

ULKOMAANLIIKENTEE TYÖEHTOSOPIMUS

**PÄÄSOPIMUKSET
2025–2028**

KONEPÄÄLLIKÖT

KONEMESTARIT

SÄHKÖMESTARIT

SISÄLLYSLUETTELO

PÄÄSOPIMUKSET

1. Ulkomaanliikenteen aluksissa palvelevan konepäällystön palkkaus- ja työehtoja koskeva runkosopimus.....	3
2. Ulkomaanliikenteen aluksissa palvelevien konepäälliköiden palkkaus- ja työehtoja koskevaa runkosopimusta täydentävä sopimus	16
3. Ulkomaanliikenteen aluksissa palvelevien konemestarien ja sähkömestarien palkkaus ja työehtoja koskevaa runkosopimusta täydentävä sopimus.....	19
4. Matkustaja-alussopimus.....	24
5. Takuupalkkasopimus	26

YLEISET SOPIMUKSET

1. Merityöaika säännökset.....	31
2. Lomasäännökset.....	42
3. Merenkulkualan yhteistoimintasopimus	45
4. Merenkulkualan irtisanomissuojasopimus.....	54
5. Merenkulkualan työpaikkaterveyden huoltosopimus	57
6. Päihteetön työpaikka politiikka.....	63
7. Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskeva hoitoonohjaussopimus	69
8. Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta.....	75
9. Sodanvaarasopimus.....	77
10. Epäasiallinen kohtelu työpaikalla	78
11. E-koulutus sopimus	83

1. ULKOMAANLIIKENTEEEN ALUKSISSA PALVELEVAN KONEPÄÄLLYSTÖN PALKKAUS- JA TYÖEHTOJA KOSKEVA RUNKOSOPIMUS

SOVELTAMISALA

1. Suomen Varustamot ry toiselta puolen ja Suomen Konepäällystöliitto toiselta puolen tekevät täten seuraavan työehtosopimuksen, joka koskee Suomen Konepäällystöliittoon kuuluvien konepäälliköiden, konemestareiden ja sähkömestareiden palkkaus- ja työehtoja Suomen Varustamoiden jäsenvarustamoiden ulkomaanliikenteessä olevissa aluksissa, jotka kuuluvat merityöaikalain (296/1979) soveltamispiiriin.
2. Ao. liittojen välillä sovitut merityöaikasäännökset ja lomasäännökset ovat osana tätä sopimusta ja löytyvät liitesopimuksista.
3. Aluksissa, jotka on katsastettu ulkomaanliikenteeseen, noudatetaan näitä ehtoja silloinkin, kun alus tekee matkoja Suomen satamien välillä.
4. Sopimusta ei sovelleta työhön, jota tehdään työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) soveltamispiiriin kuuluvilla aluksilla.

YLEISTÄ

1. MIEHITYS

1. Uudisrakennuksiin ja ulkomailta hankittaviin aluksiin otettavan päällystön ja miehistön lukumäärästä ja pätevydestä varustamon tulee mahdollisimman varhaisessa vaiheessa neuvotella Suomen Konepäällystöliiton kanssa.

2. TYÖSOPIMUS

1. Merityösopimuslain mukaan työ sopimus on tehtävä kirjallisesti, mistä huolehtiminen kuuluu työnantajalle.
2. Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä, tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy määräaikaisen työ sopimuksen tekemiseen. Osapuolet toteavat, että tämän työehtosopimuskohdan tarkoituksena on estää työntekijän irtisanomissuojan ja työntekijälle työsuhteen kestosta johtuvien etujen kiertäminen.

3. PALKAT

1. Konepäällystön peruspalkat ilmenevät tämän sopimuksen palkkaliitteestä.
2. Palkkaliitteessä olevat palkat ovat kuukausipalkkoja, joiden perustana on aluksen kuollut paino (DWT) tai indikoitu konete ho (kW) riippuen siitä kumpi on suurempi. Jos aluksessa on kaksi

kantoisuutta osoittavaa mittakirjaa, määräytyvät palkat suurimman kuollut paino kantoisuuden mukaan riippumatta siitä käytetäänkö alusta suljettuna tai ei.

3. DWT:llä tarkoitetaan aluksen lastikapasiteettia metritonneissa, siihen mukaan luettuna polttoaine Lloyd's Summer Free-Boardilla tai jos sellaista ei ole, sitä vastaava lastimerkki.

3.1 PALKANLASKENTA

1. Työsuhteen kestäessä lasketaan ja maksetaan työntekijän palkka kuukausipalkkana kalenterikuukausittain. Palkka lasketaan ja maksetaan kuukausipalkkana kalenterikuukausittain myös niiltä kuukausilta, jolloin työntekijä on ollut kokonaan tai osaksi palkallisella vapaalla maissa. Kun merityösopimuslain mukainen työsuhde alkaa tai päättyy kalenterikuukauden aikana, lasketaan palkka tällaisen kuukauden osalta jakamalla kuukausipalkka 30:llä ja kertomalla tulos kuukauden työsuhdapäivien lukumäärällä.

2. Työnantaja on velvollinen antamaan kuukausittain työntekijälle laskelman, josta ilmenevät palkan suuruus ja sen määräytymisperusteet.

3. Lomalle lähtiessään konepäällystöllä on oikeus pyynnöstä saada loma-aikaa vastaavan palkkansa ennakkona etukäteen ottaen kuitenkin huomioon ennakonpidätystä ja muut verotusta koskevat säädökset.

4. Muutoin palkan maksamiseen noudatetaan mitä merityösopimuslain 2 luvussa sekä merimiesten vuosilomalain 13 §:ssä sekä 15 §:n 1 momentissa on säädetty.

5. Työsuhteen päättyessä maksettavan viimeisen palkan on oltava työntekijän käytettävissä tai nostettavissa viimeistään kuudentena (6) arkipäivänä työsuhteen päättymisestä. Sellaisissa poikkeustapauksissa, joissa palkkaa ei pidetä selvänä esimerkiksi siksi, että kaikki palkan osan suuruuden laskemista varten tarvittavat tiedot eivät ole vielä tiedossa työsuhteen päättyessä, viimeisen palkan on oltavaa työntekijän käytettävissä tai nostettavissa viimeistään kymmenentenä (10) arkipäivänä työsuhteen päättymisestä.

6. Työntekijälle annettavasta kuukausittaisesta palkkalaskelmasta on ilmentävä, kuinka paljon työntekijällä on pitämättömiä vuosiloma- ja vapaapäiviä

3.2 PAREMPI TYÖSOPIMUS

1. Mikäli päällystö nauttii parempia palkkaus- tai muita etuja kuin tässä sopimuksessa mainitut, ei niitä tähän sopimukseen nojautuen saa huonontaa.

3.3 PUUTTUVAN MIEHEN PALKKA

Jos matkan alkaessa tai matkan kestäessä konepäällystön määrä vähenee alle minimimiehitystodistuksessa säädetyn määrän, on syntynyt todellinen säästö jaettava jäljellä olevien kesken sen mukaan kuin työ on lisääntynyt. Puuttuvan miehen palkka maksetaan vain, mikäli ylityökorvausta ei ole tästä työstä suoritettu.

3.4 TÄYDEN PALKAN MÄÄRITELMÄ

Merityösopimuslain tai muun vastaavan lain mukaisella täydellä palkalla tarkoitetaan työehtosopimuksessa määriteltyä kuukausiansiota tai työehtosopimuksen tarkoittama takuupalkkaa ja muita lisiä sekä korvauksia. Täyttä palkkaa laskettaessa ei oteta huomioon takuupalkkaan sisältyviä ylityötunteja lukuun ottamatta, sellaisia ylityötunteja, jotka työntekijä työssä ollessaan todennäköisesti tekisi, mutta jotka jäävät tekemättä työstä poissaolon vuoksi.

4. PALKKANLISÄT

1. Näiden peruspalkkojen lisäksi päällystö on oikeutettu saamaan seuraavat palkanlisät;

a) KOULUTUS- JA TUTKINTOLISÄ

Koulutuslisä

1. Niille insinööriopiskelijoille, jotka opiskelevat tai ovat valmistuneet ammattikorkeakoulussa (tai vastaava tasoissa korkeakoulussa muussa EU-maassa) ja jotka ovat saaneet vahtikonemestarin pätevyyskirjan maksetaan erillinen koulutuslisä, jonka suuruus ilmenee palkkataulukosta.
2. Tämä lisä ei poistu, kun vahtikonemestari saa ylemmän pätevyyskirjan.
3. Lisä maksetaan sekä työ- että vapaajaksoilta.

Pöytäkirjamerkintä

Vahtikonemestarin pätevyyskirjasta maksettavan erillisen lisän, saa myös insinööritutkinnon suorittaneet, mikäli he ovat saaneet lisän edellyttämän pätevyyskirjan vuonna 2004 tai sen jälkeen. Tämä lisä ei poistu, kun konemestari saa ylikonemestarin pätevyyskirjan.

Tutkintolisä

1. Konemestarille, joka on suorittanut insinöörintutkinnon ammattikorkeakoulussa, maksetaan yksi erillinen tutkintolisä kuukausittain, jonka suuruus ilmenee palkkataulukosta.
2. Lisää ei makseta konemestarille, mikäli nämä saavat palkkataulukon mukaisen YKK-pätevyyskorotuksen. Lisää ei myöskään makseta konepäällikölle.
3. Lisä maksetaan sekä työ- että vapaajaksoilla.
4. Tutkintolisä myönnetään kaikille EU-kansalaisille, joilla on osoittaa vastaavan tasoinen tutkinto kuin suomalaisessa koulutusjärjestelmässä (AMK).

Koulutus- ja tutkintolisien säännökset koskevat myös sähkömestareita.

b) KOKEMUSLISÄ

1. Päällystölle (konepäällikölle, konemestarille sekä sähkömestarille) maksetaan peruspalkasta laskettuna 5 % suuruinen kokemuslisä 2, 4, 6, 8, 11 ja 14 vuoden meripalvelun jälkeen

päällystösasemassa. Kokemuslisiin oikeuttavaa palveluaikaa laskettaessa saadaan siihen lukea myös päällystösasemassa lipusta riippumatta, Suomen merivoimissa ja merivartiosta päällystössä palveltu aika sekä uusien työntekijöiden osalta kotimaanliikenteen yli 750 kW aluksissa konepäällystössä palveltu aika. Samassa varustamossa miehistösasemassa palveltu aika otetaan täysmääräisesti huomioon kokemuslisiä laskettaessa.

2. Laiva- / meripalvelulla tarkoitetaan tässä sopimuksessa eri henkilöryhmien kohdalla kotimaan-, rannikko- tai siitä kaukaisemmassa liikenteessä suoritettua palvelua tai vieraiden lippujen alla kansainvälisessä liikenteessä palveltua aikaa.

Työntekijä on velvollinen toimittamaan ennen työsuhteen alkua työnantajalle tiedot kokemuslisiin oikeuttavista palvelusajoista ja työntekijän on osoitettava tiedot oikeiksi 30 päivän kuluessa työsuhteen alusta Traficom meripalveluotteella.

3. Työntekijän on annettava luotettava todistus ulkomailla tapahtuneesta palvelusta.

4. Jos päällystöön kuuluvan työsuhte päättyy hänestä riippumattomista syistä, joita ovat varustamon konkurssi, varustamon lopettaminen sekä liikkeen luovutus ja merityösopimuslain 12 luvun 4 §:ssä mainitut syyt, hän on seuraavassa toimeensa oikeutettu laskemaan hyväkseen ne kokemuslisät, jotka hänellä toimen päättyessä oli.

5. Kokemuslisiä laskettaessa kokemuslisiin oikeuttavaan aikaan luetaan aika, jona päällystöön kuuluva on ollut vuosi- tai vastikelomalla sekä myös aika, jolloin päällystöön kuuluva työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta:

- 1) työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomien takia;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;
- 3) merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun keskeytyksen johdosta;
- 4) työterveyshuoltolain (1383/2001) tai laivaväen lääkärintarkastuksista annetussa laissa (1171/2010) tarkoitetun tai työnantajan määräämän tai sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;
- 5) merityösopimuslaissa säädetyn raskaus-, erityisraskaus-, tai vanhempainloman aikana;
- 6) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;
- 7) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
- 8) työnsä edellyttämän matkustamisen takia, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työpäivikseen;
- 9) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poisolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan;
- 10) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 päivää kerrallaan.

c) VALTAMERILISÄ

1. Valtameriliikenteessä kulkevilla aluksilla maksetaan päällystölle palkkaliitteen mukainen lisä kuu-kaudessa. Lisä maksetaan a) kaikilla aluksilla, jotka ovat säännöllisessä linjaliikenteessä valtamerentakaisiin satamiin, koko palvelusajalta, kuitenkin enintään 20 päivältä sellaiselta ajalta, jolloin alus on poissa liikenteestä tai muun syyn takia, b) muilla valtamerentakaisiin satamiin kulkevilla alusilla

siitä päivästä lukien, jolloin alus lähtee viimeisestä Euroopan liikenteeseen kuuluvasta lastaus- tai purkaussatamasta valtamerentakaisiin satamiin tai laivaväki noutaa varustamolle uutta alusta Euroopan ulkopuolisesta satamasta ja siihen päivään saakka, jolloin alus saapuu ensimmäiseen Euroopan liikenteeseen kuuluvaan lastaus- tai purkaussatamaan ja enintään 20 päivältä tämän jälkeen. Jos kuitenkin tällainen alus tekee kaksi tai useampaa jatkuvaa matkaa valtameriliikenteessä, maksetaan lisä kuten yllä myös satama-ajalta ensimmäiseltä matkalta paluun jälkeen. Verrattavissa lastaus- tai purkaussatamaan on tässä suhteessa myös korjaus- ja riisumissatama.

Pöytäkirjamerkintä:

Riisuminen

1. Riisuminen selvennetään niin, että jos alus, jossa on pestattu miehistö, makaa toimeettomana kauemmin kuin 14 päivää, on katsottava aluksen saapuneen riisumissatamaan.

Liikennealueet

1. Euroopan liikenteellä tarkoitetaan liikennettä Itämeren liikennealueen ulkopuolella Vianmeren satamiin pohjoisessa, 11° läntiseen pituuteen lännessä sekä Välimerelle ja siihen liittyville vesille, ei kuitenkaan Suezia kauemmaksi.

2. Edelleen on ko. lisä maksettava kohdassa b) mainituin perustein, jos alus liikenteessä Pohjoisella Jäämerellä on saapunut satamaan, joka sijaitsee 45 itäisen pituusasteen itäpuolella.

3. Valtamerilisä maksetaan korotettuna 125 % siltä ajalta, jonka alus yksinomaan on liikenteessä Pohjois- ja/tai Etelä-Amerikan satamien välillä sen alueen sisäpuolella, jonka rajana idässä on 30° läntistä pituutta, etelässä 60° eteläistä leveyttä ja lännessä 170° läntistä pituutta.

4. Korotettu lisä maksetaan siitä päivästä lukien, jolloin alus yllämainitun alueen sisäpuolella alkaa lastata toista sanotun alueen sisäpuolella olevaa satamaa varten siihen päivään saakka, jolloin alus lähtee viimeisestä alueen sisäpuolella olevasta satamasta.

d) SODANVAARALISÄ

1. Mikäli alus kulkee sodanvaara-alueella tai sodanvaaran kaltaiseksi määritetyllä alueella, noudatetaan mitä sodanvaarasopimuksessa on määrätty. (Kts. liitesop.)

e) TYÖSUOJELUPÄÄLLIKKÖLISÄ

Työsuojelulain mukaisia aluksen työsuojelupäällikön tehtäviä hoitavalle konepäällystään kuuluvalla maksetaan erillinen kiinteä lisä, jonka suuruus ilmenee palkkataulukosta.

5. LUONTOISEDUT

1. Niissä tapauksissa, jolloin päällystölle ei voida varata ravintoa ja asuntoa laivalta, on varustamon järjestettävä vastaavat edut maissa tai suoritettava hänelle näitä etuja vastaava kohtuullinen korvaus.

2. Kohtuulliseksi korvaukseksi katsotut summat Suomessa ja ulkomailla ilmenevät palkkaliitteestä. Asialliset kulut asunnosta korvataan laskun mukaan.

3. Kun päällystöllä merityösopimuslain nojalla sairauden aikana on oikeus elatukseen eikä häntä hoideta sairaalassa, maksetaan hänelle palkkaliitteen mukainen korvaus päivältä elatuksena.

4. Loman aikana suoritetaan korvaus ravinnosta ja asunnosta palkkaliitteen mukaisesti.

5. Kun työntekijä on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään työtään, hänellä on oikeus saada työnteon estymisen ajalta luontoisetukorvaus, kuitenkin enintään 42 päivältä, vaikka hän palaa kotiinsa. Korvausta ei kuitenkaan makseta siltä ajalta, kun työntekijää hoidetaan sairaalassa.

6. VUOSILOMA

1. Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/1984) mukaisesti.

2. Työnantajan on neuvoteltava vuosiloman antamisen ajankohdasta yhdessä työntekijän kanssa merimiesten vuosilomalain mukaisesti. Työvuorolistaan merkityn vuosiloman ajankohtaa ei ilman perusteltua syytä saa muuttaa työntekijän suostumuksetta. Erääntynyttä vuosilomaa ei voida pilkkoa ilman työntekijän suostumusta vaan kertynyt vuosiloma on annettava yhdenjaksoisena.

3. Jos vuosiloman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaislukua, päivän osa on annettava täytenä lomapäivänä. Jos työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus ja jos lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaislukua, päivän osa on laskettava lomapäiväksi.

7. KÄYTÖN VALVOJA

Aluksissa, joiden höyryjärjestelmien painelaitelain mukaisesti nimetyiltä käytön valvojalta ja hänen varahenkilöltänsä vaaditaan asetuksien mukainen pätevyyskirja, maksetaan tästä korvauksena käytön valvojalle palkkaliitteen mukainen korvaus. Korvaus maksetaan yhdelle nimetylle käytön valvojalle per työvuoro kerrallaan. Kun nimetty käytön valvoja ei ole työvuorossa, maksetaan korvaus hänen varahenkilölleen samoin perustein.

MUUT YLEISET MÄÄRÄYKSET

8. MAKUU- JA LIINAVAATTEET

1. Palkkausehdot edellyttävät vapaan ravinnon sekä sen lisäksi täydelliset makuu- ja hyttiliinavaatteet, joihin kuuluu 2 pyyheliinaa. Likaiset liinavaatteet vaihdetaan tarpeen mukaan, mutta kuitenkin 14 vrk kuluttua, pyyheliinat ja tyynynpäälliset kerran viikossa.

9. HYTTIEN SIIVOUS

1. Aluksella, jossa taloushenkilökuntaa on kaksi tai useampia henkilöitä, huolehtii tämä henkilökunta päällystön asunto- ja muitten suojien päivittäisestä siivoamisesta. Sellaisissa aluksissa, jossa ei ole tarpeeksi taloushenkilökuntaa nämä työt tehdään takuupalkkaan sisältyvällä työajalla. Ellei edellä tarkoitettuja töitä voida suorittaa takuupalkkaan sisältyvällä työajalla, ne on tehtävä ylityönä. Mikäli

päälliköillä ja konepäälliköllä takuupalkkajärjestelmässä on kokonaispalkka, vastaavasta korvauksesta on sovittava varustamokohtaisesti. Tämä ei muuta jo olemassa olevaa käytäntöä.

10. PÄÄLLYSTÖN HYTIT

1. Suomalaiselle varustamolle tilatun uuden aluksen päällystön hytit on suunniteltava siten, että ne tasoltaan vastaavat vähintään laki laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella (395/2012) määräyksiä. Varustamon tulee esittää po. aluksia koskevat asuntopiirustukset päällystöliitoille.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Mikäli jokin varustamo jättää huomioimatta päälliköiden anomuksen päällystön asuntojen korjauksesta, kun sellainen korjaus on katsottava välttämättömäksi ja käytännössä mahdolliseksi toteuttaa ilman kohtuuttomia kustannuksia, on kysymys käsiteltävä järjestöjen kesken. Työnantajaliitto sitoutuvat ko. varustamoilta vaatimaan kirjallisen selityksen, ellei sellaista korjausta ole kohtuullisen ajan kuluessa toimeenpantu.

11. VAKUUTUKSET JA OMAISUUS

11.1 VAPAA-AJAN TAPATURMAVAKUUTUS

1. Laivanisäntä on velvollinen vakuuttamaan merimiehen vapaa-aikana ja laivaurheilutoiminnan puitteissa sattuvan tapaturman varalta samoin ehdoin kuin työtapaturman varalta laissa on säädetty. Vapaa-ajaksi katsotaan tällöin myös vastikevapaa sekä merimiesten vuosilomalain mukainen loma. Laivanisäntä on myös velvollinen järjestämään laivaväen vapaa-ajan lisävakuutuksen, jolla korvataan sivullisen merimiehelle tahallisesti aiheuttama vamma, edellyttäen, ettei vahingoittunut ole omalla menettelyllään ratkaisevasti myötävaikuttanut vamman aiheuttaneeseen tapahtumaan. Jos laivanisäntä on laiminlyönyt nämä velvollisuudet, vastaa hän kuitenkin siitä, että merimies tai hänen oikeudenomistajansa saa hyväkseen tässä sovitut tapaturmakorvaukset.

11.2 HENKIVAKUUTUKSET

1. Varustamo vastaa siitä, että konepäällystölle on otettu lakien ja sopimusten mukaiset henkivakuutukset.

11.3 HENKILÖKOHTAISEN OMAISUUDEN KORVAUS

1. Työministeriön asetusta (721/2009) muutoksineen, koskien työntekijälle maksettavaa korvausta merionnettomuudessa menetetyistä henkilökohtaisesta omaisuudesta, on noudatettava myös silloin, kun tällainen omaisuus on menetetty laivan palon tai merirosvouden yhteydessä sekä myös silloin, kun menetys on haaksirikon yhteydessä sattuneen vahingon aiheuttama.

12. 50- JA 60-VUOTISPÄIVÄT

1. Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kolme (3) vuotta, on oikeutettu yhteen (1) ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään 50- ja 60-vuotispäivänsä johdosta. Sama etuus voidaan myöntää työntekijälle, jolla on meripalvelusta Suomen kauppalaivastossa vähintään viisi (5) vuotta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on jatkunut keskeytymättä merkkipäivää välittömästi edeltäneet kuusi (6) kuukautta.

12a. TODISTAJANA ESIINTYMINEN

1. Jos työntekijä joutuu osallistumaan työnantajan nimeämänä todistajana oikeudenkäyntiin tai poliisikuulusteluun, tähän käytetty aika luetaan työajaksi.

2. Työaikaan luetaan oikeudenkäynnin tai kuulustelun valmisteluun sekä matkustamiseen käytetty aika. Mikäli todistajan, tarvitsee matkustaa oikeudenkäynti tai kuulustelu paikkakunnalle, maksetaan työntekijälle kaikki tästä aiheutuneet kohtuulliset kustannukset kohtuullisine aterioineen. Korvaukset työntekijälle korvataan tositteita vastaan.

13. ÄKILLINEN SAIRAUSTAPPAUS, HAUTAUSPÄIVÄ JA OMA VIHKIPÄIVÄ

1. Työntekijälle myönnetään hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen johdosta lyhyt tilapäinen palkallinen vapautus työstä, kuitenkin enintään kolme päivää Työntekijälle myönnetään niin ikään vastaava palkallinen vapautus työstä hänen läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä hänen omana hääpäivänään, kuitenkin enintään kahdeksi päiväksi.

2. Vapautuksen myöntämisen edellytyksenä on tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa, että se asianomaisen työntekijän tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista.

3. Läheisellä omaisella tarkoitetaan työntekijän avio- ja avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa, lapsia, avio- ja avopuolison lapsia, rekisteröidyn parisuhteen puolison lapsia, työntekijän vanhempia ja isovanhempia hänen avio- ja avopuolisonsa ja rekisteröidyn parisuhteen puolison vanhempia sekä työntekijän sisarukset.

13a. VAIKEASTI SAIRAAN LAPSEN HOITO

1. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 3 momentissa tarkoitettua vaikeaa sairautta tai vammaa (Valtioneuvoston päätös 1335/2004), on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

14. SAIRAUSLOMA, RASKAUSVAPAA JA VANHEMPAINVAPAA

1. Työntekijällä, joka on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus saada työntöön estymisen ajalta sairausajan palkkaa enintään 60 päivältä, päällikölle maksetaan enintään 90 päivältä. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän

kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa, maksetaan sairausajan palkkaa, mikäli MTSL:n mukainen 60 tai 90 sairausajanpalkkakausko ei ole tullut tämän sairauden osalta täyteen.

2. Raskausrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka raskausvapaan ja vanhempainvapaan aikana yhteensä 78 arkipäivältä raskausrahakauden alkamisesta lukien.

3. Vanhempainvapaalla olevalle työntekijälle, joka ei ole oikeutettu raskausrahaan, maksetaan palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahan erotus 12 päivän ajalta.

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä.

15. VAINAJAN KOTIINKULJETUS

1. Ulkomaanliikenteessä kuolleen työntekijän ruumiin kotiinkuljetuksen hoitaa ja kustantaa varustamo merityösopimuslain mukaisesti.

16. MATKAKORVAUS (työnantajan laskuun tehtävät matkat)

1. Ennen matkalle lähtöä olisi selvitettävä työnantajan kanssa matkajärjestelyt.

2. Työnantajan laskuun tehtävillä matkoilla konepäällystö on oikeutettu matkustamaan rautateillä extra-luokassa tai laivassa A-luokassa tai sitä vastaavassa luokassa ja lentokoneessa economy tai sitä vastaavassa luokassa sekä linja-autolla pikavuoroilla.

3. Asialliset matkakulut korvataan laskun mukaan. Taksikulut korvataan linja-auto-, rautatie tai lentoaseman ja sataman välillä, jos käytettävissä ei ole julkista liikennevälinettä tai matka joudutaan tekemään sellaisena vuorokauden aikana, jolloin tällainen kulkuneuvo ei ole liikenteessä.

4. Lentomatalla työnantaja maksaa matkatavaramaksun 30 kg:n asti. Maksun 30 kg ylittävältä osalta suorittaa työntekijä itse.

5. Työntekijä voi käyttää työmatkaan omaa autoaan. Oman auton käyttö korvataan verohallinnon voimassa olevaan ohjeen mukaisesti kuitenkin siten, että korvaus kilometriltä on 2/3 verohallinnon määräämästä enimmäismäärästä.

17. LOMAMATKAT

1. Työntekijä, joka palaa vuosi-, vastikelomalta taikka sairaslomalta työhön on oikeutettu saamaan työnantajalta Suomessa olevan kodin tai, jos työntekijä asuu ulkomailla, Suomessa olevan rajanylityspaikan ja aluksen välisestä paluumatkasta juna-, linja-auto, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan. Milloin alennusta lentolipusta ei myönnetä, työntekijälle korvataan economy-luokan lentolipun hinta. Mikäli matka joudutaan keskeyttämään siksi, että sitä ei voida suorittaa yhdenjaksoisesti, ja mikäli työntekijä joutuu tämän johdosta yöpymään matkan aikana, työnantaja maksaa yöpymisestä johtuvat kustannukset.

2. Muussa kuin matkustaja-aluksessa työskentelevän merimiehen palatessa vuosi-, vastike- tai sairauslomaltaan alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikulut työhön paluu paikkakunnan linja-auto tai rautatieaseman tai lentoyhtiön kaupunkitermiinään (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman/kotipaikkakunnalla kodin välillä, kun:

- yleistä liikenneyhteyttä em. välillä ei ole, tai
- työntekijän on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä.

3. Taksikulut korvataan vain esitetyn tositteen perusteella korkeintaan palkkaliitteen mukaan / taksimatka.

4. Työntekijä voi käyttää omaa autoaan. Oman auton käyttö korvataan verohallinnon voimassa olevan ohjeen mukaisesti kuitenkin siten, että korvaus kilometriltä on 2/3 verohallinnon määräämästä asunon ja työpaikan välisiltä matkoilta. Mikäli työmatkan pituus on yli 350 kilometriä, on oman auton käytöstä sovittava etukäteen työnantajan kanssa.

5. Sijaisen matkakulut kodista alukselle ja takaisin työsuhteen päättyessä maksaa työnantaja (koti-alus-koti) (alle 6 kk sijaisuudet). Kun määräaikaisuuteen sisältyy vuorottelua, maksetaan kuitenkin vain viimeinen kotimatka. Sijaisella on matka-aikana oikeus yhteen (1) työnantajan kohtuullisen hintaiseen kustantamaan ateriaan jokaista matkaan käytettyä kuuden (6) tunnin jaksoa kohden. Korvaukset korvataan sijaiselle tositteita vastaan.

6. Työntekijällä on matka-aikana oikeus yhteen (1) kohtuullisen hintaiseen työnantajan kustantamaan ateriaan jokaista matkaan käytettyä kuuden (6) tunnin jaksoa kohden. Työntekijälle korvataan aterian hinta tositteita vastaan.

18. VAIHTOPÄIVÄN SIIRTYMINEN

1. Mikäli vaihtopäivää joudutaan siirtämään mahdollisen vajaamiehityksen estämiseksi ja mikäli tähän on olemassa erittäin painava syy kuten esimerkiksi aluksen matkan keskeyttämisestä aiheutuvat kohtuuttomat kustannukset tai meriturvallisuuden vaarantuminen, varustamon ja työntekijän, jota siirto koskee, tulisi pyrkiä sopimaan vaihtopäivän siirtymiseen liittyvistä järjestelyistä sekä mahdollisesta kompensatiosta. Mikäli vaihtopäivää joudutaan siirtämään, korvaava vaihto on suoritettava seuraavassa satamassa Euroopan liikenteessä kuitenkin viimeistään 7 päivän kuluttua ja Euroopan ulkopuolisessa kaukoliikenteessä kuitenkin viimeistään 14 päivän kuluttua ottaen kuitenkin huomioon miehityssopimuksen määräykset.

19. MATKUSTUSASIAKIRJAT

Matkustusasiakirjat, työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle matkustusasiakirjojen, kuten, passin, merimiespassin ja viisumin hankintakulut tositteita vastaan.

20. ALUKSEN LUOVUTTAMINEN JA LIPUN VAIHTO

Mikäli varustamo luovuttaa aluksen tai vaihtaa sen lippuvaltiota ja mikäli toimenpide johtaa tilanteeseen, jossa työnantajalle on merityösopimuslain 8 luvun 3 §:n mukainen peruste työsopimuksen irtisanominen, varustamon ja sen työntekijöiden välisissä yt-neuvotteluissa on pyrittävä sopimaan riittävän pitkästä, työntekijöiden uudelleen työllistymisen mahdollistavasta siirtymäajasta.

Jos näissä neuvotteluissa ei päästä varustamo ja työntekijöitä tyydyttävän lopputulokseen, asia siirretään ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten kesken.

Työnehtosopimusosapuolet voivat myös neuvotella varustamon kannattavuutta parantavista toimenpiteistä, joilla aluksen luovuttaminen tai sen lippuvaltion vaihtaminen voidaan välttää, jos jompikumpi yt-neuvottelujen osapuolista edellä kuvatussa tilanteessa sitä pyytää.

Jos alus jatkaa luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen liikennöintiä samassa liikenteessä ja jos työntekijä jatkaa työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen, luovuttaja vastaa siitä, että työntekijälle maksetaan vähintään osapuolten välisen työehtosopimuksen suuruista palkkaa irtisanomisajalta.

Jos, työntekijä ei jatka työskentelyä aluksella luovutuksen tai lipun vaihdon jälkeen ja jos luovuttajalla ei ole tarjota työntekijälle hänen ammattiaan vastaavaa työtä irtisanomisajaksi sekä jos työntekijä siirtyy irtisanomisaikana kolmannen työnantajan palvelukseen, eikä hän enää tämän johdosta ole työnantajan/luovuttajan käytettävissä, hän on kuitenkin oikeutettu saamaan hyväkseen palkan koko irtisanomisajalta edellyttäen, että hän on ilmoittanut siirtymisestä ennen kuin luovuttaja on ilmoittanut mahdollisesta korvaavasta työstä.

21. ODOTUSAIKA

1. Siirron yhteydessä mahdollisesti syntyneestä odotusajasta on päällystöön kuuluva oikeutettu saamaan korvauksen ravinnosta ja asunnosta runkosopimuksen 4 §:n mukaan sekä sen peruspalkan kokemuslisineen, jonka hän on saanut sillä aluksella, josta hänet siirretään. Jos on kysymys väliaikaisesta siirrosta, on odotusajalta tulevaan palkkaan nähden noudatettava mitä tämän §:n 3 momentissa sanotaan.

2. Sinä aikana, jolloin päällystöön kuuluva nauttii palkkaa tämän pykälän mukaisesti, on hän kutsusta velvollinen suorittamaan toimeensa rinnastettavia tehtäviä.

22. ALUKSIEN TELAKOINNIT

1. Alusten vuositelakoinnista poikkeavat telakoinnit ja näissä tilanteissa sovellettavista työ- ja palkkaehdoista tulisi neuvotella aluksen konepäällystön kanssa ennen telakoinnin aloittamista. Erityisesti neuvotteluissa tulisi ottaa huomioon niiden henkilöiden, jotka eivät ole muutoin oikeutettuja palkkauksensa puolesta ylityökorvauksiin.

23. JÄRJESTÖTOIMINTAAN OSALLISTUMINEN

1. Jos Suomen Konepäällystöliiton jäsen valitaan Suomen Konepäällystöliiton tai STTK:n hallituksen jäseneksi tai varajäseneksi, tulee työnantajan, milloin se haitatta käy päinsä, myöntää valituksi

tulleelle, ellei alla olevasta muuta johdu, palkatonta vapautusta työstä tarpeellisten kokousmatkojen suorittamiseksi.

2. Myönnetty vapaa voidaan tapaus tapaukselta sopia ao. henkilön kanssa vähennettäväksi aikaisemmin hankituista vastikkeista tai muista vapaa-ajoista. Myös vuosilomapäivien käyttö on mahdollista.

3. Liitto maksavat kukin edellä ensimmäisessä momentissa tarkoitettun henkilön mahdolliset matkakulut.

24. NEUVOTTELUMENETTELY

24.1 OSAPUOLTEN VÄLISET NEUVOTTELUT

1. Mikäli erimielisyyksiä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ei ole voitu paikallisesti selvittää, esim. luottamusmiessopimuksen tarkoittamassa järjestyksessä on, milloin jommaltakummalta puolelta sitä pyydetään, tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen on pyrittävä neuvotteluteitse selvittämään erimielisyydet. Sen puolen järjestö, joka katsoo selvittelyn tarpeelliseksi, tehköön siitä toiselle perustellun kirjallisen esityksen, johon on samalla tavoin viipymättä vastattava.

2. Jos jompikumpi sopimuspuoli katsoo toisen ilmeisesti rikkoneen tätä sopimusta tai merimiestä koskevia säännöksiä, ei sen vuoksi saa ryhtyä mihinkään muuhun toimenpiteeseen ennen kuin asiaomaiset sopimusjärjestöt ovat yrittäneet neuvotteluin päästä yhteisymmärrykseen.

3. Jos riitaisuutta, joka on syntynyt tämän sopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, ei ole saatu neuvotteluteitse selvitettyksi, jätettäköön se työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

4. Mikäli tällainen kysymys ei kuuluisi työtuomioistuimen ratkaistavaksi, jätettäköön asia viisimiehen alempana mainitulla tavalla kokoonpannun välimiesoikeuden käsiteltäväksi ja lopullisesti ratkaistavaksi.

24.2 JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

1. Mikäli toinen tämän työehtosopimuksen osapuolista haluaa tehdä aloitteen sopimuksen muuttamisesta taikka täydentämisestä, on tämän tehtävä siitä toiselle osapuolelle perusteltu kirjallinen esitys, johon tämän on viipymättä vastattava samalla tavalla kirjallisesti.

2. Mikäli osapuolet pääsevät sopimukseen sopimuksen muuttamisesta taikka täydentämisestä, muutos voidaan saattaa voimaan osapuolten sopimalla tavalla siitä riippumatta, että työehtosopimuksen voimassaolokausi ei ole päättynyt.

3. Muutoin osapuolten väliseen neuvottelumenettelyyn sovelletaan, mitä tässä sopimuksessa on määrätty neuvottelujärjestyksestä.

4. Edellä olevalla ei ole muutettu osapuolten välillä työ sopimuslain perusteella voimassa olevaa työrauhavelvoitetta. Näin ollen, mikäli jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti käydyissä neuvotteluissa ei saavuteta tulosta, tämä ei tarkoita sen työehtosopimus määräyksen, johon muutosehdotus on kohdistunut voimassa olon lakkaamista, saati tähän liittyvän työrauhavelvoitteen kumoutumista.

25.3 VÄLIMIESOIKEUS

1. Tämän työehtosopimuksen osapuolet valitsevat erikseen jokaista riita-asiaa varten kaksi jäsentä kumpikin välimiesoikeuteen. Puheenjohtajana toimii välimiesoikeuden valitsema henkilö tai mikäli valinnasta ei päästä yksimielisyyteen, valtakunnansovittelijan määräämä henkilö. Välimiehet määräävät kussakin asiassa erikseen, onko jommankumman riitapuolen kokonaan tai yhdessä toisen kanssa maksettava välimiesten kokoontumisesta ja asian käsittelystä aiheutuneet kustannukset sekä onko riitapuoli velvoitettava ja kuinka suurella määrällä korvaamaan toisen puolen oikeudenkäyntikulut.

2. Välimiesten on tätä sopimusta ja työehtosopimuslakia soveltaen käsiteltävä ja ratkaistava asia noudattaen mitä kulloinkin voimassa oleva laki välimiesmenettelystä säättää.

26. VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä työehtosopimus on voimassa, kuten osapuolten välisessä uusimmassa työehtosopimuspöytäkirjassa on työehtosopimuksen voimassaolosta sovittu.

Suomen Varustamot ry

Suomen Konepäällystöliitto – Finlands Maskinbefälsförbund ry

2. ULKOMAANLIIKENTEEN ALUKSISSA PALVELEVIEN KONEPÄÄLLIKÖIDEN PALKKAUS- JA TYÖEHTOJA KOSKEVAA RUNKOSOPIMUSTA TÄYDENTÄVÄ SOPI- MUS

SOVELTAMISALA

1. Runkosopimuksen ohella seuraavia täydentäviä säännöksiä sovelletaan Suomen Konepäällystöliit- toon kuuluvien konepäälliköiden palkkaus- ja työehtoihin Suomen Varustamot ry:n ulkomaanliiken- teessä olevissa aluksissa.

1. PALKKA

1. Konepäälliköiden peruspalkat ilmenevät tämän sopimuksen palkkaliitteestä.

2. PALKKANLISÄT

a) ÖLJYNKULJETUSLISÄ

1. 10 % peruspalkasta säiliöaluksissa, jotka kuljettavat poltto-, raaka- tai voiteluöljyä ja/tai niihin rinnastettavia aineita. Lisä maksetaan myös säiliöaluksissa, jotka kuljettavat puristettuja, nesteytettyjä tai paineen alla liuotettuja kaasuja, tulenarkoja nesteitä, tulenarkoja itsesytytykselle alttiita aineita, jotka veden kanssa synnyttävät syttyviä kaasuja, orgaanisia peroksiedeja, hapettavia, myrkyllisiä, saas- tuttavia tai muita vaarallisia aineita. Aluksen ollessa satamassa lisä maksetaan enintään 20 päivältä tulopäivän jälkeen, kuitenkin aina siltä ajalta, minkä lastissa tai osalastissa oleva alus joutuu olemaan satamassa ja/tai redillä.

b) JÄÄHDYTYSALUSLISÄ

1. Erityisessä jäähdytysaluksessa maksetaan konepäällikölle jäähdytysaluslisä, jonka suuruus on 10 % peruspalkasta. Aluksessa, jossa on jäähdytyslastitilaa yli 20.000 j3, maksetaan konepäällikölle lisä, joka vastaa 5 % peruspalkasta.

2. Tätä määräystä ei sovelleta milloin alukseen on otettu toimeen erityinen jäähdytysmestari, joka ei käy vahtia.

Pöytäkirjamerkintä: Muissa kuin erityisissä jäähdytysaluksissa lisän maksamiseen vaikuttaa ainoas- taan jäähdytettävän lastitilan suuruus.

c) NESTEKAASULISÄ

1. Erityisessä nestekaasualuksessa maksetaan konepäällikölle nestekaasulisä, jonka suuruus on 5 % peruspalkasta. Tätä määräystä ei sovelleta silloin, kun alukseen on otettu toimeen erityinen jäähdy- tyskonemestari, joka ei käy vahtia.

d) ULKOEUROOPANLISÄ

1. Konepäällikölle aluksella, joka liikennöi Euroopan ulkopuolella olevien satamien välillä, maksetaan siltä ajalta, jonka alus on tällaisessa liikenteessä ja konepäällikkö palvelee aluksessa, 10 % suuruisen lisä peruspalkasta.

2. Kysymyksessä oleva lisä maksetaan siitä päivästä lähtien, viimeksi mainittu päivä mukaan luetuna, jolloin alus ensimmäisessä ulkoeurooppalaisessa satamassa aloittaa lastauksen tai sieltä lähtee painolastissa toiseen ulkoeurooppalaiseen satamaan ja siihen päivään saakka, jolloin alus on purettu viimeisessä tällaisessa satamassa. Arktisessa liikenteessä itäisen 40 pituusasteen itäpuolella sekä koillisväylällä sovelletaan tätä TES-kohtaa, mikäli varustamokohtaisesti ei muuta sovita.

e) PALOPÄÄLLIKKÖLISÄ

1. Konepäällikölle, joka toimii aluksen palopäällikkönä ja huolehtii aluksen paloturvallisuuslaitteista, maksetaan palkkaliitteen mukainen palkanlisä kuukautta kohden. Tämä on nk. kiinteä lisä.

f) LUOKITUSLISÄ

1. Niille konepäälliköille, joille luokituslaitos on myöntänyt oikeuden suorittaa erikseen määrättyjä koneistojen luokituksia, maksetaan heidän suorittamistaan luokituksista erillinen palkkaliitteen mukainen korvaus koneelta / laitteelta hyväksytyyn selvityksen perusteella.

g) KÄSISAMMUTTIMIEN TARKISTUSLISÄ

1. Niille konepäälliköille, joille Liikenteen turvallisuusvirasto TraFi, on myöntänyt oikeuden suorittaa käsisammuttimien tarkastuksia, maksetaan heidän suorittamistaan tarkastuksista erillinen palkkaliitteen mukainen korvaus sammuttimelta hyväksytyyn selvityksen perusteella.

3. VUOSILOMA

1. Sen lisäksi, mitä runkosopimuksessa vuosilomasta, on määrätty konepäällikön vuosilomasta, on voimassa seuraavaa:

2. Konepäällikkö on oikeutettu 36 työpäivän vuosilomaan sekä 3 päivän lomakorvaukseen kuukaudelta.

4. SIIRTO

1. Jos vakinaisessa palveluksessa oleva konepäällikkö siirretään samassa varustamossa vakinaiseen palvelukseen sellaiselle alukselle, joka on alemmaa palkkausluokkaa kuin se, joka hänellä on aikaisemmin, maksetaan hänelle palkka sen aluksen mukaan, jolle hänet on siirretty.

2. Mikäli vakinaisessa palveluksessa olevan konepäällikön siirto tulee kysymykseen, on kummankin osapuolen oltava siitä yksimielisiä.

3. Jos konepäällikkö tilapäisesti siirretään samassa varustamossa toisiin aluksiin, ei hänen viransijaisena saamansa palkka saa alittaa hänen vakinaisessa toimessa saamaansa palkkaa ikälisineen ensimmäisen kolmen kuukauden aikana.

5. VAHTIVAPAA KONEPÄÄLLIKKÖ

1. Vahtivapaa konepäällikkö ei saa käydä säännöllistä vahtia aluksessa, jonka konetehto on yli 3000 kW tai jossa on kaksi konemestaria. Mikäli konepäällikkö veloitetaan suorittamaan aluksella vahdinpitoa, on tästä lisääntyneestä työstä suoritettava korvaus työntekijälle varustamon ja työntekijän keskenään sopimalla tavalla. Mikäli osapuolet eivät pääse sopuun korvauksesta, tuodaan asia ratkaistavaksi varustamon ja Suomen Konepäällystöliitto ry:n kesken. Säännöllisenä vahdinpitona on ainakin pidettävä työtä, joka on jaettu vahtivuoroihin vähintään 24 tunniksi.

6. VARALLAOLO

1. Mikäli työntekijä määrätään vapaa-aikanaan jäämään alukselle varallaoloa varten merityösopimuslain 4 luvun 6 §:n perusteella tai muun siihen liittyvän tärkeän syyn vuoksi korvataan hänelle sama euromääräinen korvaus kuin konemestareille. Ilmoitus varallaolosta on työntekijälle pyrittävä antamaan hyvissä ajoin ennen säännöllisen työajan päättymistä.

2. Ilmoitus varallaolosta on annettava työntekijälle todisteellisesti ennen säännöllisen työajan päättymistä.

7. VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus on voimassa kuten osapuolten välillä voimassa oleva runkosopimus.

3. ULKOMAANLIIKENTEEEN ALUKSISSA PALVELEVIEN KONEMESTARIEN JA SÄHKÖMESTARIEN PALKKAUS JA TYÖEHTOJA KOSKEVAA RUNKOSOPIMUSTA TÄYDENTÄVÄ SOPIMUS

SOVELTAMISALA

1. Runkosopimuksen ohella seuraavia täydentäviä säännöksiä sovelletaan Suomen Konepäällystöliittoon kuuluvien konemestarien ja sähkömestarien palkkaus- ja työehtoihin Suomen Varustamot ry:n ulkomaanliikenteessä olevissa aluksissa.

1. PALKKA

1. Konemestarien ja sähkömestarien taulukkopalkat ilmenevät tämän sopimuksen palkkaliitteestä.
2. Ylikonemestarin kirjan omaavan konemestarin peruspalkka on 5 % palkkaliitteessä olevan taulukon mukaista peruspalkka korkeampi.
3. Sähkömestarin palkka vastaa vahtivapaan 1-konemestarin palkkataulukkoa.

2. PALKKANLISÄT

a) ÖLJYNKULJETUSLISÄ

1. 10 % peruspalkasta säiliöaluksissa, jotka kuljettavat poltto-, raaka- tai voiteluöljyä ja/tai niihin rinnastettavia aineita. Lisä maksetaan myös säiliöaluksissa, jotka kuljettavat puristettuja, nesteytettyjä tai paineen alla liuotettuja kaasuja, tulenarkoja nesteitä, tulenarkoja itsesytytykselle alttiita aineita, jotka veden kanssa synnyttävät syttyviä kaasuja, orgaanisia peroksiedeja, hapettavia, myrkyllisiä, saastuttavia tai muita vaarallisia aineita. Aluksen ollessa satamassa lisä maksetaan enintään 20 päivältä tulopäivän jälkeen, kuitenkin aina siltä ajalta, minkä lastissa tai osalastissa oleva alus joutuu olemaan satamassa ja/tai redillä.

b) VIRKAPUKULISÄ

1. Palkkaliitteen mukaista palkanlisää maksetaan kuukaudessa aluksen konepäällystölle, johon luetaan myös sähkömestari, säännöllisessä liikenteessä kulkevassa aluksessa, jossa virkapukua käytetään. Ns. patrullipuvun tai vastaavan vaateparren käyttäminen ei oikeuta virkapukulisään.
2. Milloin työnantaja edellyttää konepäällystön käyttävän tietynmallista tai yhdenmukaista virkapukua, tällöin puku huolletaan työnantajan toimesta. Virkapuvulla tarkoitetaan: takki, housut ja paita.

c) VAHTIVUOROLISÄ

1. Merityöaikalain 3 §:n 1 momentissa mainitussa vahtivuorossa maksetaan vuorotyöntekijälle merivahdissa suoritetusta ilt- ja yövahtivuorotyötunneilta erityistä vahtivuorotyölisää seuraavasti:
 - 1) lastialuksissa konemestari saa jokaiselta vahtivuorotyötunnilta klo. 18.00 – 06.00 välisenä aikana 13 minuuttia vastiketta ja
 - 2) matkustaja-aluksilla konemestari saa iltavuorotyötunnilta (klo 18.00 – 24.00) ja yövahtivuorotyötunnilta (klo 00.00–06.00) palkkaliitteen mukaisen lisän.

d) NESTEKAASULISÄ

1. Erityisessä kemikaali- ja nestekaasualuksessa maksetaan I-konemestarille nestekaasulisä, jonka suuruus on 5 % peruspalkasta. Tätä määräystä ei sovelleta silloin, kun alukseen on otettu toimeen erityinen jäähdytyskonemestari, joka ei käy vahtia.

e) JÄÄHDYTYSALUSLISÄ (konemestarit)

1. Erityisissä jäähdytysaluksissa maksetaan konemestarille 10 %:n jäähdytysaluslisä. Tätä määräystä ei sovelleta silloin kun alukseen on otettu erityinen jäähdytyskonemestari.

f) KUNNOSSAPITOLISÄ (konemestarit ja sähkömestarit)

1. Kunnossapitotoiminnasta maksetaan konemestarille ja sähkömestarille palkkaliitteen mukainen palkan lisä kuukautta kohden. Tämä lisä on nk. kiinteä lisä.

g) ENNAKKOHUOLTOLISÄ (konemestarit ja sähkömestarit)

1. Aluksissa, joissa konehuone voi koneiston ja hälytysjärjestelmän ansiosta olla miehittämätön, maksetaan vahtivapaalle konemestarille sekä sähkömestarille palkkaliitteen mukainen palkanlisä kuukautta kohden. Lisää ei makseta niiltä vuorokausilta, joilta konemestari saa vahtivuorotyölisän.

h) ROPAX-LISÄ

1. Matkustaja-alukseksi rekisteröidyissä roro-aluksessa, jossa kuljetetaan alle 70 matkustajaa, noudatetaan edelleen lastialusten palkkataulukkoja. Mikäli tämän tyyppisessä aluksessa kuljetetaan 70 matkustajaa mutta alle 300 matkustajaa, noudatetaan yksinomaan matkustaja-alusten alinta (0-3 v) palkkataulukkoa ja mikäli tämän tyyppisessä aluksessa kuljetetaan 300 mutta alle 500 matkustajaa, noudatetaan matkustaja-alusten kahta alinta (0-3v ja 3-5v) palkkataulukkoa ja mikäli tämän tyyppisessä aluksessa kuljetetaan 500 matkustajaa tai yli sovelletaan matkustaja-alusten kaikkia palkkataulukoita.

i) ISPS –lisä

ISPS –koodin mukaisia aluksen turvapäällikön tehtäviä hoitavalle maksetaan palkkataulukon mukainen erillinen lisä. Lisää ei makseta aluksella, jossa on tehtävä erikseen palkattu perämies tai konemestari, joka ei osallistu vahdinpitoon.

j) LIKAISEN TYÖN LISÄ

Työntekijällä on oikeus saada korvaus likaisesta työstä, joka kerralta, kun hän joutuu työssään käsittelemään tavanomaista poikkeavissa määrin oksennusta, ulosteita tai muita vastaavia eritteitä taikka verta. Työstä, joka tehdään jätevesisäiliöiden, pumppujen sekä putkistojen puhdistamiseksi, avaamiseksi ja korjaamiseksi ja jossa joudutaan käsittelemään poikkeavissa määrin edellä mainittuja eritteitä tai verta, maksetaan palkkaliitteen mukaisen korvaus jokaiselta alkavalta tunnilta. Ennen töiden aloittamista on selvitettävä esimiehen kanssa, onko kyseessä erikseen korvattava työ.

k) LASTINKÄSITTELYLISÄ

Mikäli aluksen konepäällystön jäsen osallistuu poikkeustapauksessa lastinkäsittelyyn, kiinnitykseen ja/tai irrotukseen aluksessa, hänelle maksetaan tavanomaisen palkan ohella jokaiselta lastinkäsittelyyn käytetyltä tunnilta korvaus, jonka suuruus on 1/164 taulukkopalkasta.

3. JÄÄMISVUORO (stopptörn)

1. Kun konemestari määrätään aluksen ollessa satamassa varsinaisen työajan jälkeen jäämään alukselle (stopptörn), maksetaan tästä palkkaliitteen mukainen korvaus jäämisvuoroa kohti.
2. Lauantai-iltapäivän ja maanantaiaamun välinen aika käsittää kaksi jäämisvuoroa ja kaksi perättäistä pyhäpäivää käsittää neljä jäämisvuoroa. Aluksen ollessa satamassa nk. pitkän viikonlopun käsittää perjantai-illan ja maanantaiaamun välinen aika neljä jäämisvuoroa, joista kaksi on arki- ja kaksi pyhäjäämisvuoroa.
3. Jos konemestari koko jäämisvuoron ajan suorittaa ylitöitä, ei jäämisvuorokorvausta makseta. Jäämisvuorokorvausta ei myöskään makseta, jos konemestari on määrätty jäämään alukselle merityöaikalain 10 §:ssä mainittujen määräysten nojalla.
4. Liikenteessä olevalla aluksella on aina yhden konemestarin oltava saapuvilla. Erityisistä syistä voi päällikkö konemestarin pyynnöstä poiketa tästä.

4. VARALLAOLOKORVAUS

1. Mikäli työntekijä määrätään vapaa-aikanaan jäämään alukselle varallaoloa varten merityösopimuslain 4 luvun 6 §:n perusteella tai muun siihen liittyvän tärkeän syyn vuoksi korvataan hänelle jokaiselta alkaneelta tunnilta arkipäivinä 1/320 ja pyhäpäivinä 1/160 kuukausittaisesta rahapalkasta. Varallaoloaikana tehdystä työstä maksetaan varallaolokorvauksen asemasta ylityökorvaus. Ilmoitus varallaolosta on työntekijälle pyrittävä antamaan hyvissä ajoin ennen säännöllisen työajan päättymistä.
2. Jos työntekijä vapaa-aikanaan määrätään saapumaan alukselle työhön jonkin tehtävän suorittamista varten, maksetaan siitä kahden arkiylityötunnin korvaus siinä tapauksessa, ettei hän edellä ensimmäisessä kappaleessa määrätyn perusteella ole oikeutettu varallaolokorvaukseen.
3. Ilmoitus varallaolosta on annettava työntekijälle todisteellisesti ennen säännöllisen työajan päättymistä.

5. VAHTIVAPAA KONEMESTARI

1. Vahtivapaalla konemestarilla tarkoitetaan päivämestaria, jonka työtä ei ole jaettu vahtivuoroihin.
2. Mikäli päivämestari ajaa vahtia, niin korvaus ensimmäiseltä vuorokaudelta on sama mitä päivämestarin osalta on sovittu säännöllisestä työajasta.
3. Aluksen lähtiessä tai tullessa satamaan lauantaina tai pyhäpäivänä on korvaus merellä oloajasta vastiketta ja satama-ajalta ylityötä.

VAHTIVAPAAN KONEMESTARIN JA SÄHKÖMESTARIN TYÖAIKA

1. Meri-, lähtö- ja tulovuorokausina on säännöllinen työaika 8 tuntia vuorokaudessa, sekä arki- että pyhäpäivisin. Konemestari ja sähkömestari ovat oikeutettu tekemään edellä mainittuina päivinä 8 tuntia töitä, ellei lepoaikasääntelystä muuta johdu.
2. Päivämestarin ja sähkömestarin työaika noudattaa aluksella yleisesti päivätyöntekijöiden työaikaa esim. 07.00 – 16.00 tai 08.00 – 17.00.
3. Aluksella, jossa konemestarin työaika ei ole jaettu vahtivuoroihin saa merellä valmiusvuorossa oleva konemestari 20 minuuttia vastiketta jokaisesta alkavaa valmiusvuorotuntia kohden.
4. Valmiuskorvaus maksetaan myös ruoka- ja kahvitauoilta. Yksi tai kaksi yhteenlaskettua puolen tunnin mittaista kahvitaukoa luetaan yhdeksi alkavaksi tunniksi.
5. Valmiusvuorot pidetään seuraavasti:
 - a) kahden konemestarin laivoissa konepäällikkö ja I konemestari kumpikin pitää valmiusvuoroja.
 - b) useamman kuin kahden konemestarin laivoissa konepäällikkö ei pidä valmiusvuoroja.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Valmiusvuoro pidetään meri-, lähtö- ja tulovuorokausina.
2. Alukseen voidaan I konemestarin lisäksi ottaa toimeen vahtivapaa I konemestari, jolla on vähintään saman aluksen konepäällikön pätevyys.
3. Alukselle voidaan ottaa mahdollisuuksien mukaan ylimääräisinä palvelukseen henkilöitä, joilla on vähintään vahtikonemestarin saamiseksi vaadittava tutkinto, konemestarioppilaaksi.
4. Aluksessa, jossa lukumääräisesti on enemmän I konemestareita kuin miehitysasetus edellyttää tulee I konemestarin peruspalkan olla palkkaryhmää korkeampi kuin vahtia käyvän I konemestarin peruspalkka vastaavanlaisessa aluksessa (ei koske sähkömestaria).

6. SIIRTO

1. Jos vakinaisessa palveluksessa oleva konemestari tai sähkömestari ylennetään virassa tai siirretään virka-asemassa ylempään ryhmään kuuluvaan alukseen samassa varustamossa, on uudesta toimesta maksettavan palkan, riippumatta siitä, otetaanko toimi vastaan vakinaisesti tai viransijaisena, oltava vähintään yhtä suuri kuin vanhasta toimesta maksettu palkka siihen kuuluvine kokemuslisineen.
2. Jos konemestari tai sähkömestari vakinaisesti siirretään alempaan virka-asemaan tai samaan virka-asemaan alemman luokan aluksessa, maksetaan palkka uudesta toimesta siten kuin on vahvistettu palkkaliitteessä olevassa taulukossa kokemuslisineen.
3. Vakinaisessa palveluksessa oleva konemestari tai sähkömestari, joka ilman omaa pyyntöään vapautetaan aluksen palveluksesta ja siirretään toiseen saman laivanvarustamon alukseen, on

mahdollisesti syntyneen odotusajan aikana oikeutettu saamaan korvauksen ravinnosta ja asunnosta luontoisetu korvauksen mukaan sekä sen palkan kokemuslisineen, jonka hän on saanut siinä toimessa, josta hänet siirretään.

4. Mikäli vakinaisessa palveluksessa olevan konemestarin tai sähkömestarin siirto tulee kysymykseen, on kummankin osapuolen oltava siitä yksimielisiä.

5. Siltä vuosiloma-ajalta ja niiden vapaapäivien ajalta, jotka konemestari on ansainnut toimiessaan sijaiskonepäällikkönä, hänelle kertyy vuosilomaa kuten varsinaiselle konepäällikölle kertyisi. KTS konepäällikön täydentävät ehdot.

Pöytäkirjamerkintä:

1. konemestari tai sähkömestari, jonka toimi aluksessa päättyy aluksen myynnin tai riisumisen takia, on velvollinen ryhtymään vastaavanlaiseen toimeen samassa varustamossa, jos tällainen toimi hänelle tarjotaan (vastaavalla toimella tarkoitetaan samaa virka-asemaa, josta 2 kuukauden ajalta on maksettava vähintään sama peruspalkka kuin siinä aluksessa, mistä siirto tapahtui). Tämä merkitsee, että konemestari tai sähkömestari siirron tapahtuessa luopuu siitä korvauksesta, johon hänellä mahdollisesti merityösopimuslain nojalla olisi ollut oikeus.

2. Odotusaikana konemestarille tai sähkömestarille voidaan vapaa-ajan muodossa antaa aikaisemmin kertynyttä vastikeaikaa.

3. Jos konemestarille tai sähkömestarille, joka varustamon esityksestä on jäänyt odottamaan siirtoa, ei osoiteta tässä tarkoitettua tointa, on hän oikeutettu merityösopimuslain mukaiseen korvaukseen.

4. Sinä aikana, jolloin konemestari tai sähkömestari nauttii palkkaa tämän pykälän tai matkustaja-alus- sekä matkustaja- ja autolauttasopimuksen mukaisesti, on hän kutsusta velvollinen suorittamaan toimeensa rinnastettavia tehtäviä.

7. UUDISRAKENNUSTEN VASTAANOTTO

1. Uudisrakennusten vastaanottovalvojiin nähden noudatetaan vähintään tämän sopimuksen vastaanotettavaan alukseen määrittämiä palkka- ja luontoisetuja sekä soveltuvin osin tämän sopimuksen muita ehtoja.

8. VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus on voimassa kuten osapuolten välillä voimassa oleva runkosopimus.

4. MATKUSTAJA-ALUSSOPIMUS

SOVELTAMISALA

1. Suomen Varustamo ry:n toiselta puolen ja Suomen Konepäällystöliitto toiselta puolen sopivat täten, että matkustaja-aluksissa sekä matkustaja ja autolautta-aluksissa, joissa noudatetaan mainittujen liittojen välisiä sopimuksia, jotka koskevat ulkomaanliikenteessä olevissa suomalaisissa aluksissa palvelevien konepäälliköiden ja konemestareiden sekä sähkömestareiden palkkaus ja työehtoja noudatetaan lisäksi mitä tässä sopimuksessa määrätään.
2. Matkustaja-aluksella sekä matkustaja-autolautalla tarkoitetaan alusta, joka voimassa olevien määräyksien mukaan on sellaiseksi katsastettu.

1. MATKUSTAJA-ALUSLISÄ

- a) Säännöllisessä liikenteessä kulkevassa matkustaja aluksessa maksetaan palkkaliitteen mukainen lisä kuukaudessa matkustaja-aluslisää.
- b) Lisäksi matkustaja-aluksissa, joita ei voida, hyväksyä rinnakkaisrekisteriin maksetaan erillinen palkkaliitteen mukainen lisä.

2. VUOROTTELU

1. Konepäällikkö on oikeutettu yhteen vapaapäivään kustakin pyhä- tai lauantaivuorokaudesta, jona alus on ollut merellä. Tämä koskee myös juhannus- ja jouluaattoja sen ollessa arkipäivä.
2. Vapaapäivältä vähennetään 1 päivä jokaisesta muusta arkipäivästä paitsi lauantaista, juhannus- ja jouluaatolta, uudenvuodenaatolta sekä itsenäisyys- ja vapunpäivältä.
3. Matkustaja- ja matkustaja-autolautta-aluksissa on yleisesti sovittu tämän pykälän 1 ja 2 momentissa määrätystä vapaan ansaitsemisesta ja käytöstä toisin. Tällainen sopimus on tehtävä kirjallisesti konepäällikön ja varustamon kanssa.
4. Sopimusta laadittaessa on otettava huomioon aluksen liikennealue, liikenteelliset olosuhteet, reitit- aikataulun kireys ja muut tekijät, jotka vaikuttavat konepäällikön tehtäviin ja mahdollisuuksiin saada riittävää lepoa matkan aikana.
5. Siinä tapauksessa, että vuosiloma sisältyy vuorottelujärjestelmän mukaiseen vapaa-aikaan, vuorottelujärjestelmää laadittaessa on otettava huomioon, että yhden vapaajaksoista tulee olla vähintään merimiesten vuosilomalain edellyttämän yhtäjaksoisen loma ajan pituinen, ellei konepäällikkö toisin halua.
6. Jos vuorottelu järjestelmää laadittaessa tai käytännössä toteutettaessa ei päästä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun, tulee varustamon neuvotella asiasta Suomen Konepäällystöliitto kanssa.

3. PALKKATAULUKKO

1. Matkustaja-alukseksi rekisteröidyissä Ro-Ro-aluksessa, jossa kuljetetaan alle 70 matkustajaa, noudatetaan edelleen lastialusten palkkataulukkoja. Mikäli tämäntyyppisessä aluksessa kuljetetaan 70 matkustajaa mutta alle 300 matkustajaa, noudatetaan yksinomaan matkustaja-alusten alinta (0-3v) palkkataulukkoa ja mikäli tämäntyyppisessä aluksessa kuljetetaan 300 matkustajaa mutta alle 500 matkustajaa, noudatetaan matkustaja-alusten kahta alinta (0-3v ja 3-5v) palkkataulukkoa ja mikäli tämäntyyppisessä aluksessa kuljetetaan 500 matkustajaa tai yli sovelletaan matkustaja-alusten kaikkia palkkataulukoita.

2. Matkustaja-aluksella noudatettavaa palkkataulukkoa määriteltäessä työntekijälle, on huomioitava kaikki matkustaja-aluksissa päällystössä palveltu aika varustamosta riippumatta.

6. VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä sopimus on voimassa kuten osapuolten välillä voimassa oleva runkosopimus.

5. TAKUUPALKKASOPIMUS

SOVELTAMISALA

1. Takuupalkkasopimus koskien meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) merkityissä aluksissa työskentelevien konepäälliköiden, konemestareiden ja sähkömestareiden työ- ja palkkaehtoja, ellei siitä ole erikseen sovittu toisin Suomen Konepäällystöliiton kanssa.
2. Sopimus noudattaa ulkomaanliikenteen työehtosopimusta (jäljempänä runkosopimusta ja sitä täydentäviä sopimuksia) sekä edellä mainittuja työehtosopimuspyytäkirjoja alla olevin poikkeuksin ja lisäyksin.
3. Sopimuksen tarkoituksena on, että aluksen konepäällystö suorittaa tavanomaiset työ- ja turvallisuustehtävät siten, että työtehtävät ja työajat voidaan suunnitella ja sovittaa mahdollisimman tarkoituksen mukaisesti ja joustavasti laivan omien tarpeiden mukaisesti.
4. Työvoiman käytöstä tulee aluksen ylimmän työnjohdon sopia keskenään periaatteella, että yksikön kokonaisvaltainen turvallisuus ja kokonaistehokkuus on aina etusijalla.

1. TYÖAIKA

1. Työaika määräytyy aluksen tehtävien mukaan. Aluksen päällikkö/konepäällikkö suunnittelee yhdessä muun päällystön kanssa työ- ja turvallisuuspalvelutehtävät samalla ottaen huomioon lepoajoista annetut säännökset siten, että alus on toimintavalmiina tarvittaessa.
2. Normaalisti liikennöinnistä poikkeavia tilanteita varten laaditaan erillinen suunnitelma.
3. Palkkausjärjestelmässä on huomioitu, että työaika ei ole yksityiskohtaisesti määritelty. Lepojat määräytyvät Merityöaikalain mukaisesti.
4. Sopimusosapuolet sopivat mitä työaika- ja palkkausvaihtoehtoa aluksella noudatetaan.

2. VUOROTTELU

1. Aluksessa noudatetaan keskimäärin 1:1 (yksi jakso työtä, yksi jakso vapaata) vuorottelujärjestelmää pro rata periaatteella niin, että yksi työpäivä aluksella oikeuttaa yhteen vapaapäivään sisältäen vuosilomalain mukaiset vuosilomapäivät. Pääsopimuksen mukaiset lisävuosilomapäivät on huomioitu palkkataulukossa. Vaihtopäivät puolitetaan toimen kesken. Konepäälliköllä vaihtopäivä on täysi työpäivä.
2. Mikäli työsuhteen aikana syntyy enemmän ansaittuja vapaapäiviä kuin vuorottelu vaatii, ylimääräiset vapaapäivät korvataan ensisijaisesti rahana tai molemminpuolisella sopimuksella pidettävällä vapaalla.
3. Ylimääräisen vapaan järjestäminen ei saa aiheuttaa työnantajalle kohtuutonta haittaa, eli ensisijaisesti noudatetaan sovittua vuorottelua.

4. Maksettaessa ansaittuja vapaapäiviä rahana, työsuhteen päättyessä tai poikkeuksellisesti työsuhteen kestäessä, käytetään jakajana 1/30 taulukkopalkasta kokemuslisineen. Maksettaessa ansaittuja vapaapäiviä rahana määräaikaisen työsuhteen päättyessä, vapaapäivien lukumäärä kerrotaan luvulla 0,9.

3. PALKKA

1. Päällystön kuukausipalkat ovat tämän sopimuksen mukaan niin työ- kuin vapaajaksoilta takuupalkkoja, jotka sisältävät kaikki runkosopimuksen ja sitä täydentävien sopimusten mukaiset lisät ja korvaukset, lukuun ottamatta seuraavia:

- 1) kokemuslisäjärjestelmä noudattaa pääsopimusta,
- 2) vuosiloma-ajalta maksetaan 18 % korotus ja lomaraha seuraavasti:
 - a) 13 pvä:n lomasta 15 pvä:ltä
 - b) 15 pvä:n lomasta 17 pvä:ltä
 - c) 18 pvä:n lomasta 21 pvä:ltä,
- 3) jäämisvuoro (stopptörn) maksetaan pääsopimuksen mukaan,
- 4) pääsopimuksen 3 §:ää noudatetaan sellaisenaan ruoka- ja asuntokorvauksen osalta,
- 5) valtamerilisä,
- 6) ulko-euroopanlisä,
- 7) nestekaasulisä,
- 8) E0-lisä,
- 9) virkapukulisä,
- 10) työsuojelupäällikkölisä
- 11) ISPS-lisä
- 12) koulutus- ja tutkintolisä
- 13) likaisen työn lisä
- 14) luokituslisä
- 15) varustamon mahdollisesti maksamat muut lisät ja korvaukset.

2. Takuupalkkaluokat jaetaan palkkaan sisältyvien ylityötuntien mukaan viiteen eri luokkaan. Lisäksi takuupalkat eroavat suuruudeltaan tankkialusten sekä Ro-Ro ja muiden alusten välillä. Takuupalkkaluokkien sisältämät työtuntimäärät ovat seuraavat:

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| a) 25 tuntia ylityötä/kk | 12 tuntia/päivä |
| b) 50 tuntia ylityötä/kk | 12 tuntia/päivä |
| c) 60 tuntia ylityötä/kk | 12,5 tuntia/päivä |
| d) 70 tuntia ylityötä/kk | 13 tuntia/päivä |
| e) 80 tuntia ylityötä/kk | 13 tuntia/päivä |

TAKUUPALKKATAULUKOT (Katso palkkaliite)

1. Takuupalkkaluokkien sisältämien työtuntimäärien ylittäviltä tunneilta maksetaan ylityökorvaus. Rahana suoritettava ylityökorvaus on tunnilta arkipäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/102 ja pyhäpäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/63 työntekijän runkosopimuksen ja sitä täydentävien sopimusten määrittämästä peruspalkasta mahdollisine lisineen.

4. KORVAAVA LEPO

1. Jos työntekijä korvaavan levon vuoksi tekee työjaksolla alle 8 tunnin työpäivän, korvataan hänelle kuitenkin normaalin työpäivän 8 tunnin palkka ja vastike kertyy täyden työpäivän mukaisesti. Työntekijälle annettavan korvaavan levon merkitys takuupalkkauksessa ei saa johtaa siihen, että työntekijän jo tekemistään ylityötunneista kuitataan normaalia säännöllistä työaika seuraavana päivänä.

5. SAIRAUUS-, KOULUTUS- JA MUU TÄHÄN RINNASTETTAVA AIKA

1. Kun työnantaja lakien tai sopimusten perusteella on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa (esim. sairaus, tapaturma, koulutus ym.) ei näiltä ajanjaksoilta tämän sopimuksen työaika- ja vuorotelsäännön tarkoittamaa vapaata synny eikä kulu.

6. TÄYDENTÄVÄT EHDOT

1. Poikkeavasti siitä mitä on säädetty 1.6.1976 voimaan astuneessa merityöaikalaisissa (296/76) on kyseisen lain 16 §:n (251/87) mukaan sovittu, että lain § 4, 5, 6, 7, 12 ja 14 sekä pääsopimuksen työaikasäännösten kohdat 2.1 satamavuorokausi, 2.2, 2.3, 2.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 6.1.3, 6.2 ja 6.3 korvataan tämän työehtosopimuksen määräyksillä.

7. VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä sopimus on voimassa kuten osapuolten välillä voimassa oleva runkosopimus.

ULKOMAANLIIKENTEEEN TYÖEHTOSOPIMUS

**YLEISET SOPIMUKSET
2025–2028**

KONEPÄÄLLIKÖT

KONEMESTARIT

SÄHKÖMESTARIT

YLEISET SOPIMUKSET

1. Merityöaikasäännökset.....	31
2. Lomasäännökset.....	42
3. Merenkulkualan yhteistoimintasopimus	45
4. Merenkulkualan irtisanomissuojasopimus	54
5. Merenkulkualan työpaikkaterveyden huoltosopimus	57
6. Päihteetön työpaikka politiikka.....	63
7. Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskeva hoitonojhaussopimus	69
8. Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta.....	75
9. Sodanvaarasopimus.....	77
10. Epäasiallinen kohtelu työpaikalla	78
11. E-koulutussopimus	83

1. MERITYÖAIKASÄÄNNÖKSET

1.1 Määritelmät

Työaika ulkomaanliikenteessä järjestetään 1 päivänä heinäkuuta 1976 voimaan tulleen merityöaikalain (Merityöaikalaki 296/1976) mukaan, ellei seuraavista säännöksistä muuta johdu.

Näissä säännöksissä tarkoitetaan:

vuorotyöntekijällä työntekijää, jonka työ on jaettu vahtivuoroihin;

päivätyöntekijällä työntekijää, jonka työtä ei ole jaettu vahtivuoroihin ja joka ei ole taloustyöntekijä;

taloustyöntekijällä työntekijää, joka on otettu toimeen laivaväen tai matkustajien muonitusta tai palvelua tahi muita tällaiseen työhön liittyviä tehtäviä varten taikka toimistotyöhön tai muuhun sen kaltaiseen tehtävään, joka ei ole kansi-, kone- tai radiopalvelua;

matkustaja-aluksella alusta, joka voimassa olevien määräysten mukaan on katsastettava matkustaja-alukseksi;

vuorokaudella kello 00:n ja kello 24:n välistä aikaa;

satamavuorokaudella vuorokautta, jonka ajan alus on satamassa;

merivuorokaudella vuorokautta, jonka ajan alus on matkalla;

tulo- ja lähtövuorokaudella vuorokautta, jonka aikana alus tulee satamaan tai lähtee satamasta. Milloin aluksen sekä tulo että lähtö sattuvat samalle vuorokaudelle, määräytyy työaika viimeisen tapahtuman mukaisesti;

viikolla aikaa maanantaista kello 00 sunnuntaihin kello 24;

pyhäpäivällä sunnuntaita tai muuta kirkollista juhlapäivää sekä itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää.

2. Vuorotyöntekijän työaika

2.1 Merivuorokausi

2.1.1 Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

2.1.2 Pyhäpäivinä voidaan vuorotyöntekijä velvoittaa suorittamaan ainoastaan merityöaikalain 7 §:n 2 momentin 1-7 kohdissa tarkoitettua työtä.

2.1.3 Pääsiäis-, juhannus-, joulukuun- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12 jälkeen suoritettua työstä, tarpeellisia vahtivuoroja lukuun ottamatta, suoritettava ylityökorvaus.

2.1.4 Aluksen päällikkö voi vahtivuorossa olevien kanssa vapaasti sopia myös sellaisten laivan kunnossapitämistä tarkoittavien töiden suorittamisesta klo 18-06 välisenä aikana, jotka eivät häiritse muiden lepoa.

2.2 Tulovuorokausi

2.2.1 Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

2.2.2 Pyhäpäivänä voidaan vuorotyöntekijä velvoittaa suorittamaan ainoastaan merityöaikalain 7 §:n 2 momentin 1-7 kohdissa tarkoitettua työtä.

2.2.3 Lauantaisin sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina, varsinainen työaika on enintään 8 ja vähintään 3 tuntia. Ylityökorvaus on suoritettava kaikesta yli 3 tunnin tehdystä työstä lukuun ottamatta vahtivuoron aikana tehtyä työtä, johon rinnastetaan myös aluksen kiinnitys ja siihen liittyvät työt. Aluksen kiinnityksen jälkeen älköön vuorotyöntekijää, joka em. perusteella on tehnyt työtä 3 tuntia tai enemmän, veloitettako suorittamaan säännöllistä laivatyötä.

2.2.4 Pääsiäis-, juhannus-, joulun- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12 jälkeen tehdystä työstä tarpeellisia vahtivuoroja lukuun ottamatta suoritettava ylityökorvaus.

2.2.5 Säännöllinen työaika on vahtivuoroja ja aluksen kiinnitystöitä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

2.3 Lähtövuorokausi

2.3.1 Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

2.3.2 Pyhäpäivänä voidaan vuorotyöntekijä velvoittaa suorittamaan ainoastaan merityöaikalain 7 §:n 2 momentin 1-7 kohdissa tarkoitettua työtä.

2.3.3 Pääsiäis-, juhannus-, joulun- ja uudenvuodenaattoina on kaikesta klo 12 jälkeen suoritetusta työstä tarpeellisia vahtivuoroja lukuun ottamatta suoritettava ylityökorvaus.

2.3.4 Säännöllinen työaika on vahtivuoroja sekä aluksen irrotus- ja merikuntoon saattamistöitä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

2.4 Satamavuorokausi

2.4.1 Vuorotyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

2.4.2 Pyhäpäivänä tai lauantaina, joka on satamavuorokausi, vuorotyöntekijää ei saa pitää työssä. (Merityöaikalaki 7 § 3 mom.). Tämän estämättä voidaan työntekijä korvausta vastaan velvoittaa tekemään ylityötä. (Merityöaikalaki 9 § 1 mom.).

2.4.3 Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei vuorotyöntekijä joudu olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja kello 18:n välisenä aikana.

2.4.4 Merenkulun työnantajaliittojen, Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton välillä on sovittu, että em. määräys on voimassa myös aluksen purkaessa/lastatessa avomerellä tai avoredillä.

2.4.5 Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina varsinainen työaika on 3 tuntia ja se on sijoitettava klo 06.00 ja 12.00 väliselle ajalle. Mainittujen aattojen sattua lauantaiksi maksetaan tehdystä työstä ylityökorvaus.

3. Taloustyöntekijän työaika

3.1 Meri-, tulo- ja lähtövuorokausi

3.1.1 Taloustyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

3.1.2 Säännöllinen työaika on sijoitettava siten:

1) ettei matkustaja-aluksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä 14 tuntia pitemmän jakson aikana vuorokaudessa; (Merityöaikalaki 5 § 1 momentin 3-kohta). Osapuolet ovat sopineet, että edellä sanotusta poiketen voidaan taloushenkilökuntaan kuuluvan säännöllinen työaika sijoittaa enintään kahteen osaan vuorokaudessa kuitenkin siten, että työntekijälle annetaan vähintään 8 tunnin yhtäjaksoinen lepo vuorokaudessa. Tämä edellyttää, että asia käsitellään yhteistoimintalain tarkoittamassa järjestyksessä aluksella.

2) ettei muun kuin matkustaja-aluksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja kello 19:n välisenä aikana eikä pyhäpäivänä tai lauantaiksi sattuvana satamavuorokautena muuna kuin kello 6:n ja kello 15:n välisenä aikana. (Merityöaikalaki 5 § 1 momentin 4-kohta)

3.2 Satamavuorokausi

3.2.1 Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Taloustyöntekijän säännöllinen työaika pyhäpäiväksi tai lauantaiksi sattuvana satamavuorokautena on kuitenkin enintään 5 tuntia:

- 1) muussa kuin matkustaja-aluksessa; ja
- 2) matkustaja-aluksessa, kun matkustajat eivät ole aluksessa.

3.2.2 Säännöllinen työaika on sijoitettava siten:

1) ettei matkustaja-aluksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä 14 tuntia pitemmän jakson aikana vuorokaudessa; (Merityöaikalaki 5 § 1 momentin 3-kohta) ja

2) ettei muun kuin matkustaja-aluksen taloustyöntekijä joudu olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja 19:n välisenä aikana eikä pyhäpäivänä tai lauantaksi sattuvana satamavuorokautena muun kuin kello 6:n ja kello 15:n välisenä aikana (Merityöaikalaki 5 § 1 momentin 4-kohta).

Milloin matkustaja-aluksessa ei satamavuorokautena ole matkustajia saa edellä 1-kohdassa tarkoitettu jakso kuitenkin olla enintään 12 tunnin pituinen ja sen tulee päättyä muuna arkipäivänä kuin lauantaina ennen kello 19:ää sekä pyhäpäivänä ja lauantaina ennen kello 15:ttä (Merityöaikalaki 5 § 2 momentti).

3.2.3 Muun kuin matkustaja-aluksen taloustyöntekijä sekä matkustaja-aluksen taloustyöntekijä, jos matkustajat eivät ole aluksessa, voidaan pyhäpäiväksi sattuvana satamavuorokautena velvoittaa tekemään ainoastaan laivaväen ja matkustajien muonituksen vaatimaa työtä, tarpeellista tarjoilua sekä helppoa puhdistustyötä (Merityöaikalaki 8 § 2 momentti). Osapuolet ovat sopineet (poikkeus Merityöaikalain 12 § 2 momentti), että aluksen ollessa satamassa pyhäpäivänä maksetaan taloustyöntekijälle säännöllisenä työaikana tehdystä työtunnista 1/63 kuukautisesta rahapalkasta.

3.2.4 Säännöllinen työaika pääsiäis-, juhannus-, joului- ja uudenvuodenaattoina sekä loppiais-, pitkäperjantai-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina on enintään 5 tuntia.

4. Päivätyöntekijän työaika

(Konepäällystön työajan osalta on voimassa, mitä perämiesten ja konemestareiden runkosopimusta täydentävän työehtosopimuksen 6 §:ssä on määrätty meri-, tulo- ja lähtövuorokaudesta.)

4.1 Merivuorokausi

4.1.1 Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa (HUOM! kohta 4.3.5.).

4.1.2 Pyhäpäivänä älköön päivämiestä veloitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

4.1.3 Pääsiäis-, juhannus-, joului- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12 jälkeen suoritettua työtä suoritettava ylityökorvaus. (Työaika on tavanomaisten arkipäivien aamupäivän pituinen esim. 07- 08, 08.30- 12 = 4,5 t).

4.1.4 Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei päivätyöntekijä joudu merivuorokautena olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja kello 18:n välisenä aikana.

4.1.5 Kohdan 4.3.5. määräysten lisäksi päivämies on oikeutettu vastikkeeseen, milloin hän sopimuksesta tekee työtä lauantaisin yli kolmen tunnin. Sopimuksesta voi päivämies tehdä työtä enintään 8 tuntia myös pyhäpäivänä vastikekorvausta vastaan.

4.2 Tulovuorokausi

4.2.1 Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (HUOM! kohta 4.3.5.)

4.2.2 Säännöllinen työaika on aluksen kiinnitystä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

4.2.3 Loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän- ja itsenäisyyspäivän aattona säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia. Ylityökorvaus on suoritettava kaikesta yli kolmen tunnin tehdystä työstä lukuun ottamatta aluksen kiinnitystä ja siihen liittyviä töitä. Säännöllinen työaika on sijoitettava, jos alus saapuu ennen klo 12, klo 6.00 ja klo 12.00 väliselle ajalle ja jos alus saapuu kello 12.00 jälkeen, klo 6.00 ja klo 18.00 väliselle ajalle.

4.2.4 Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12.00 jälkeen suoritettua työstä suoritettava ylityökorvaus.

4.2.5 Pyhäpäivänä älköön päivämiestä velvoitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

4.3 Lähtövuorokausi

4.3.1 Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (HUOM! kohta 4.3.5.)

4.3.2 Säännöllinen työaika on aluksen irrotus- ja merikuntoon saattamistöitä lukuun ottamatta sijoitettava yhtäjaksoisesti. Tämä rajoitus ei koske ruokailu- ja kahvitaukojen aiheuttamaa keskeytystä.

4.3.3 Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12.00 jälkeen suoritettua työstä suoritettava ylityökorvaus.

4.3.4 Pyhäpäivänä älköön päivämiestä velvoitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

4.3.5 Merityöaikalain 16 §:n nojalla on sovittu päivätyöntekijän työajasta meri-, tulo- ja lähtövuorokaudelta sen ollessa arkilauantai seuraavaa:

- a) merivuorokautena 3 tuntia, jolloin työaika on sijoitettava kello 6 ja kello 12 väliselle ajalle;
- b) tulovuorokautena 3 tuntia, jolloin työaika on sijoitettava kello 6 ja kello 12 väliselle ajalle;
- c) lähtövuorokautena 3 tuntia.

Edellä mainittu ylityö on korvattava merityöaikalain 14 §:n mukaisesti erityisellä vastikkeella.

4.4 Satamavuorokausi

4.4.1 Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa (HUOM! kohta 4.3.5.).

4.4.2 Pyhäpäivänä älköön päivämiestä veloitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

4.4.3 Satamalauantaina tehdystä työstä on maksettava ylityökorvaus.

4.4.4 Säännöllinen työaika on sijoitettava siten, ettei päivätyöntekijä joudu satamavuorokautena olemaan työssä muuna kuin kello 6:n ja 18:n välisenä aikana.

4.4.5 Pääsiäis-, juhannus-, joulu- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattoina säännöllinen työaika on 3 tuntia ja se on sijoitettava klo 6 ja klo 12 väliselle ajalle, paitsi mainittujen aattojen sattuessa lauantapäiväksi, jolloin tehdystä työstä on maksettava ylityökorvaus.

5. Satamavahti

Sen estämättä mitä edellä työajan sijoittamisesta on säädetty, säännöllinen työaika voidaan satamavahdin järjestämistä varten sijoittaa muuna arkipäivänä kuin lauantaina myös kello 18:n ja kello 6:n väliselle ajalle (Merityöaikalaki 5 § 3 momentti).

6. Korvaus ylityöstä

6.1 Varsinainen ylityökorvaus (Merityöaikalaki 13 §)

6.1.1 Rahana suoritettava ylityökorvaus

Rahana suoritettava ylityökorvaus on tunnilta arkipäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/102 ja pyhäpäivänä tehdystä ylityöstä vähintään 1/63 työntekijän kuukautisesta rahapalkasta. Ruokarahaa tai sitä vastaavaa korvausta, ei tällöin lueta rahapalkkaan.

6.1.2 Korvausperusteet

Ylityökorvauksen laskemisen perusteeksi on otettava peruspalkka ja mahdolliset kokemuslisät. Sinä aikana, jolloin valtamerilisiä ja/tai öljynkuljetuslisä maksetaan, on myöskin sellainen lisä otettava mukaan laskettaessa ylityökorvauksen suuruutta.

6.1.3 Ylityön muuttaminen vapaa-ajaksi

Katso merityöaikasäännösten kohtaa 9. vuorottelujärjestelmä

6.2 Vastikkeena suoritettava ylityökorvaus (ei koske päälliköitä eikä vahtivapaita konepäälliköitä)

6.2.1 Lakisääteinen vastike (Merityöaikalaki 12 § 2 momentti)

Säännöllisenä työaikana arkilauantaina, juhannusaattona sekä jouluaattona sen ollessa arkipäivä ja pyhäpäivänä tehdystä työstä on työntekijä oikeutettu työhön käytettyä aikaa vastaavaan vastikkeeseen.

Edellä olevasta poiketen osapuolet ovat sopineet E0-alusten perämiesten osalta, että aluksen lähtiessä tai tullessa satamaan lauantaina tai pyhäpäivänä on korvaus merellä oloajasta vastiketta ja satamajalalta ylityötä.

6.2.2 Työaikamääräykset

Sopimuskauden alusta työaikaa lyhennetään 39 tuntiin viikossa siten, että vastiketta kertyy lisää yksi tunti viikossa.

1.10.1981 työaikaa lyhennetään edelleen 38 tuntiin viikossa siten, että vastiketta kertyy lisää yksi tunti viikossa.

6.2.3 Lisävastike

Lakisääteisen vastikkeen lisäksi työntekijä on oikeutettu lisävastikkeeseen 8 tuntia merivuorokaudelta, joka on pyhäpäivä.

Pöytäkirjamerkintä:

Pyhäpäivällä tarkoitetaan sunnuntaita, kirkollista juhlapäivää sekä itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää.

Työvuorossa olevalle työntekijälle syntyy vuorokautena, jolle sattuu sekä aluksen tulo että lähtö satamasta ja joka on pyhäpäivä lisävastiketta siten, että satamassa oloaika rinnastetaan merellä oloaikaan, mikäli työntekijä on estynyt poistumasta aluksesta. Muussa tapauksessa syntyy tulo- ja lähtövuorokautena, joka on pyhäpäivä, lisävastiketta aluksen ollessa merellä yksi tunti kutakin alkavaa kolmen tunnin jaksoa kohti.

Pöytäkirjamerkintä:

Merellä olo lasketaan siitä lukien, kun alus irrotetaan matkalle lähtöä varten sataman laiturista, jossa se on ollut, tai jos se on ollut muualla kuin laiturissa, lasketaan aika tällaisesta paikasta irrottautumisesta lukien.

Merellä olon katsotaan päättyneen, kun alus on kiinnitetty edellä tarkoitettuun paikkaan, ja milloin se on ankkurissa edellyttäen, että alukselta on mahdollisuus päästä maihin.

Jos edellä mainitussa paikassa viivytään enintään kolme tuntia, ei se katkaise lisävastikkeen syntymistä.

6.3 Lakisääteisen ja lisävastikkeen käyttäminen ja korvaaminen

1. Kun aikaisemmin hankittuja vastikkeita käytetään vapaa-ajan muodossa maissa, vähennetään vastiketta enintään 8 tuntia jokaisesta muusta arkivapaapäivästä paitsi lauantaista.

Loppiais-, pitkäperjantain-, vapunpäivän-, helatorstain, pyhäinpäivän-, itsenäisyys-päivän ja uuden vuoden aattona vähennetään vastiketta kuitenkin enintään 3 tuntia.

2. Mikäli vastike sovitaan korvattavaksi rahana, on jokaisesta tunnista maksettava vähintään 1/160 työntekijän kuukautisesta rahapalkasta.

3. Edellä 1 kohdan 1. ja 2. momentissa tarkoitettuja vapaapäiviä käytettäessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) on säädetty loman antamissatamasta sekä loman ajankohdan ilmoittamisesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämä ei kuitenkaan koske Merityöaikalain 14 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaista vastikevapaata, jota annetaan vuorottelujärjestelmän lisäksi vapaa-aikana kotimaan satamassa tai sopimuksesta ulkomaan satamassa, jolloin vapaa-ajan on oltava vähintään vastikkeeseen oikeuttavan työajan pituinen.

4. Työsuhteen päättyessä jäljellä olevat vastikkeet korvataan siten, että jokaista vastikkeeseen oikeuttavaa 6,5 tuntia kohden maksetaan yhden päivän palkka.

6.4 Luontoisedut

6.4.1 Milloin vastike suoritetaan arkipäivänä annettavana vapaa-aikana, on työntekijä oikeutettu luontoisetujen korvaukseen merimiesten vuosilomalaissa säädettyjen perusteiden mukaisesti jokaiselta vastikepäivältä ja väliin sattuvilta pyhäpäiviltä (Vastikelomaksi ei lueta pääsiäislauantaita, juhannus- ja jouluaatto).

6.4.2 Milloin vastike suoritetaan vapaa-aikana kotimaan satamassa tai sopimuksesta ulkomaan satamassa on työntekijä oikeutettu luontoisetujen korvaukseen merimiesten vuosilomalaissa säädettyjen perusteiden mukaisesti jokaiselta täydeltä vastikepäivältä ja niihin liittyviltä lauantai- ja pyhäpäiviltä, kun hän ei ruokaile aluksessa edellyttäen, että hän on ilmoittanut tästä talousosaston esimiehelle viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä.

6.4.3 Työntekijä on oikeutettu luontoisetujen korvaukseen poistuessaan Suomen satamassa aluksesta lauantain ja/tai sunnuntain ajaksi, edellyttäen, että hän ei ruokaile aluksessa ja että hän on ilmoittanut tästä talousosaston esimiehelle viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä.

6.5 Tilapäinen virka-asema

Milloin työntekijä palvelusaikanaan tilapäisesti on ollut vakinaista virka-asemaansa ylemmässä virka-asemassa, korvataan hänelle merityöaikalain 14 §:n 1 momentin 1) ja 3) kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa vastike sen virka-aseman edellyttämän palkan mukaan, missä vastike kulloinkin on ansaittu.

6.6 Korvauserusteet

Vastikekorvauksia laskettaessa huomioidaan samat lisät kuin vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Milloin työntekijä on ollut oikeutettu lisiin vain osan aikaa, otetaan ne huomioon siinä suhteessa kuin ne siltä ajalta on maksettu.

7. Ruoka-ajat ja lepotauot

Merenkulun työmarkkinaosapuolet pitävät tarpeellisena, että ruoka- ja kahvitauot laivan ollessa satamassa järjestetään seuraavien aikarajojen välillä, elleivät erityiset syyt sitä estä:

aamiainen/kahviaamiainen	06.30- 08.30
lounas	11.00- 13.00
iltapäiväkahvi	15.00- 16.30
päivällinen	16.30- 18.30

Ruokatauko voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin ja alkamisajankohta siirtää enintään tunnilla. Laivan eri osastojen edustajien sekä talousosaston esimiehen yhteisesti laatima ja päällikön hyväksymä ruokailujärjestys asetetaan näkyvälle paikalle ruokailutiloihin.

Aluksen työnjohdosta vastaavien henkilöiden sekä talousosaston esimiehen tulee yhteisesti tarpeen mukaan suunnitella tarkoituksenmukainen ja mahdollisimman häiritsemätön ruokailujärjestelmä, ja heidän on myöskin laivakauppiaille, ahtausrakennuksille yms. ilmoitettava ruokailutauoista. Tarpeen vaatiessa olisi järjestettävä vuororuokailu (puolen tunnin vuorot). Jos jostakin syystä (esim. sataman erikolisolosuhteet) on pakko poiketa tavanomaisesta ruokailujärjestelmästä, on tästä mahdollisimman pian ilmoitettava keittiöhenkilökunnalle ja niille, jotka lähinnä hoitavat eri henkilökuntaryhmien työnjohtoa.

Milloin ylityötä teetetään klo 18 ja 06 välisenä aikana tulee merimiehelle jokaisen kahden tunnin työjakson jälkeen antaa 10 minuutin lepotauko, joka luetaan työajaksi. Jokaisen neljän tunnin työjakson jälkeen annetaan puolen tunnin kahvitauko, jota ei lueta työaikaan. Tämä ei koske hätä- ja turvallisuuspalvelua.

Lastialuksen tullessa satamaan pyhäpäivisin ja pyhäpäivien aattona noudatetaan, jos alus on kiinnitetty laituriin ennen klo 10, iltapäiväruokailun suhteen samaa menettelyä kuin pyhäpäivisin ja pyhäpäivien aattona aluksen ollessa satamassa on tapana. Tämä koskee myös sellaista ankkuripaikkaa, jossa alus lastataan tai puretaan.

8. Aluksen arvioitu lähtöaika

Aluksen lähtöaika on ilmoitettava maihinmenoportaiden läheisyyteen pantavalla taululla, mikäli mahdollista, vähintään 4 tuntia ennen arvioitua lähtöaikaa. Määräys ei kuitenkaan koske aluksia, jotka ovat aikataulun mukaisessa liikenteessä.

9. Vuorottelujärjestelmä

Osapuolet tehostavat yhteistoimintaansa heikon tuottavuuskehityksen syiden selvittämiseksi ja sopivat toimenpiteistä tuottavuuden parantamiseksi. Osapuolet korostavat sitä, että miehitys- ja vuorottelukysymykset liittyvät oleellisesti tuottavuuden ja myös ansiotason kehittämiseen ja näin ollen tulee em. näkökohdat ottaa huomioon asian ratkaisussa ja pyrkiä myös löytämään uusia ratkaisumalleja.

1. Suomen Varustamot jäsenvarustamoiden aluksilla sovitaan vuorottelu järjestelmään siirtymisestä siten kuin jäljempänä on esitetty.
2. Vuorottelujärjestelmällä sopijapuolet tarkoittavat sellaista järjestelmää, jossa työntekijöiden työ- ja vapaavuorot toistuvat mahdollisimman säännönmukaisesti.
3. Mikäli suomalaisen työntekijän vapaavuoro alkaa ulkomaan satamassa ja matka Suomeen edellyttää matkustamista, joka kestää yli 12 tuntia, katsotaan vapaavuoron alkavan matkalle lähtöpäivää seuraavana päivänä klo 24. Muussa tapauksessa katsotaan vapaavuoron alkavan matkalle lähtöpäivänä klo 24. Jollei muusta sovita, tulee työntekijän palata vapaavuorolta siten, että hän säännönmukaisen työaikansa mukaisesti voi aloittaa matkan alukselle.
4. Vuorottelujärjestelmää toteutetaan vähintään suhteessa 2:1 (aikayksikkö työtä: aikayksikkö vapaata) tai suhteessa 1:1. Vuorottelujärjestelmän käytön sovellutuksessa tulee ottaa huomioon aluksen kulkuvuorot ja liikennealue, jolloin työvuoron pituus on järjestettävä niin, ettei se ylitä 4-5 kuukautta. Tästä voidaan poiketa yllättävän sairaus- tai siihen rinnastettavien tapausten johdosta, sekä silloin kun alus on valtamerentakaisessa satamassa, josta se saapuu yhden kuukauden sisällä sellaiseen satamaan, josta kotimatka voidaan järjestää huomattavasti pienemmin kustannuksin tai helpommin.
5. Vuorottelujärjestelmän säännönmukaisuus voi vaihdella eri vuodenaikoina ja eri alustyyppien ja linjojen mukaan, kuitenkin siten, että vastikkeet ja vuosiloma pyritään jaksottamaan mielekkäällä tavalla aluksen sijainti ja mahdolliset työntekijän kotimatkat huomioon ottaen. Sellaisessa liikenteessä olevassa aluksessa konemestarilla, jolla aluksen liikennealueesta tai 1 mom. johtuen ei ole mahdollisuutta joustavaan vuorottelujärjestelmään, pyrkii työnantaja järjestämään, jossa ylityötä muutetaan vastikkeeksi 2:1 työaika: vapaa-aika yksikköjen aikaansaamiseksi, jolloin tässä järjestelmässä ovat mukana myös vastikkeet ja vuosiloma. Aluksella, jolla säännöllistä vuorottelua ei voida järjestää, on selvennykseksi vuorottelujärjestelmän 5 kohdan 2 momentissa sovittu, että elleivät kertyvät vuosilomapäivät, vastikkeet ja vapaapäivät suo työntekijälle vapaata suhteessa 2:1 (työaika: vapaa-aika) saada ylityötä kuukausittain muuttaa vapaa-ajaksi siten, että tähän päämäärään päästään.

6. Työnantaja laatii ehdotuksensa vuorottelujärjestelmän lähemmästä toteutuksesta, josta sovitaan ao. aluksen konepäällikön ja konemestareiden kanssa edellä olevien suuntaviivojen mukaisesti. Jos vuorottelujärjestelmää laadittaessa tai sen käytännön toteutuksessa ei päästä osapuolia tyydyttävään ratkaisuun, neuvottelut siirtyvät suoraan Suomen Konepäällystöliiton ja varustamon välisiksi neuvotteluiksi.
7. Vuorottelujärjestelmästä pidetään kirjanpitoa samalla tavalla kuin merityöaikalaisissa on määrätty työaikapäiväkirjanpidosta. Sovittu vuorottelujärjestelmä on sitä paitsi asetettava sopivaan paikkaan niiden henkilöiden nähtäväksi, joita se koskee.
8. Ellei vuorottelujärjestelmästä päästä yhteisymmärrykseen kohdassa 6 mainituissa neuvotteluissa, siirretään asia ratkaistavaksi työehtosopijapuolten välisiin neuvotteluihin, joissa noudatetaan työehtosopimuksessa määrättyä neuvottelujärjestystä.
9. Ylityökorvaus suoritetaan rahana tai työntekijän suostumuksella vapaa-aikana. Vuorottelujärjestelmän niin vaatiessa saadaan ylityötä muuttaa vastikkeeksi. Tällöin vastaa yksi arkiylityötunti 1,4 ja yksi pyhäylityötunti 2,0 vapaatuntia.
10. Vuorottelujärjestelmän työjakson pituuden ollessa vähintään 3 kuukautta luetaan säännöllisen työajan osalta ulkomaille tehdyn matkan matkustustunnit työajaksi.
11. Edellä oleva on voimassa kuten runkosopimus.

2. LOMASÄÄNNÖKSET

2.1 Vuosiloma

1. Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/1984) mukaisesti.
2. Yli viiden vuoden toimesta olon jälkeen vuosiloman pituus on 16 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

2.2 Vuosilomapalkka

1. Vuosilomapalkka lasketaan sen palkan mukaan, jonka työntekijä saa vakinaisesta toimestaan vuosiloman alkamisajankohtana. Jos työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on tilapäisesti ollut yhteensä vähintään yhden kuukauden vakinaista tointaan ylemmässä toimesta, suoritetaan hänelle 1:e vuosilomapalkka/lomakorvaus eri palvelusaikojen vastaavien palkkaetujen mukaisesti.
2. Lomapalkkaan kuuluvat peruspalkka, pätevyys- ja mahdolliset kokemuslisät. Tämän lisäksi lasketaan lomapalkkaan niin kutsutut kiinteät lisät siinä suhteessa, kuin niitä lomamääräytymiskauden aikana on maksettu.
3. Kiinteät lisät ovat: öljynkuljetuslisä, jäähdytysaluslisä, yliperämiehen nestekaasulisä, valtamerilisä, virkapukulisä, matkustaja-aluslisä, päällikön ja konepäällikön ulkoeuroopanlisä, linjaluotsilisä, joka maksetaan päällikölle tai perämiehelle, suuraluslisä, YT-lisä, radiopuhelimenhoitajalisä, radiosähkötäjän kirjoituslisän kiinteä osa, radiosähkötäjän radiovalvontalisän kiinteä osa, sodanvaaralisä, kunnossapitolisä sekä palopäällikkölisä. Päällikön luotsikorvaus katsotaan kiinteäksi lisäksi, silloin kuin se maksetaan määrätyn suuruisena kuukautisena lisänä.
4. Merimiesten vuosilomalain 13 §:n 2 momentin kerrointa 1,18 jolla korotetaan työntekijän päiväpalkkaa vuosiloman aikana, ei ole sovellettava loman aikana maksettaviin luontoisetuihin, jotka suoritetaan sen suuruisina kuin asianomaisessa työehtosopimuksessa kulloinkin on määrätty. Lomaraha lasketaan korotetusta päiväpalkasta ja korottamattomista luontoiseduista.

2.3 Vuosilomapalkan maksaminen

1. Loman aikana maksetaan luontoisedut myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapäivältä, itsenäisyyspäivältä, juhannusaatolta ja vapunpäivältä sekä jouluaatolta ja pääsiäislauantailta.
2. Merimiesten vuosilomalain perusteella vuosilomaan oikeutetulle työntekijälle suoritetaan lomaraha 50 % hänen vuosilomapalkastaan (Lomarahaa laskettaessa huomioidaan myös luontoisedut).
3. Lomaraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka.

4. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan alkaessa sitä vastaava osa lomarahosta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty.

2.4 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

1. Lomakorvausta maksettaessa korvataan luontoisedut vain niiltä päiviltä, joilta kyseessä oleva lomakorvaus maksetaan.

2.5 Loman antaminen

1. Liikenteen niin salliessa varustamon tulee sopia laivaväen kanssa vapaan antamisesta mahdollisimman säännöllisin väliajoin vuosiloma- ja vastikeaikojen puitteissa. Tällöin työntekijä on oikeutettu palkkaan ja luontoisetujen korvaukseen välipyhistä samoin perustein kuin vuosiloman yhteydessä.

2.6 Lomamatkat sekä sijaisen matkat ja kurssimatkat

1. Työntekijä, joka palaa toimeensa vuosi-, vastike- tai sairauslomaltaan, on oikeutettu saamaan työnantajalta Suomessa olevan kotipaikkakunnan ja aluksen välisestä paluumatkasta juna-, linja-auto-, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan. Milloin alennusta ei myönnetä, korvataan turistiluokan lentolipun hinta.

2. Muussa kuin matkustaja-aluksessa työskentelevän merimiehen palatessa vuosi-, vastike- tai sairauslomaltaan alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikulut työhön paluu paikkakunnan linja-auto- tai rautatieaseman tai lentoyhtiön kaupunkitermiinään (tai lentoaseman, jos matka sieltä on lyhyempi) ja sataman/kotipaikkakunnalla kodin välillä, kun;

- yleistä liikenneyhteyttä em. välillä ei ole, tai
- työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä.

3. Taksikulut korvataan vain esitetyn tositteen perusteella palkkaliitteen mukaan / taksimatka.

4. Oman auton käytöstä on sovittava erikseen työnantajan kanssa. Kilometrikorvaus maksetaan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

5. Sijaisen asialliset matkakulut Suomessa olevalta asuinpaikkakunnalta alukselle ja takaisin työsuhteen päättyessä maksaa työnantaja (< 6 kk sijaisuudet).

2.7 Luontoisedut

1. Loman aikana suoritettavasta ravinto- ja asuntokorvauksesta on voimassa, mitä muualla tässä työehtosopimuksessa siitä on määrätty.

2.8 Voimassaolo

1. Edellä olevat lomasäännökset ovat voimassa kuten runkosopimus.

3. MERENKULKUALAN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Yleiset määräykset

3.1 Soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Varustamot jäsenvarustamoissa.

3.2 Työpaikan yhteistoimintaelimet

1. Työnantajan, luottamusmies- ja työsuojeluorganisaatio vastaavat työpaikan yhteistoiminnasta. Nämä voivat lisäksi perustaa muita sopimiaan varustamokohtaisia toimielimiä paikallisesti sovittavia tehtäviä varten. Yhteistoimintaelimiin henkilöitä nimettäessä on otettava huomioon toimielimissä tarvittava asiantuntemus ja ammatillinen monipuolisuus.

3.3 Yhteistoimintaelinten vaalit

1. Vaalit suoritetaan työpaikalla siten, että menettely ei aiheuta kohtuutonta haittaa työnteolle ja että kaikille vaalioikeutetuille mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua valintaan.

3.4 Luottamusmies

1. Varustamon aluksilla työskentelevillä Suomen Konepäällystöliiton ja Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenillä on oikeus valita varustamokohtaiset luottamusmiehet ja heille varamiehet.

3.5 Paikallinen sopimus yhteistoiminta organisaatiosta

1. Paikallisesti voidaan sopia, että sama henkilö toimii sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutettuna.
2. Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäsenet voivat paikallisesti sopia, että varustamoon valitaan yksi yhteinen luottamusmies ja hänelle varamies.
3. Paikallisesti voidaan sopia yhdestä tai useammasta yhteistoimintaelimestä, joka vastaa yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista paikallisen toimielimen tehtävistä ja hoitaa kehittämistoimintaan liittyvät yhteistyötehtävät.

3.6 Luottamusmiehen toimivalta

1. Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton luottamusmiehet toimivat kumpikin omien jäsentensä edustajana työsuhteasioissa.

2. Työsuhde-erimielisyydet pyritään ratkaisemaan sovinnollisesti luottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa. Vasta tällaisen neuvottelun epäonnistuttua asia voidaan siirtää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopijaosapuolten ratkaistavaksi.

3.7 Ilmoitukset

1. Valituista luottamusmiehistä ja työnantajan nimeämistä neuvotteluedustajista tehdään puolin ja toisin kirjallisesti ilmoitukset yhteistyökumppanille.

3.8 Luottamusmiehen työstä vapautus

1. Pääluottamusmies on oikeutettu kalenterivuoden aikana pitämään vapaata luottamusmiestoimeen liittyvien asioiden hoitamista varten seuraavasti:

- varustamossa, joissa on 1-2 alusta 5 vrk
- varustamossa, joissa on 3-5 alusta 10 vrk
- varustamossa, joissa on 6-10 alusta 20 vrk
- varustamossa, joissa on yli 10 alusta 30 vrk

Luottamusmies ja varustamo sopivat missä tiloissa (varustamon osoittamissa tiloissa tai kotona) luottamusmiestehtävät hoidetaan.

2. Tehtävien hoitoon kerralla käytetystä ajasta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä liikennealue ja reittiaikataulu huomioon ottaen.

3. Mikäli luottamusmies ei voi käyttää vapautusta työn kiireellisyyden tai muutoin työtehtävien hoitamisen johdosta työaikana ja milloin hän joutuu hoitamaan luottamusmiestehtäväänsä tämän vuoksi vapaa-aikanaan, tämän sopimuksen mukainen vapautus korvataan hänelle muuna vapaana varustamon ja liiton erikseen sopimalla tavalla.

3.10 Luottamusmieskorvaus

1. Luottamusmiehen kuukausipalkkaa ei vähennetä, kun hän työaikana neuvottelee työnantajan kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus.

3. Luottamusmies on oikeutettu luottamusmiestehtävien hoitopäivien korvaukseen, joka vastaa 2,0 arkiylityön palkkaa. Luottamusmies, jonka palkkaus on sopimuspalkkaus tai jokin tähän rinnastettava, on tästä luottamusmieskorvauksesta sovittava erikseen työntekijän ja työnantajan välillä.

4. Luottamusmiestehtävien hoitamisen kannalta välttämättömät matka-, viestintä-, majoitus-, ravinto- ja muut kulut korvataan varustamon ja luottamusmiehen kesken erikseen sovittavalla tavalla.

5. Luottamusmiehen vapaavuorolla työnantajan aloitteesta tekemä työ, joka on luottamustoimien asioiden hoitoa, on vastikkeellista työtä ja rinnastetaan työaikaan aluksella. Tämä koskee pääluottamusmiestä. Työ voidaan niin sovittaessa vaihtoehtoisesti korvata ylimääräisellä päiväpalkalla.

3.11 Luottamusmiehen toimitilat ja työvälineet

1. Työnantaja järjestää luottamusmiehen käyttöön toimitilan ja toimistovälineitä sekä työsuhdekirjallisuutta siten kuin varustamon olosuhteet ja luottamusmiestehtävät yrityksessä kohtuudella vaativat.
2. Erimielisyyskysymysten ratkaisemiseksi luottamusmiehellä on oikeus käyttää maksutta puhelinta, radiopuhelinta tai lähettää ja vastaanottaa teleksejä, telefakseja, sähkösanomia ja sähköpostiviestejä.

3.12 Luottamusmiehen työsuhdeturva

1. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön eikä sellaiseen työhön, joka olennaisesti vaikeuttaa luottamusmiestehtävien hoitamista. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata varustamossa tapahtuvaa ansiokehitystä.
2. Jos varustamon työvoimaa irtisanotaan, lomautetaan taloudellisista ja / tai tuotannollisista syistä, liikkeen luovutuksesta johtuvasta syystä tai kyseessä on merityösopimuslain 2 luvun 16 pykälän mukainen tilanne, ei tällaista toimenpidettä eikä merityösopimuslain 2 luvun 16 pykälän palkanmaksun keskeytystä saa kohdistaa / soveltaa pääluottamusmieheen, ellei varustamon toiminta keskeydy kokonaan.
3. Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman merityösopimuslain 8 luvun 9 § edellyttämää Suomen Konepäällystöliiton tai Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenten enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.
4. Näitä määräyksiä sovelletaan myös luottamusmiesvaaliehdokkaaseen, jos ehdokkuudesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavan toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi.
5. Näitä määräyksiä sovelletaan luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.
6. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin varustamossa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisessä työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä on edellä mainittu korvaus kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin merityösopimuslain 12 luvun 2 § on säädetty.

7. Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin merityösopimuslain 9 luvun säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

3.13 Varaluottamusmiehen asema

1. Yhteistoimintasopimuksen kohta luottamusmiehen työsuhdeturvasta, luottamusmiehen siirtämisestä ja koulutusoikeudesta sovelletaan myös varaluottamusmieheen.
2. Muut luottamusmiestä koskevat oikeudet ja velvollisuudet varaluottamusmiehellä on silloin, kun hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

Työsuojelu

3.14 Työsuojeluorganisaatio

1. Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.
2. Varustamo nimeää työnantajan työsuojeluyhteistyötä varten alusten työsuojelupäälliköt ja varustamon työsuojeluyhteishenkilön varustamon ja alusten välisen yhteistyön edistämiseksi.
3. Toimihenkilöt valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua. Toimihenkilöt voivat valita työntekijöiden kanssa yhteisen työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua.
4. Työsuojeluvaltuutettu on valittava, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen.
5. Milloin samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä, heillä on oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä tässä sopimuksessa tarkoitetussa yhteistoiminnassa kaikkien työntajain kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.
6. Aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 5 työntekijää ja toimihenkilöä on perustettava työsuojelutoimikunta.
7. Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4. Jäsenistä $\frac{1}{4}$ edustaa työnantajaa, $\frac{1}{4}$ toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos toimihenkilöitä on työpaikalla enemmistö, edustaa puolet jäsenistä heitä ja $\frac{1}{4}$ työntekijöitä.
8. Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4 laivaväen lukumäärän ollessa alle 50 ja 8 lukumäärän ollessa 50 tai yli.

9. Mikäli aluksen päällikkö tai konepäällikkö ei toimi aluksen työsuojelupäällikkönä eikä työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa, on heillä oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, joissa heillä on puheoikeus.

3.15 Työkykyä ylläpitävä yhteistoiminta

1. Työkykyä ylläpitävä toiminta hoidetaan paikallisesti sovittavalla tavalla yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa. Yhteistoiminnassa seurataan palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja ohjataan kuntoutusta tarvitsevat asiantuntijoiden hoitoon.

3.16 Työsuojeluvaltuutetun työjärjestelyt

1. Jos työpaikalla kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valitun työ vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista, on hänelle, työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa huomioon ottaen, järjestettävä muuta työtä. Järjestely ei saa aiheuttaa ansion alentumista.

3.17 Työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun tehtäväkorvaus, työstä vapautus ja työsuhdeturva.

1. Luottamusmiehiä koskevia määräyksiä työstä vapautuksesta, palkan maksamisesta vapautuksen ajalta, säännöllisen työajan ulkopuolella suoritettujen tehtävien korvaamisesta, toimitilasta, ansiokertyksestä ja työsuhdeturvasta sovelletaan vastaavasti työsuojeluvaltuutettuun.

2. Mikäli työsuojeluvaltuutetun tehtäviin liittyvästä ajankäytöstä ei päästä yksimielisyyteen, on hän kuitenkin oikeutettu saamaan vapautusta työstään vähintään 5 tuntia 4 peräkkäisen viikon aikana. Jos laivaväen lukumäärä ylittää 80 henkeä, 8 tuntia 4 peräkkäisen viikon aikana.

3. Työsuojelupäällikkökorvaus maksetaan palkkaliitteen mukaisesti erillinen lisä työsuojelupäällikön tehtäviä hoitavalle kansi- tai konepäällystöön kuuluvalla työntekijälle.

Koulutus

3.18 Toimihenkilön ammatillinen koulutus

1. Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet ammattinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä.

2. Kuukausipalkalla tarkoitetaan perus-, takuu- ja kokonaispalkkaa mahdollisine kiinteine kuukausilisineen.

3. Toimihenkilön osallistuessa vapaapäivänään koulutukseen maksetaan hänelle koulutusajalta palkka tai vuorottelujärjestelmän mukaista vapaata ei vähennetä.

4. Jos koulutusaika ylittää säännöllisen päivittäisen työajan, maksetaan ylittävältä osalta ylityökorvaus.
5. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät sen mukaisesti, mitä verohallitus vuosittain päättää verovapaista matkakustannusten korvauksista.
6. Kun työntekijä osallistuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä annetun lain mukaiseen koulutukseen, työnantajan velvollisuuteen maksaa koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja velvollisuuteen korvata koulutuksen aiheuttama ansionmenetyks noudatetaan, mitä tässä sopimuksessa on ammatillisesta koulutuksesta määrätty. Mikäli koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, siitä aiheutuvien kustannusten ja ansionmenetyksien korvaamiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin työajalla tapahtuvaan koulutukseen.
7. Työnantaja vastaa työsuhteen aikana kaikista STCW-yleissopimuksen mukaisten lisäpätevyystodistusten sekä alus- ja tehtäväkohtaisten lisäpätevyystodistusten hankinta-, uusimis- ja vaihtokustannuksista mukaan lukien kurssimaksut ja kurssimateriaalin hankinta sekä matka- ja ylläpitokustannukset. Työntekijän vastattavaksi jää kuitenkin Trafin myöntämä pätevyyskirja ns. pääkirja. Työnantaja korvaa työntekijälle työsuhteen aikana STCW –yhdistetyn lisäpätevyystodistuksen hankkimisesta aiheutuneet lunastuskustannukset.

3.19 Työnantajan ja toimihenkilöiden yhteinen koulutus

1. Työpaikan yhteistoimintakoulutusta järjestävät työmarkkinaosapuolet tai paikalliset osapuolet sopimallaan tavalla. Yhteistoimintakoulutusta ovat myös paikallista sopimista ja osallistumisjärjestelmiä koskevat kurssit sekä työsuojelun perus- ja erikoiskurssit.
2. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten ammatillinen koulutus.
3. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti.

3.20 Toimihenkilön ay-koulutus

1. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille enintään kuukauden kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa varustamon toiminnalle. Haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle hyvissä ajoin epäämisen syy ja pyritään yhteisesti selvittämään muu sovelias osallistumisajankohta.
2. Etukäteen todetaan, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.
3. Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksessa tai muualla ja jonka sopimusosapuolet ovat hyväksyneet, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle,

työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, työsuojelu toimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä muille edellä mainituille enintään kahden viikon ajalta. Paikallisesti voidaan sopia tämän korvauksen maksamisesta myös muulle toimihenkilölle.

4. Luottamusmiehelle ja jäsen yhdistysten puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistussaan STTK:n opistossa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta.

5. Lisäksi maksetaan kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, ruokailukustannusten korvaukseksi sopijaosapuolten sopima ateriakorvaus.

6. Työnantaja on velvollinen maksamaan korvaukset samalle henkilölle vain kerran sisällöltään samasta koulutustilaisuudesta.

7. Luottamusmiehen lisäksi on Suomen Konepäällystöliiton jäsenillä oikeus osallistua luottamusmieskoulutukseen seuraavasti:

Varustamoissa, jossa on:

- yli 10 alusta 3 henkilöä vuodessa
- 6-10 alusta 2 henkilöä vuodessa
- 3-5 alusta 1 henkilö vuodessa

3.21 Harjoitteluvastaava

1. Harjoitteluvastaavaan liittyvät määräykset on sovittu tämän yhteistoimintasopimuksen liitteessä.

Tiedotus ja kokoontumisoikeus

3.22 Työnantajan tiedotettavat asiat

1. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäseniä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

2. Milloin syntyy epäselvyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, luottamusmiehelle annetaan kaikki asian selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

3. Yksityistä henkilöä koskevat terveyteen tai muutoin henkilöön liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Salassapitovelvollisuus koskee myös varustamon liiketoimintaan ja asiakassuhteisiin liittyviä sellaisia tietoja, jotka yleisen elämäkokemuksen mukaan ovat luottamuksellisia.

4. Luottamusmiehelle annetaan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys varustamon taloudellisesta tilasta ja vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys varustamon taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät. Tiedot annetaan pyynnöstä kirjallisena.
5. Luottamusmiehelle annetaan vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.
6. Luottamusmiehelle annetaan neljännesvuosittain osastoittain työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärät.
7. Varustamon tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.
8. Luottamusmiehelle annetaan toimialueensa osalta hätä- ja ylityöstä sekä niiden korvausmenettelystä työaikakirjanpidon tiedot tarkastelujaksoittain.
9. Luottamusmiehelle annetaan kirjallisesti toimialueeltaan vuosittain työsuhdetiedot, joista ilmenee jäsenen nimi, koulutus, ammattinimike, toimen vaativuustaso ja työsuhteen alkamisajankohta.
10. Luottamusmiehelle annetaan mainittujen työsuhdetietojen lisäksi tiedot mahdollisesta koeajasta sekä työsuhteen luonteesta ja mahdollisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteesta.
11. Luottamusmiehellä on toimialueeltaan oikeus saada tiedot varustamon laivoissa työskentelevien jäsenten työvoimatilanteesta sekä näiden ansiotasosta ja sen koostumuksesta ja kehityksestä.
12. Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa aluksilla olevasta työvoimasta.
13. Luottamusmiehelle on annettava tiedoksi Konepäällystöliiton sekä Laivanpäällystöliiton ja varustamon väliset erillissopimukset.
14. Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla sovitusta vuorottelujärjestelmästä.
15. Henkilön valtuuttaessa luottamusmiehen saamaan palkkatietonsa luottamusmiehelle annetaan valtuuttajan henkilökohtaiset palkkatiedot.
16. Uudelle henkilölle ilmoitetaan sovellettava työehtosopimus ja luottamusmiesjärjestelmä.

3.23 Kokoontumis- ja tiedotusoikeus

1. Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäsenillä on oikeus järjestää työnantajan toimitiloissa kokouksia työsuhteasioissa. Menettelytavat sovitaan paikallisesti.
2. Paikallisen osapuolen kutsusta kokoukseen voi osallistua tämän sopimuksen osallisliiton edustaja.

3. Luottamusmiehellä on oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia ja tiedonantoja työsuhdeasioissa ja yleisiin kysymyksiin liittyvissä asioissa.

3.24 VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

4. MERENKULKUALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

Soveltamisala

1. Sopimusta sovelletaan työnantajan tai toimihenkilön irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työ-sopimuksen ja työnantajan lomauttaessa toimihenkilön sekä irtisanomista ja lomauttamista koskeviin menettelytapoihin.

4.1 Irtisanomisen perusteet

1. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työ-sopimusta eikä lomauttaa toimihenkilöä ilman meri-työsopimuslain mukaista perustetta.

2. Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanottaessa tai lomautettaessa toimenpiteet kohdistetaan mahdollisuuksien mukaan viimeksi varustamon toiminnalle tärkeisiin ja erikoistehtäviin tarvitta-viin sekä työnantajansa työssä osan työkyvystään menettäneisiin toimihenkilöihin. Lisäksi kiinnite-tään huomiota työsuhteen kestoaikaan ja huoltovelvollisuuden määrään.

4.2 Irtisanomisen toimittaminen

1. Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

4.3 Toimihenkilön kuuleminen

1. Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Toimihenkilöllä on oikeus käyttää avustajaa.

2. Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanottaessa tai lomautettaessa tulee ottaa huomioon yhteistoimintalain säännökset.

4.4 Irtisanomisesta ilmoittaminen työ-sopimuksen osapuolille

1. Irtisanomisilmoitus toimitetaan kirjallisesti ja siitä tulee ilmetä työ-sopimuksen päättymispäivä sekä työnantajan irtisanoessa irtisanomisperuste.

2. Jos henkilökohtainen tiedoksianto ei ole mahdollinen, ilmoitus voidaan lähettää postitse. Postitse lähetetty irtisanomisilmoitus katsotaan toimitetuksi seitsemäntenä päivänä postittamisesta.

3. Toimihenkilön ollessa vuosilomalla tai vuorottelujärjestelmän mukaisella vapaalla irtisanomisaika alkaa vapaan päättymisestä.

4.5 Irtisanomisesta ja lomauttamisesta ilmoittaminen luottamusmiehelle ja työvoimaviran-omaisille

1. Taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvasta välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja viimeistään, kun toimenpiteestä ilmoitetaan toimihenkilölle.

2. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen toimihenkilöön, siitä on ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

4.6 Ilmoitusajat

1. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja ovat:

päällikön osalta:

<u>työsuhteen kesto</u>	<u>irtisanomisaika</u>
enintään 9 vuotta	3 kk
yli 9 enintään 12 vuotta	4 kk
yli 12 enintään 15 vuotta	5 kk
yli 15 vuotta	6 kk

muiden osalta:

enintään 5 vuotta	2 kk
yli 5 mutta enintään 9 vuotta	3 kk
yli 9 mutta enintään 12 vuotta	4 kk
yli 12 mutta enintään 15 vuotta	5 kk
yli 15 vuotta	6 kk

2. Toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksensa noudatettava kuukauden pituista irtisanomisai-
kaa. Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 10 vuotta irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

3. Lomautusta koskevat ilmoitusajat ovat

päällikön osalta:

90 päivää

muiden osalta:

30 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 3 vuotta ja

45 päivää, jos työsuhde on jatkunut yli 3 vuotta ja enintään 5 vuotta

60 päivää, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta

4.7 Ilmoitusajan palkka

1. Työnantaja maksaa täyden palkan irtisanomis- ja lomauttamisilmoitusajalta.

2. Jos toimihenkilö ei noudata irtisanomisaikaa, työnantaja saa pidättää kertakaikkisena korvauksena laiminlyödyn irtisanomisajan tai sen osan palkan määrän merityösopimuslain mukaisesti.

4.8 Lomautuksen peruuttaminen ja siirtäminen

1. Jos lomauttamisilmoitusaikana ilmaantuu työtä, työnantaja voi peruttaa lomautuksen ennen sen alkamista.
2. Jos lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ on tilapäistä, lomautusta voidaan siirtää ilman uutta lomautusilmoitusta kerran enintään työn keston verran.

4.9 Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta

1. Toimihenkilöstä johtuvasta syystä irtisanottaessa työnantaja on velvollinen maksamaan korvausta perusteettomasta irtisanomisesta vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkan. Korvauksen määrään vaikuttavat vahingon määrä ja menettelytavat työsuhdetta päätettäessä.

4.10 Takaisinottaminen

1. Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä työvoimaa samankaltaisiin tehtäviin, työnantajan tulee tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä toimihenkilöitä etsimässä työtä.
2. Myönteisessä tapauksessa työnantajan tulee tarjota työtä ensi sijassa näille työnhakijoille.

4.11 Päällikön työsopimuksen purkaminen ja irtisanominen

Päällikön työsopimuksen purkamisesta tai irtisanomisesta on ilmoitettava kirjallisesti Suomen Laivanpäällystöliiton luottamusmiehelle tai Suomen Laivanpäällystöliitolle. Purkamisen tai irtisanomisen syyt on käytävä ilmi ilmoituksesta.

4.12 VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

5. MERENKULKUALAN TYÖPAIKKATERVEYDEN HUOLTOSOPIMUS

Suomen Varustamot toiselta puolen ja Suomen Laivanpäällystöliitto ja Suomen Konepäällystöliitto toiselta puolen tekevät täten seuraavan työnantajaliittojen jäsenvarustamoiden aluksissa palvelevien merenkulkijoiden työterveydenhuoltoa koskevan sopimuksen.

Työpaikkaterveydenhuollon organisaatio

5.1 Organisaatiomallit

Tässä sopimuksessa mainittujen ja sen pohjalta kehitettävien työterveydenhuollollisten toimenpiteiden käytännöllinen toteuttaminen ja järjestäminen kuuluvat varustamoille.

Tässä tarkoitettu työterveydenhuoltoon kuuluvat palvelut varustamot voivat järjestää merimiesterveyskeskusten sekä muiden kunnallisten terveyskeskusten avulla tai muun työterveydenhuoltopalvelujen antamiseen oikeutetun laitoksen tai henkilön avulla tai varustamoiden toimesta järjestettyä omaa työterveydenhuoltopalvelua hyväksikäyttäen taikka mainittuja palvelumuotoja tarkoituksenmukaisesti yhdistelemällä.

Varustamot voivat myös käyttää hyväksi muita tarjolla olevia esim. Työterveyslaitoksen, merimieslääkäreiden ja muiden yksityisten, myös ulkomaiden sairaaloiden ja lääkärin tarjoamia terveyden- ja sairaanhoidon palveluja.

Kaikkien organisaatiomallien suhteen on otettava huomioon voimassa oleva työterveyshuoltolaki, asetus kemikaali- ja kaasusäiliöaluksista sekä kansanterveyslaki ja sen vaikutus työterveydenhuollon kokonaiskehitykseen.

5.2 Varustamon terveydenhuoltohenkilökunta

Riippuen siitä, minkä 1 §:ssä mainitun vaihtoehdon mukaisesti varustamo päättää järjestää työterveydenhuolto-organisaationsa, on varustamon otettava palvelukseensa se määrä ja sen tasoista terveydenhuoltohenkilökuntaa, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen työterveydenhuollollisten toimenpiteiden toteuttaminen voidaan taata.

5.3 Yhteistyö aluksissa

Työpaikkaterveydenhuollon harjoittaminen ja kehittäminen aluksissa tulee tapahtua yhteistyössä varustamon terveydenhuollosta vastaavan henkilökunnan työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan sekä aluksen päällikön kesken.

Työympäristö sekä työterveydenhuollon toimitilat ja välineistö

5.4 Työympäristö ja työsuojelu

Työtilat sekä asunto-, ruokailu- ja vapaa-ajanviettotilat tulee suunnitella siten, ettei merenkulkija niiden ominaisuuksien johdosta joudu tapaturman tai sairastumisen vaaraan.

Milloin työsuojelun kannalta tyydyttävää työympäristöä ei voida saavuttaa rakenteellisin tai teknillisin keinoin tai muilla vastaavilla mahdollisimman vähän työn suorittajasta tai muusta henkilöstä riippuvilla torjuntatoimenpiteillä tai tällaisia toimenpiteitä ei kohtuudella voida vaatia, on merenkulkijoille varattava tarkoituksenmukaiset suojeluvälineet.

Työturvallisuudesta on yksityiskohtaisemmin säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002), valtioneuvoston päätöksissä työympäristöstä aluksessa (417/1981) ja laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista (418/1981) sekä työsuojelun valvontalaissa (44/2006).

5.5 Asunto-, sairaanhoito- ja vapaa-ajanviettotilat

Asunnoista aluksissa sekä muista tiloista, jotka ovat tarkoitettut aluksessa toimessa oleville sekä sairaanhoitotiloista, on säädetty laissa laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella (395/2012).

5.6 Laiva-apteekki

Alusten varustamisesta lääkeaineilla ja sairaanhoitotarvikkeilla säädetään laissa laiva-apteekeista (584/2015).

Toiminnan sisältö

5.7 Työterveydenhuollon toimintapiiri

Työterveydenhuollon toimintapiiriin kuuluu laivapalveluksessa olevan henkilökunnan työkunnan ja -terveyden ylläpitäminen ja edistäminen huolehtimalla tässä sopimuksessa tarkoitettulla tavalla henkilökunnan

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.

5.8 Terveystilan tarkkailu

Terveystilatoimintapiiriin kuuluvien aluksissa luovat pohjan työterveyshuollon suunnittelulle, toteutukselle ja kehittämiselle.

Sairauksien ennalta ehkäisemiseksi, niiden varhaiseksi toteamiseksi ja tarvittavaan hoitoon saattamiseksi suoritetaan varustamon käyttämän työterveysyksikön toimesta laivapalveluksessa olevan henkilökunnan terveydentilan tarkkailua erikseen laaditun toimintasuunnitelman mukaisesti noudattaen työterveyshuoltolain määräyksiä.

5.9 Työhöntulontarkastus ja seurantatarkastukset

Merenkulkijoiden työhöntulotarkastuksesta ja seurantatarkastuksesta on säädetty laissa laivaväen lääkärintarkistuksista.

Varustamo suorittaa edellä mainitussa asetuksessa tarkoitettua lääkärintodistuksesta sekä siihen liittyvistä erikoistodistuksista maksettavat palkkiot, tutkimuslaitoksen ja lääkärin antamia kuitteja vastaan.

Työntekijän on otettava yhteys työnantajaan ennen kuin hän käy edellä tarkoitetuissa lääkärintarkastuksissa tai tutkimuksissa.

5.10 Tutkimukset

Tehokkainta ehkäisevää työtä on terveydellisten - mm. ergonomisten - seikkojen huomioonottaminen kaikessa suunnittelussa.

Aluksiin, työvälineisiin ja työntekoon liittyvien fyysisten ja psyykkisten kitkatekijöiden (ergonomiset epäkohdat), sekä työstä, työympäristöstä, tai muutoin työolosuhteista johtuvien hygieenisten vaaratekijöiden (työhygieeniset epäkohdat) toteamiseksi järjestetään yhteistyössä työsuojelutoimikunnan kanssa ja varustamoiden kustannuksella tutkimuksia ja ryhdytään niiden perusteella kohtuullisiksi katsottaviin tarpeellisiin toimenpiteisiin näin todettujen haittojen poistamiseksi. Tällaisia tutkimuksia tulee erityisesti suorittaa aluksilla, jotka kuljettavat vaarallisia kemikaaleja irtolasteina.

5.11 Sairaushoito ja ensiapu

Sairaushoidosta ja ensiavusta aluksessa sekä varustamon sairaushoitovelvollisuudesta silloin kun laivapalveluksessa oleva merenkulkija on työsuhteen päättyessä sairaana, säädetään erityislaissa.

5.12 Kuntoutus

Työpaikkaterveydenhuollon tehtävänä kuntoutuskysymyksissä on neuvoa ja ohjata kuntoutusta tarvitsevat merenkulkijat asiantuntijaelinten hoidettaviksi sekä luoda työpaikalle kuntoutukselle myönteinen ilmapiiri.

Työolosuhteet pyritään järjestämään sellaisiksi, ettei elimistön mikään osa joudu epätavalliselle rasitukselle alttiiksi.

5.13 Alkoholien ja päihteiden väärinkäyttö

Alkoholien ja huumeaineiden väärinkäytön poistamiseksi noudatetaan työmarkkinoiden keskusjärjestöjen asiaa koskevaa suositusta siten kuin sen soveltamisesta merialalle on osapuolten välillä erikseen sovittu. Katso yleiset sopimukset kohta 6.

5.14 Terveysvalistus ja -kasvatus

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että terveydenhuollosta aluksessa vastuussa oleville järjestetään koulutusta ja neuvontaa terveydenhoitokysymyksissä sekä toimitetaan terveystarkastusta koskevaa materiaalia työsuojeluhenkilöstön käyttöön.

Erityisesti on tällöin kiinnitettävä huomiota niiden alusten henkilökuntaan, jotka kuljettavat terveydelle vaarallisia kemikaaleja tai muita vaarallisia lasteja.

Työterveydenhuollon kustannukset ja sairausajan palkka

5.15 Sairaushoitokulut ja sairausajan palkka

Sairaushoitokuluista ja sairauden ajan palkasta säädetään merityösopimuslaissa.

5.16 Terveystarkastuksiin osallistuminen

Merenkulkijan kuukausipalkkaa ei vähennetä hänen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/1994) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa menettämältään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Merimiehen lääkärintarkastuksista annetun asetuksen (476/1980) tarkoittamat uusintatarkastukset sisältyvät valtioneuvoston päätöksen (950/1994) tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin terveystarkastuksiin. Lisäksi samaa sääntöä noudatetaan niissä terveydensuojelulain (763/1994) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Merenkulkijalle, joka lähetetään edellä mainituissa kohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Korvaus matkakustannuksista suoritetaan siten kuin ao. työehtosopimuksen kohdassa "matkakorvaus" on sovittu.

Mikäli tarkastus tapahtuu merenkulkijan työajan ulkopuolella - ei kuitenkaan tapauksissa, joissa tarkastuksia suoritetaan aluksella aluksen ollessa kulussa - merenkulkijan vuosi-, vastike- tai sairauslomalla, ellei tarkastus johdu sairausloman aiheuttaneesta sairaudesta, sekä lomautusaikana, maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista vähimmäispäivärahaa.

5.17 Raskaus

Äitiysvapaasta ja sitä vastaavasta vapaasta on voimassa mitä on säädetty merityösopimuslaissa.

Erilaiset määräykset

5.18 Työsuhde ja sairaus

Sairaustapauksissa on merenkulkijan ensisijaisesti käännyttävä päällikön/ varustamon osoittaman lääkärin puoleen.

Merenkulkija, joka päästökatselmuksilaisuudessa tietää olevansa sairas, on velvollinen ilmoittamaan tästä päällikölle tai varustamolle ja tulee hänen vaadittaessa viivytyksettä käännyä lääkärin puoleen.

Varustamon oikeudesta päättää työsuhde merenkulkijan sairastumisen tai vammautumisen johdosta säädetään merityösopimuslaissa.

Varustamon tulee pyrkiä sijoittamaan sairauden päätyttyä tai vamman parannuttua takaisin varustamoon meripalvelukseen merenkulkija, joka on päästökatselmoitu sairauden tai tapaturman takia varsinaisesta työsuhteesta säännöllisesti Suomeen liikennöivästä aluksesta.

Palkka määräytyy sen aluksen mukaan, johon hän ryhtyy toimeen.

Työntekijä, joka palaa toimeensa sairaslomaltaan, on oikeutettu saamaan työnantajalta Suomessa olevan kotipaikkakunnan ja aluksen välisestä paluumatkasta juna-, linja-auto-, laiva- tai alennetun lentolipun hinnan. Milloin alennusta ei myönnetä, korvataan turistiluokan lentolipun hinta.

Muussa kuin matkustaja-aluksessa työskentelevän merimiehen palatessa sairaslomaltaan alukselle, maksetaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ennakolta ole toisin sovittu, taksikulut työhön paluu paikkakunnan linja-auto- tai rautatieaseman taikka lentoyhtiön kaupunkiterminaalin (tai lentoaseman, jos matka sieltä lyhyempi) ja sataman välillä, kun

- yleistä liikenneyhteyttä em. välillä ei ole, tai
- työntekijää on pyydetty palaamaan alukselle sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuneuvot eivät ole liikenteessä.

Taksikulut korvataan vain esitetyn tositteen perusteella palkkaliitteen mukaan/ taksimatka.

5.19 Salassapitovelvollisuus

Varustamon palveluksessa olevan merimiehen oikeus saada omaa terveydentilaansa koskevat tiedot terveydenhuoltohenkilökunnalta määräytyy viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) mukaan.

Henkilökunnan lääkärin on annettava työnantajalle ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä harkittaessa palvelukseen ottoon tai työhön sijoittamiseen taikka palvelussuhteen jatkumiseen liittyviä seikkoja. Näitä tietoja saa kuitenkin antaa vain saman varustamon tai varustamoyhtymän sisällä.

Henkilöt, jotka tämän sopimuksen ja asemansa perusteella ovat saaneet tietää merenkulkijaa tai hänen perhettään koskevan yksityisen salaisuuden, eivät saa ilmaista sitä luvatta, jollei laista muuta johdu.

5.20 Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

6. PÄIHTEETÖN TYÖPAIKKA POLITIIKKA

Päihdeettömyyspolitiikan tavoitteena on turvata päihdeetön ja turvallinen työpaikka sekä työyhteisö ja kannustaa työntekijöitä vähentämään päihdeiden käyttöä. Päihdeettömyyspolitiikan tavoitteena on vähentää etenkin päihdeiden ongelmakäyttöä ja edistää työntekijöiden terveyttä ja ylläpitää työkykyä. Osapuolet korostavat päihdehaittojen ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen henkilökohtaisen puheeksi oton sekä hoitoonohjauksen merkitystä. Ennaltaehkäisevä puuttuminen on osa työsuojelua eikä ennaltaehkäisevä puuttuminen ole kurinpidollinen toimi. Työnantajalla on oltava päihdeohjelma, joka on käsitelty laissa säädetyllä tavalla työntekijöiden kanssa.

Työskenteleminen aluksella alkoholin ja huumeiden vaikutuksen alaisena kasvattaa huomattavasti onnettomuus- ja tapaturmariskiä, vaarantaa aluksen toimintaa ja vahingoittaa työyhteisöä. Tämän vuoksi ulkomaanliikenteen aluksilla noudatetaan alkoholin suhteen työtehtävissä työajalla nollatoleranssia ja huumeiden osalta ehdotonta nollatoleranssia aina työjakson aikana.

Jokaiseen työnantajan tietoon tulleeseen tapaukseen, jossa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena joko saapuessaan alukselle tai oleskellessaan aluksella, tullessaan kiinnittämään huomiota.

Aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen tulee tarvittaessa suorittamaan jäljempänä tarkoitettua päihdetestausta sen selvittämiseksi, onko päihdeettömyysperiaatteita rikottu.

Suomen lipun alla olevilla aluksilla voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijöiden on suoritettava tehtävänsä kunnollisesti lain ja hyvän merimiestavan mukaisesti. Lisäksi laivapalveluksessa on noudatettava raittiutta, hyvää järjestystä ja kuria sekä käyttäydyttävä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella.

Tarkemmat päihdeettömyyspolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

YLEISTÄ

Päihdeillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

Päihdeettömyyspolitiikan toteuttaminen aluksilla on jokaisen laivaväkeen kuuluvan etu. Lähtökohdiana on, että aluksella työskentelevät, mukaan lukien alihankkijat ja lisätyövoima, kuuluvat päihdeettömyyspolitiikan piiriin, ja että kaikkiin heihin noudatetaan samoja toimintaperiaatteita.

Esihenkilöt ja työnjohto seuraavat päihdeettömyyspolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt aluksella huumausaineiden vaikutuksen alaisena, voivat johtaa työsuhteen päättämiseen. Tapaukset, joissa työntekijä on aluksella siinä määrin päihtyneenä, että hän aiheuttaa vaaraa tai ei pysty suoriutumaan turvallisuuteen liittyvistä tehtävistään, voivat johtaa jäljempänä selostettuihin toimenpiteisiin. Jokaisella, joka havaitsee tai epäilee laivaväkeen kuuluvan henkilön työskentelevän päihtyneenä, on velvollisuus ilmoittaa tilanteesta aluksen päällikölle tai esihenkilölle.

Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan työajalla päihtynyt, esihenkilöiden ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esihenkilöilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan työssä päihtynyt, asiasta on ilmoitettava viipymättä yliperämiehelle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta viipymättä konepäällikölle ja varustamolle.

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työskentelemästä sellaisen kollegan kanssa, joka on päihtynyt. Työnantaja vastaa huumetestien ja alkoholitestien hankintakuluista ja matkakuluista, joista annetaan työnantajalle selvitys.

Hoitomaksuista on sovittu hoitonohjauksopimuksen kohdassa 8.9.

ALKOHOLI

Aluksella työskentelevä ei saa työaikana esiintyä alkoholin vaikutuksen alaisena eikä hänen veren alkoholipitoisuutensa (BAC) saa koskaan työssä ollessaan ylittää 0,00 ‰. Jos työntekijän veren alkoholipitoisuus ylittää 0,00 ‰:a, hän ei saa osallistua työskentelyyn aluksella, lukuun ottamatta pelastautumista.

Työntekijän on muutoinkin esiinnyttävä aluksella ollessaan siten, että hän ei vaaranna omaa, matkustajien ja muun henkilökunnan, saati aluksen ja sen lastin turvallisuutta ja siten, että hän selviytyy moitteettomasti tehtävistään pelastusorganisaatiossa.

Työntekijän on myös matkalla alukselle ja alukselta esiinnyttävä siten, että hän ei aiheuta vahinkoa työnantajalle.

Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

HUUMAUSAINIET

Huumausaineilla tarkoitetaan kaikkia niitä aineita, joiden käyttö on Suomessa katsottu täyttävän huumausaineiden käyttörikoksen tunnusmerkistön. Tämän lisäksi huumausaineilla tarkoitetaan väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä ja muita päihtymistarkoituksessa käytettyjä aineita (esim. teknisiä liuottimia).

Huumausaineiden tuominen alukselle ja niiden hallussapito, käyttäminen, myyminen tai välittäminen aluksella on ehdottomasti kiellettyä. Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta voi seurata työsuhteen välitön purkaminen.

LÄÄKKEET

Lääkärin tai aluksen lääkintähenkilöstön määräämien lääkkeiden reseptin mukainen käyttäminen on sallittua. Ne, joille on lääkärin toimesta määrätty keskushermostoon vaikuttava lääkitys, suositellaan

esittämään lääkityksestä selvitys aluksen sairaanhoitajalle tai, jos tällaista ei ole, terveydenhuollosta vastaavalle päällystön jäsenelle.

TILOJEN TARKASTAMINEN

Mikäli on aihetta olettaa, että työntekijä on tuonut alukselle tai säilyttää hytissään huumausaineita, tai sellaisia määriä alkoholia, että se voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai lastille taikka muutoin aiheuttaa epäjärjestystä aluksella, aluksen päälliköllä on oikeus tarkistuttaa työntekijän käytettävissä olevat tilat. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai viranomainen.

Tarkastus on toimitettava työntekijän valitsemien (esim. luottamusmies) todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava aine. Aine on luovutettava viranomaisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

PÄIHDETESTAUS YLEISTÄ

Päihdetestaukseen, puhallustestausta lukuun ottamatta, kuuluvien näytteidenoton suorittaa lääketieteellisen koulutuksen saanut henkilö, jonka varustamo on tehtävään nimennyt.

Kyseisen henkilön ja varusteiden, näytteenottomenetelmien sekä näytteiden kuljetuksen, analysoinnin, arvioinnin, tulosten raportoinnin ja salassapidon tulee noudattaa kaikkina asianomaisina ajan-kohtina vastaaviin testauksiin tavanmukaisesti alalla noudatettavia vaatimuksia ja suosituksia.

Alkoholi- ja huumetarkastuksien suorittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Testit ovat joko satunnaistestejä, jotka on toimitettava siten, että ne ovat yleisiä eivätkä kohdistu erityisesti kehenkään yksittäiseen työntekijään tai testejä, joita suoritetaan perustellusta epäilystä. Perusteltu epäily voi syntyä esim. seuraavien tunnusmerkkien perusteella:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset;
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot;
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työjaksojen vaihdot;
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa;
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset;
- sairauslomastodistukset eri lääkäreiltä;
- esihenkilöiden välttely;
- toistuvat tapaturmat;
- rattijuopumus.

Mikäli olosuhteet sallivat, alkoholi- ja huumetestaukset suoritetaan mahdollisimman pian jokaisen turvallisuutta tai ympäristöä vaarantaneen onnettomuuden jälkeen. Tällöin on testattava kaikki työtehtävissä olleet tai muuten onnettomuuden syntyyn mahdollisesti vaikuttaneet.

ALKOHOLITESTAUS

Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista. Työntekijän, joka työskentelee työtehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, on työaikana osallistuttava puhallustestaukseen, puhallustestauksesta kieltäytyminen on työsuhteen velvoitteiden ja päihitteettömyyspolitiikan vastaista toimintaa, josta voidaan antaa kirjallinen varoitus.

Työntekijä, joka kieltäytyy työaikana osallistumasta pistokoeluentoiseen puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävästä päällikön määräyksellä.

Työntekijällä on oikeus pyytää vapaaehtoista puhallustestiä milloin tahansa.

Satunnaispuhallutukset suoritetaan vain työaikana.

Aluksella on puhallustestin suorittamista varten kaksi kalibroitua alkometriä. Puhallustestauksessa käytettävät laitteet on kalibroitava ja tarkistettava ja huollettava säännöllisin väliajoin maahantuojan tai valmistajan ohjeiden mukaisesti ja ne on pidettävä kunnossa. Laitteiden tulee olla tarkkoja. Alkometrin näyttämä tarkastetaan laitevalmistajan ohjeen mukaan aina ennen puhallustestauksen aloittamista. Puhallustestauksen suorittaa aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, muu pätevä ja koulutuksen saanut miehistön jäsen. Tarkastuksesta ja suoritetuista puhallustestauksista, vapaaehtoisia testauksia lukuun ottamatta, tehdään merkintä laivapäiväkirjaan.

Puhallustestaus on suoritettava sellaisessa tilassa, jossa ei ole muita henkilöitä kuin ne henkilöt, joiden on oltava paikalla (puhallustestin suorittaja, testattava, luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja). Työntekijällä on oikeus kieltää todistajan läsnäolo.

Puhallustestauksista tehdään varustamon päihdeohjelmassa sovitulla tavalla puhallutuspöytäkirja. Puhalluspöytäkirjaa tulee säilyttää niin, ettei pöytäkirja ole muiden kuin niiden henkilöiden saatavilla, joilla on oikeus käsitellä puhallustuloksia. Positiivisesta tuloksesta, tehdään aina erillinen pöytäkirjamerkintä, jonka positiivisen tuloksen puhaltanut työntekijä allekirjoittaa. Puhallutuksen suorittaja ilmoittaa positiivisesta puhallustuloksesta varustamon konttorille nimetylle henkilölle ja ilmoittaa samalla positiivisen puhallustuloksen suorittaneen työntekijän henkilöllisyyden. Puhallustuloksia, joissa on tunnistamistietoja, ei merkitä laivapäiväkirjaan tai muualle mistä tulokset olisivat ulkopuolisten nähtävillä.

Mikäli ensimmäinen puhallustulos ylittää 0,00 % suoritetaan tarkastuspuhallus toisella kalibroidulla alkometrillä.

Mittavirheen suuruus voi olla enintään 0,10 %.

Mikäli molemmat puhallustulokset ovat identtiset, voidaan mittausvirheen mahdollisuus sulkea pois. Tarkastuspuhallutukseen, joka suoritetaan 0,00 % ylittävän puhallustuloksen perusteella, pyydetään paikalle luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja / tukihenkilö. Puhallutuksista tehdään

merkintä puhalluspöytäkirjaan ja työntekijä kuittaa allekirjoituksellaan puhallustuloksen. Työntekijä ei saa nähdä puhalluspöytäkirjaan merkattuja muiden henkilöiden puhallustuloksia.

Mikäli tarkistuspuhalluskin ylittää 0,00 ‰, työntekijä poistetaan töistä ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua työntekijän työkuoron tarkistamiseksi (uusintapuhallus).

Uusintapuhalluksen tarkoituksena on selvittää, onko työntekijä työkuoriton ja voiko hän palata työtehtäviinsä.

Mikäli on syytä epäillä (perusteltu epäily) työntekijän olevan aluksella alkoholin vaikutuksen alaisena, hänet testataan puhallustestillä. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään joka kerta tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymistä osoittavat muut seikat. Kun työntekijällä on laissa säädetty velvollisuus osallistua puhallustestaukseen, on puhallutuksesta kieltäytyminen työsuhteen velvoitteiden ja tämän politiikan vastaista toimintaa, josta voi seurata kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen. Työntekijä, joka kieltäytyy osallistumasta puhallustestaukseen, voidaan poistaa työtehtävästä päällikön määräyksellä.

HUUMETESTAUS

Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytty terveydenhuollon edustaja. Työnantajan tulee varmistua siitä, että testin ottajalla on voimassa oleva pätevyys ja testimenetelmä on sellainen, joka on määritelty hyväksyttäväksi kansallisessa lainsäädännössä.

Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen solmimista.

Perustellusta epäilystä voidaan tarvittaessa suorittaa yksittäiseen henkilöön kohdistuva huumetesti. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pistokoeluentoisia huumausainetestejä, kuten laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) on säädetty tai työntekijän kanssa erikseen sovittu. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta. Huumetestin tuloksen toimittamatta jättäminen on työvelvoitteiden rikkomista ja voi johtaa kurinpidollisiin toimiin.

RIKKOMUSTEN SEURAUKSET

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa työsuhteen jatkumisen arviointi ja työsuhde voidaan päättää ilman varoitusta, mikäli erityisopimuslaissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työaikana päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön tai työnantajan antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa 12 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonhajausta koskevan sopimuksen mukaisiin toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon.

Hoitoonohjaukseen voidaan turvautua ensimmäisen päihtyneenä olemisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä.

Koeajalla olevan työntekijän työsuhde voidaan päättää varoituksesta, mikäli hän syyllistyy tämän päihdepolitiikan rikkomisesta.

Mikäli hoitoon hakeutunut työntekijä rikkoo hoitoa varten laadittua hoitosuunnitelmaa tai hoito-ohjetta tai mikäli työntekijä esiintyy varoituksen voimassa ollessa uudestaan päihtyneenä työssään, työnantaja voi päättää hänen työsopimuksensa.

MUUTA

Osapuolet sopivat, että päihdekäytäntöjen poikkeavista määräyksistä tai menettelytavoista sekä mahdollisesta kompensatiosta voidaan sopia työehto-osapuolten välisellä erillissopimuksella varustamotai aluskohtaisesti, huomioiden varustamokohtaiset tarpeet.

Henkilökuntaan kuuluva saa ostaa ja säilyttää aluksella alkoholipitoisia aineita, mutta niiden käyttäminen tämän politiikan vastaisesti on kiellettyä.

Tämä politiikka päihdeettömästä työpaikasta korvaa kaikki SKPL:n ja SV:n välillä aiemmin sovitut päihdepolitiikat ja niiden tulkinta- ja soveltamisohjeet ja erillispöytäkirjat, joilla on sovitut päihteisiin liittyvistä säännöistä, toimintatavoista, oikeuksista tai velvollisuuksista

7. ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITONOHJAUSSOPIMUS

Tämän hoitonojhausopimuksen tarkoituksena on pyrkiä päihteettömään työpaikkaan sekä parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa. Työpaikkoja kannustetaan yhteisesti luomaan ja vahvistamaan omia päihteiden käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Erityisesti korostetaan ennaltaehkäisevää toimintaa, eli puuttumista päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Sopimuksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota päihteiden käytön haitallisuuteen työelämässä sekä tuoda esiin asioita ja ratkaisumalleja, jotka voisivat olla apuna työpaikkakohtaisia toimintatapoja luotaessa.

1. ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtäviä työturvallisuustyötä. Tässä keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen ja koulutus koskevat alkoholin käytön haittoja, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitonojhausmahdollisuuksia.

2. TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä;
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti;
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä;
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista;
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista; sekä edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

3. TYÖYHTEISÖ

Työyhteisön on sitouduttava päihteettömään työkuultuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei pidä sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

4. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihitteettömyyden edistämiseen.

5. TILANTEEN TUNNISTAMINEN

Päihiteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset;
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot;
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työjaksojen vaihdot;
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa;
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset;
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä;
- esimiesten välttely;
- toistuvat tapaturmat;
- rattijuopumus.

Päihiteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

6. TILANTEESEEN PUUTTUMINEN

Päihiteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihiteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja merkki ongelmasta, johon tulee puuttua. Ongelmaan puututtaessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

Työntekijän kanssa käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan mahdollinen hoidon tarve. Työterveyshuollon on oltava mukana suunnitelman tekemisessä, hoidon tarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

6.1 ESIMIEHEN VASTUU

Mikäli työntekijän käyttäytymisessä tai työsuorituksissa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen on keskusteltava työntekijän kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuksista.

Epäillessään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työnantajan on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Erilaisissa testauksissa tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Huumausaineiden testaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä, lisäksi työntekijän kanssa voidaan sopia huumetestauksesta työsuhteen aikana.

Jos on epäselvää, onko työsuoritusten ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, asianomainen työntekijä voidaan ohjata omaan työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.

6.2 TYÖTOVEREIDEN TUKI

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihdeyhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan asianomaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksyy työhönsä tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

6.3 TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT

Työterveyshuoltohenkilöstön tehtävänä on arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmallinen käyttö kaikissa potilaskontakteissa, puuttua tarvittaessa asiaan aktiivisesti ja antaa tietoa ja tukea.

Mikäli työterveyshuolto toteaa päihdeongelman, työterveyshuollon tehtävänä on kertoa päihdeongelmalliselle hoitomahdollisuuksista ja ohjata hänet asianmukaiseen hoitoon. Tilanteissa, joissa on aihetta epäillä päihtyneenä olemista työpaikalla ja joissa päihtyneenä olemisesta aiheutuu vaaraa, työterveyshuollon on otettava yhteyttä työpaikkaan ja tiedustella työntekijän työssä selviytymistä ja tarvittaessa ehdottaa toimenpiteitä työntekijän hoitoon ohjaamiseksi.

Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä tehdä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua hoitoonohjauksen, hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

7. YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

Työpaikalla noudatettavat päihdeasioiden käsittelyä, hoitoonohjausta ja työterveyshuollon roolia päihdeasioissa koskevat periaatteet käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annetun lain tarkoittamassa yhteistoinnissa. Yhteistyössä keskeisiä ovat myös työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet.

Yksittäistä tapausta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelmaisen suostumuksella oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle. Työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa.

8. HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa päihdeongelmaista hakeutumaan hoitoon. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Hoitoon hakeutumista ja hoitoon ohjausta varten työpaikalla on oltava tieto käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Jos työpaikalla on päihdeyhdyshenkilö, hän voi huolehtia myös hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä.

oidon tavoitteena on päihdeongelmasta toipuminen ja terveyden ja työkyvyn säilyttäminen.

8.1 HOITOON OHJATTAVA

Hoitoon ohjattavalla tarkoitetaan henkilöä, jolle on kehittynyt tai selvästi on kehittymässä alkoholin tai muiden päihteiden ongelmakäytöstä johtuva sosiaalinen, terveydellinen tai työntekoa ja turvallisuutta häiritsevä haitta.

8.2 HOITOON OHJAUS

Hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaus tapahtuvat seuraavasti:

- vapaaehtoisesti omasta tai perheen aloitteesta;
- työtovereiden, esimiehen tai yhteyshenkilön;
- työterveyshenkilöstön aloitteesta; taikka
- työnantajan aloitteesta, kun on jouduttu toteuttamaan päihteiden ongelmakäytöstä johtuva kurinpitotoimenpide (kirjallinen varoitus).

Esimiehet ja työtoverit ovat keskeisessä asemassa päihdeongelman havaitsemisessa työpaikalla. Esimiehen on annettava päihdeongelmalliselle kehoitus hoitoon hakeutumisesta ongelman havaittuaan. Työtoverit voivat myös toiminnallaan edesauttaa päihdeongelmaisen hoitoon hakeutumista.

Päihdeongelmainen voi halutessaan ottaa päihdeyhteyshenkilön, luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan mukaan hoitoon ohjaamista koskevaan keskusteluun.

Hoitoon ohjauksen toteuttamisesta huolehtivien on pyrittävä siihen, että päihdeongelmainen ohjataan hoitoon ennen päihteiden ongelmakäytöstä aiheutu- via kurinpidollisia toimia.

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

alusten ilmoitustauluilla ja terveysasemilla on oltava tiedot käytettävistä olevista hoitopaikoista ja hoitomuodoista (päihdehuollon palveluopas);

aluksella ja/tai varustamossa on oltava yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä hoitoon hakeuduttaessa;

työnantaja, yhteyshenkilöt ja työterveyshenkilöstö toimivat yhteistyössä hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa. Työnantajan on ilmoitettava sen aloitteesta tapahtuvasta hoitoon ohjauksesta yhteyshenkilölle, mikäli hoitoon ohjattava antaa tähän luvan;

hoitoonohjauksen yhteydessä tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan hoidossa käynnistä, kustannusten korvaamisesta, varustamon tukitoimista ja hoidon seurannasta. Hoitosopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja hoitoon ohjattava itse; sekä

hoitopaikan kanssa tehdään hoitosuunnitelma, jossa sovitaan tarkemmin muun muassa hoitomuodosta.

8.3 YHTEYSHENKILÖ

Päihdeongelmainen voi ensisijaisesti kääntyä aluksen ja/tai varustamon yhteyshenkilön puoleen. Yhteyshenkilöksi on valittava tehtävään mahdollisimman hyvin sopiva henkilö, joka nauttii työntekijöiden luottamusta. Yhteyshenkilönä voi myös toimia työterveyshenkilöstön edustaja. Yhteyshenkilö nimetään työsuojelutoimikunnassa.

Yhteyshenkilö huolehtii hoitoonohjauksen liittyvistä käytännön toimista. Yhteyshenkilö hoitaa myös ongelmaisen puolesta tarpeellisia yhteyksiä hoitopaikkaan, työnantajaan, tämän edustajaan ja työterveyshenkilöstöön.

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN

Hoitosopimuksessa mainitun hoitajakson aikana pyrittävä välttämään kurinpitotoimien käyttöä lukuun ottamatta tapauksia, jolloin henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen työpaikalla. Ennen kuin työpaikalla ryhdytään työsuhteen purkuun hoidon aikana, esimiehen on kuultava työterveyshenkilöstöä ja yhteyshenkilöä.

Milloin hoitoon ohjattu kieltäytyy menemästä hoitoon tai laiminlyö hoidossa käymisen tai mikäli hoito todetaan tuloksettomaksi, työnantajalla on oikeus menetellä merityösopimuslain ja voimassa olevan menettelytapaohjeen mukaan.

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

8.5 TUKITOIMET

Mikäli hoidossa oleva sitä esittää, hänet on siirrettävä mahdollisuuksien mukaan tehtävästä tai työryhmästä toiseen hoidon ajaksi edellyttäen, että tämän voidaan katsoa tukevan hoitoa. Tarvittaessa voidaan toteuttaa myös muita tukitoimia.

8.6 HOIDON SEURAAMINEN

Hoitoon ohjauksen käytännön toteuttamisesta huolehtivien osapuolten on toimittava yhteistyössä hoitopaikan kanssa. Hoitosopimuksessa on myös sovittava, miten yhteydenpito hoitopaikkaan toteutetaan. Hoitosopimus on toimitettava tiedoksi hoitopaikkaan.

Kun hoitoon ohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta ja/tai kun hoito tapahtuu työaikana ja aina, kun työnantaja osallistuu hoidon kustannuksiin, työnantajan edustajalla on oikeus saada tieto hoidossa käynneistä ja/tai hoidon keskeytymisestä.

Työterveyshenkilöstö ja yhteyshenkilö seuraavat hoidossa käyntiä hoitopaikasta annettujen tietojen ja ongelmaisen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

8.7 LUOTTAMUKSELLISUUS

Päihdeongelman hoitoon ohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoon ohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa antaa ilman asianomaisen lupaa asiaa koskevia tietoja sivullisille.

8.8 HOIDON TULOKSELLISUUS

Hoitoa on pidettävä tuloksellisena, jos hoitoonohjauksen perusteena olleet sosiaaliset, terveydelliset tai työntekoa häiritsevät haitat ovat vähentyneet. Tuloksia ovat mm. vähentyneet poissaolot ja työssäkäynnin vakiintuminen.

8.9 KUSTANNUKSET

Vapaaehtoisesti laitoshoitoon hakeutuneelle maksetaan hoidon ajalta sairaus- ajan palkkaa, jos hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

Hoitomaksuista on ensisijaisesti vastuussa asianomainen itse. Hoitosopimuksella voidaan sopia kustannuksista tarkemmin.

8.10 TIEDOTTAMINEN

Tämä hoitoonohjaussopimus, tiedot yhteyshenkilöistä ja hoitopaikoista pidetään nähtävänä ilmoitustauluilla. Vastaavat tiedot ovat myös työterveyshenkilöstöllä, yhteyshenkilöillä ja työsuojeluhenkilöillä. Työsuojelutoimikunnassa on käsiteltävä hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedotus- ja yhteistyökysymykset (kuten tiedotus, kampanjat, yhteyshenkilöiden koulutus ja työturvallisuus).

8. SOPIMUS ALUKSEN HARJOITTELUVASTAAVASTA

1. Seuraavassa sovitaan aluksen harjoitteluvastaavalle maksettavasta korvauksesta ja siihen liittyvistä järjestelyistä. Korvaus koskee STCW 95 yleissopimuksen mukaista ohjattua harjoittelua, ja sen edellyttämää harjoitteluvastaavaa aluksella.

2. Tätä sopimusta on laadittu kolmetoista (13) alkuperäiskappaletta, yksi kappale kutakin sopijaosapuolta kohti.

Sopijaosapuolia korvauksen suorittajina ovat:

Satakunnan ammattikorkeakoulu Merenkulun Rauman yksikkö
 Yrkeshögskola Sydväst Sjöfart Åbo
 Ålands yrkeshögskola
 Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Merenkulun osasto
 Rauman ammatti-instituutti Merenkulun osasto
 Yrkesinstitutet Sydväst Sjöfart Åbo
 Ålands sjömansskola
 Kotkan merenkulku- ja kuljetusalan oppilaitos

Sopijaosapuolia korvauksen saajan puolesta ovat:

Suomen Laivanpäälystöliitto ry- Finlands Skeppsbefälsförbund r.f.
 Suomen Konepäälystöliitto ry- Finlands Maskinbefälsförbund r.f.

Sopijaosapuoli maksujärjestelyn osalta ovat:

Suomen Varustamot ry

8.1 Aluksen harjoitteluvastaavan tehtävät

1. Aluksen harjoitteluvastaavan tehtävät perustuvat STCW 95 yleissopimukseen. Järjestelyissä noudatetaan Opetusministeriön merenkulkualan koulutustoimikunnan antamaa toimintaohjesuositusta liitteineen, vuodelta 1999, jossa todetaan, että ammattikorkeakoulu ja oppilaitos tai sen yksikkö täydentää em. suositusta omilla ohjeillaan.

8.2 Sopimuksen voimassaoloaika

1. Sopimus astuu voimaan, kun kaikki sopijaosapuolet ovat sen allekirjoituksellaan vahvistaneet. Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus lakkaa olemasta voimassa kuuden kuukauden (6 kk) kuluttua siitä, kuin yksi tai useampi sopijaosapuoli sanoo sen kirjallisesti irti.

8.3 Korvauksen määrä

1. Korvauksen määrä on 150,00 euroa kuukaudessa kutakin harjoittelijaa kohden. Vajaiden kuukausien osalta menetellään siten, että korvauksen määrä jaetaan kolmellakymmenellä (30), ja kerrotaan harjoittelupäivien määrällä. Korvauksen määrä seuraavaksi kalenterivuodeksi, tai useammaksi, sovietaan erillisellä sopimuksella ammattikorkeakoulujen/ oppilaitosten, ja työntekijäjärjestöjen kesken.

8.4 Milloin korvaus suoritetaan

1. Aluksen harjoitteluvastaava on oikeutettu korvaukseen niiden päivien osalta, jolloin harjoittelija on aluksella, mukaan lukien tulo- ja lähtöpäivät. Aluksen harjoitteluvastaava on oikeutettu korvaukseen myös silloin, kun harjoittelija on samanaikaisesti työsopimussuhteessa varustamoon.

8.5 Maksujärjestelyt

1. Varustamo välittää aluksen harjoitteluvastaavalle edellä mainitun korvauksen. Samalla kun varustamo laskuttaa ammattikorkeakoululta/oppilaitokselta koulutussopimukseen perustuvan ylläpitokorvauksen, se laskuttaa aluksen harjoitteluvastaavan ilmoittaman, harjoittelupäiväkirjaan perustuvan, korvaukseen oikeuttavien päivien määrästä syntyneen korvaussumman.

9. SODANVAARASOPIMUS

1. Allekirjoittaneet ovat sopineet sodanvaarasta ja sodanvaaran (mm. merirosvous) kaltaisista tilanteista seuraavaa:

2. Sodanvaara-alueeksi tai sodanvaaran kaltaiseksi alueeksi hyväksytään Lloyd's Joint War Committeeen (JWC, katso erillinen lista, joka päivitetään tapauskohtaisesti) julistamia alueita.

3. Sodanvaara-alueella liikennöivällä aluksella maksetaan 100 %:lla korotettua taulukko- tai takuupalkkaa. Sodanvaara-alueella tehty ylityö maksetaan 100 %:lla korotetusta taulukko- tai takuupalkasta.

4. Korotettua palkkaa aletaan maksaa sen vuorokauden alusta, jonka kuluessa alus saapuu edellä mainitulle alueelle ja sen vuorokauden loppuun, jonka kuluessa alus on poistunut alueelta, kuitenkin vähintään kahdelta vuorokaudelta.

5. Laskettaessa vuosiloma-ajan palkkaa, aika, jolta on maksettu korotettua taulukko- tai takuupalkkaa on otettava huomioon (pro rata-periaatteen mukaisesti).

6. Työtapaturma-, ryhmähenki- ja henkilökohtaisen omaisuuden vakuutukset ovat voimassa ko. alueilla (ellei sodanvaarasta ole muuta sovittu) kuitenkin siten, että sodanvaara alueella, jos tapaturma tai kuolema johtuu sotatoimista tai niihin rinnastettavista toimista:

- ryhmähenkivakuutuksen mukainen korvaus kuoleman tapauksen johdosta on kaksinkertainen;
- lakisääteisen tapaturmavakuutuskorvauksen lisäksi 100 %:sta pysyvistä työkyvyttömyydestä maksettava kertakorvaus on 210 000 euroa. Tätä vähäisemmästä työkyvyttömyydestä maksetaan kertakorvaus, jonka suuruus on pro rata suhteessa täyteen kertakorvaukseen. Kertakorvauksen määrään tehdään vuosittain vastaavat korotukset kuin muihin tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaisiin korvauksiin;
- henkilökohtaisen omaisuuden menetys korvataan kulloinkin voimassaolevan työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle merionnettomuudesta menetetystä henkilökohtaisesta omaisuudesta annetun Työ- ja elinkeinoministeriön asetuksen mukaisesti (721/2009).

7. Mikäli työntekijä ei halua seurata alusta sodanvaara tai sodanvaaran kaltaiselle alueelle hänen on ilmoitettava asiasta heti, kun tieto aluksen siirtymisestä tällaiselle alueelle tulee tietoon. Muutoin seurataan voimassaolevaa säädäntöä koskien sodanvaaraa.

8. Tämä sodanvaarasopimus on voimassa kuten osapuolten välillä olevat muut ulkomaanliikenteen työehtosopimukset.

10. EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

Suomen Konepäällystöliitto ry ja Suomen Varustamot ry ovat laatineet yhteistyössä työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua koskevan liitesopimuksen¹ seuraavan sisältöisenä:

Tämän liitesopimuksen tavoitteena on turvata työpaikka, jolla ei suvaita eikä esiinny häirintää, kiusaamista, syrjintää, fyysistä tai henkistä väkivaltaa eikä muuta epäasiallista kohtelua sekä kiinnittää huomiota kaikenlaisen epäasiallisen kohtelun haitallisuuteen työelämässä ja sen kielteisestä vaikutuksesta työn tuottavuuteen, työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Sopimuksen tarkoituksena on parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua ja käyttäytymistä koskevien tapausten käsittelyä ja ratkaisemista ja kannustaa työpaikoilla yhteisesti luomaan ja toteuttamaan epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn, siihen puuttumiseen, käsittelyyn ja ratkaisuun liittyviä työpaikkakohtaisia toimintatapoja ja käytäntöjä.

Tämän sopimuksen taustalla sovelletaan työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua koskevia työturvallisuuslain (738/2002) ja merityösopimuslain (756/2011) säännöksiä. Tämä sopimuksen tarkoittama epäasiallista kohtelua ei ole yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tarkoitettu työsyryntä, johon liittyvät mainituissa laeissa määritellyt oikeusturvakeinot ja seuraamukset.

Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan tässä sopimuksessa kaikkia häirinnän, kiusaamisen, väkivallan ja muun epäasiallisen kohtelun muotoja.

1. PÄÄPERIAATTEET JA HÄIRINTÄTAPAUKSEN TUNNISTAMINEN

1.1 Epäasiallisen kohtelun kieltö

Kaikki epäasiallinen kohtelu sen muodosta, luonteesta ja tavoitteesta riippumatta on työpaikalla ja työyhteisön jäsenten kesken kielletty.

Työntekijä, riippumatta hänen asemastaan työyhteisössä, ei saa harjoittaa muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua.

1.2 Työnantajan toimintavelvollisuus

Työnantajan on viipymättä puututtava, selvitettävä ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin saatuaan tiedon epäasiallista kohtelua koskevasta epäilystä.

¹ Liitesopimuksen taustalla ovat ETF:n ja ECSA:n laatimat suuntaviivat ”Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen eliminointi” 2013, joiden mukaan kiusaamista ja häirintää koskevasta menettelyprosessista on sovittava merenkulun työmarkkinajärjestöjen kesken sekä ICS:n ja ITF:n yhdessä julkaisema ”Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying” 2016, johon viitataan myös MLC-merityöyleissopimukseen 2016 häirintää ja kiusaamista koskevan lisäyksen pöytäkirjassa.

Työnantajan on kohdeltava puolueettomasti ja tasapuolisesti epäasiallista kohtelua koskevan tapauksen osapuolia.

1.3 Määritelmät

Epäasiallisen kohtelun tunnistamisessa lähtökohdaksi on otettava se, miten epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunut kokee häneen kohdistuneen toiminnan.

Epäasialliseksi kohteluksi voidaan katsoa ainakin sellaiset vuorovaikutuksen muodot, teot tai toiminta, jota sen kohde pitää vastenmielisenä, ahdistavana, kiusallisena, uhkaavana, alistavana, nöyryyttävänä tai jonka johdosta hän kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi.

Epäasiallista kohtelua harjoittava voi olla työtoveri, esimies tai muu työnantajan edustaja tai missä tahansa muussa asemassa työyhteisössä oleva tai työyhteisön ulkopuolinen henkilö, kuten asiakas tai yhteistyökumppani.

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä sanoin, teoin, ilmein, elein tai muuna aistittavana toimintana ja käyttäytymisenä.

Epäasiallisen kohtelun eri muotoja ovat muun muassa kiusaaminen, seksuaalinen tai sukupuolinen häirintä ja sähköinen häirintä tai kiusaaminen.

Kiusaamisella tarkoitetaan ainakin tilannetta, jossa työntekijä joutuu toistuvasti ja pitkään painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen tai henkisen väkivallan kohteeksi. Kiusaaminen voi olla tahallista tai tapahtua tekijänsä tiedostamatta tai ymmärtämättä sitä, miten oma toiminta ja käyttäytyminen vaikuttavat toiseen tai miten toinen sen kokee.

Seksuaalista tai sukupuolista häirintää on ainakin työyhteisön jäsenen sukupuoleen tai seksuaalisuuteen kohdistuva ja sitä halventava tai alentava viestintä ja käyttäytyminen, vastenmielinen koskettelu, seksiehdotukset ja -vaatimukset sekä tunkeilevat eleet ja ilmeet.

Sähköinen häirintä tai kiusaaminen on ainakin erilaisten teknisten välineiden avulla tapahtuvaa nolaamista, nöyryyttämistä, uhkailua tai pelottelua, joka kohdistuu toiseen työyhteisön jäseneseen riippumatta siitä, tapahtuuko se työ- tai vapaa-ajalla.

Epäasiallista kohtelua ei ole esimerkiksi:

- työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tekemät asialliset päätökset ja ohjeet
- työnantajan työhön ja työpaikkaan liittyvä asiallinen, kriittinenkin palaute
- työnantajan kurinpidolliset toimenpiteet, kuten esimerkiksi varoitus, joihin on ryhdytty asiallisin perustein
- työnantajan työturvallisuuteen, työsuojeluun ja työterveyshuoltoon liittyvät asialliset päätökset ja toimenpiteet, mukaan lukien työntekijän työkykyyn liittyvät selvitykset ja muut toimenpiteet

- työyhteisön jäsenten väliset työhön liittyvät näkemuserot ja erimielisyydet
- työyhteisöä, työtä ja työtehtäviä koskevien ongelmien käsittely yhteisesti

2. ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

Epäasiallista kohtelua voidaan ehkäistä työpaikalla tietoisella ja tavoitteellisella työturvallisuusjohtamisella, osallistuvalla henkilöstöjohtamisella, läsnä olevalla esimiestyöllä, yhteishenkeä luovalla työilmapiirillä sekä hyvillä alustaidoilla. Ennalta ehkäisevää toiminnan keinoja ovat esimerkiksi työyhteisön tiedottaminen ja sen jäsenten tietoisuuden lisääminen, esimiesten kouluttaminen sekä puuttuminen työilmapiirin huonontumiseen ja epäasialliseen kohteluun varhaisessa vaiheessa.

Tavoitteena on työyhteisön tietoisuuden lisääminen siitä, mikä on epäasiallista kohtelua, miten siihen tulee suhtautua ja miten toimitaan, jos joutuu epäasiallisen kohtelun kohteeksi tai havaitsee toisiin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua sekä minkälaisia menettelytapoja on olemassa tilanteiden ratkaisemiseksi.

Työntekijöiden on sitouduttava, osana hyvää merimiestapaa, työyhteisöön, jossa ei suvaita mitään epäasiallista kohtelua. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä hyvän työilmapiirin ja asiallisen kanssakäymisen edistämiseksi työpaikoilla.

Esimiesasemassa olevien työntekijöiden on puututtava työyhteisön ja yhdessä työskentelevien keskinäisiin ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esimerkiksi jo silloin, kun ilmenee jokin työn sujuvuutta häiritsevä seikka tai oireita työilmapiirin huonontumisesta.

3. TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA LUOTTAMUSMIEHEN ROOLI

Epäasiallisen kohtelun osapuolilla on oikeus käyttää menettelyn kaikissa vaiheissa avustajanaan työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiestä tai muuta valitsemaansa tukihenkilöä.

4. VELVOLLISUUDET JA MENETTELY

4.1 Työntekijän velvollisuudet

Jos esimies tai työtoveri kohtelee toista epäasiallisesti, on epäasiallista kohtelua harjoittavalle ilmaistava heti ja selkeästi, että kohtelu koetaan epäasialliseksi ja ettei sitä hyväksytä. Jos tämä ei tehoa tai jos epäasiallisen kohtelun kohde ei uskalla menettellä näin, asiassa on käännyttävä työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai muun tukihenkilön puoleen ja yhdessä heidän kanssaan pyydyttävä epäasiallista kohtelua harjoittavaa lopettamaan kyseinen menettely.

Kun epäasiallista kohtelua harjoittavalle on ilmoitettu selkeästi, että menettelyä ei hyväksytä, hänen voidaan katsoa olevan selvillä menettelynsä kielteisistä vaikutuksista ja luonteesta.

Asian jatkokäsittelyn vuoksi on suositeltavaa, että epäasiallisen kohtelun kohde tekee tarvittaessa tukihenkilön avustuksella kirjallisia muistiinpanoja siitä, miten epäasiallinen kohtelu ilmenee, kuinka usein se toistuu ja miten sitä harjoittava on käyttäytynyt ja toiminut.

Epäasiallisen kohtelun jatkuessa on sen kohteen pyydetävä suoraan tai tukihenkilön avulla, että työnantaja puuttuu asiaan ja ottaa sen käsittelyyn. Jos epäasiallista kohtelua harjoittava on lähiesimies, viedään asia hänen esimiehensä tietoon ja käsittelyyn. Mikäli kyseinen esimies ei ota asiaa käsitte-lyyn, asia on vietävä organisaatiossa ylöspäin.

Mikäli työyhteisössä on nimetty työsuojeluorganisaatioon kuuluva yhdyshenkilö epäasiallista kohte-lua koskevia tapauksia varten, häneen voidaan ottaa suoraan yhteyttä esimiehen sijaan.

4.2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työyhteisön toimivuutta ja puuttua mahdollisimman varhai- sessa vaiheessa kaikkeen epäasialliseen kohteluun. Velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin alkaa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Toimintavel- vollisuus alkaa riippumatta siitä, tuleeko tieto työntekijältä itseltään, muulta työntekijältä, työsuoje- luvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai muulta tukihenkilöltä tai esimerkiksi työterveyshuollon tai työ- suojeluviranomaisen kautta. Toimenpiteisiin on ryhdyttävä viimeistään silloin, kun epäasiallinen kohtelu aiheuttaa tai saattaa aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle.

Tiedon saamisen jälkeen työnantajan on selvitettävä ja tutkittava tapaus ja tapahtumien kulku objek- tiivisesti ja puolueettomasti. Asia on käsiteltävä oikeudenmukaisesti. Tutkinnassa on otettava huomi- oon kaikki tapauksen olosuhteet, asiakirjat ja muu aineisto sekä kuultava kaikkia asiasta todennäköi- sesti tietäviä.

Selvittämisen jälkeen on harkittava, mitä tehokkaita toimenpiteitä tilanteen ratkaiseminen edellyttää. Jos selvityksissä on ilmennyt, että työpaikalla esiintyy epäasiallista kohtelua, on työnantajalla velvol- lisuus kieltää tällainen toiminta ja käyttäytyminen ja ryhtyä kaikkiin muihin asian kannalta tarvitta- viin toimenpiteisiin.

Työnantaja huolehtii tarvittaessa siitä, että tapauksen käsittely, tehdyt toimenpiteet ja ratkaisut kirja- taan asian vakavuuden edellyttämässä laajuudessa.

Epäasiallista kohtelua tutkittaessa ja selvitettäessä on kaikkea esiin tullutta tietoa ja aineistoa käsitel- tävä tarvittavalla luottamuksellisuudella.

4.3 Ilmoittaminen työsuojeluviranomaiselle

Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi tai jos toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä ratkaisemaan tapausta, tapauksesta on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksen tekee lähtökohtaisesti epäasiallista kohtelua kokenut itse. Ilmoitus on pyrittävä tekemään

työsuhteen kestäessä sen varmistamiseksi, että viranomaisilla on mahdollisuus puuttua asiaan ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.

4.4 Toimintamalli häirintätapauksia varten

Työnantaja voi laatia yhteistoiminnassa työsuojeluvaltuutettujen ja luottamushenkilöiden kanssa sisäisen toimintamallin epäasiallista kohtelua, sen tunnistamista ja käsittelyä varten.

Toimintamallin tarkoituksena on antaa muun muassa yksityiskohtaiset organisaatioon, toimintatapoihin ja henkilöstöhallintoon soveltuvat toimintaohjeet, joissa esimerkiksi määritellään vastuhenkilöt ja -alueet sekä selvitysmenettelyssä käytettävät lomakepohjat.

Mikäli sisäinen toimintamalli on laadittu, työnantajan on huolehdittava, että toimintamalli ja -ohjeet ovat nähtävänä aluksen ilmoitustaululla.

5. SEURAAMUKSET

Seuraamukset toiminnasta, jossa työyhteisön jäsen on kohdellut epäasiallisesti toista työyhteisön jäsentä, määräytyvät merityösopimuslain, työturvallisuuslain ja muun tapauskohtaisesti sovellettavan lainsäädännön mukaan.

Epäasiallisen kohtelun harjoittamisesta voi seurata varoitus, siirto toisiin työtehtäviin tai työnteon paikkaan tai työsopimuksen päättäminen lain edellytysten täytyessä. Siirron yhteydessä on harkittava epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunutta kuullen, keneen uudelleensijoittaminen tulisi kohdistua.

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY

SUOMEN VARUSTAMOT RY

11. E-KOULUTUSSOPIMUS

1. MÄÄRITELMÄT

E-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta ja valmennusta, jota toteutetaan tieto- ja viestintätekniikan avulla verkossa ja johon voi osallistua tai suorittaa ajankohdasta ja osallistujan sijainnista/paikasta riippumatta.

E-koulutuksen avulla työnantaja voi tarjota ja antaa työntekijöille suunnitelmien mukaista koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä uusiin ja nopeasti muuttuvien osaamis- ja tiedonjakotarpeiden edellyttämää koulutusta joustavasti ja tehokkaasti.

E-koulutus voidaan suorittaa, mikäli koulutuksen rakenne ja sisältö sen sallii, osissa tai kerralla riippuen työaikajärjestelyistä ja työnantajan määrittelemästä ajankohdasta, mihin mennessä e-koulutus on suoritettava. Työnantaja määrittelee ja ilmoittaa työntekijälle aina etukäteen, onko e-koulutus luonteeltaan pakollinen vai työnantajan suosittama.

Pakollisella e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista työnantajan työjohto-oikeutensa perusteella osoittamaa koulutusta, josta työntekijä ei voi kieltäytyä rikkomatta työ sopimukseen perustuvia velvollisuuksiaan.

Työnantajan suosittamalla e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, joka tukee työntekijän ammatillista kehitystä, mutta joka ei ole ammatinimikkeen kannalta välttämätöntä. E-koulutuksen osallistumisen ajankohdan työntekijä voi itse vapaasti valita ajasta ja paikasta riippumatta.

E-koulutuksen kesto, jonka mukaan korvaus määritellään, määräytyy e-koulutuksen laatijan etukäteen määrittelemän keston mukaan, ellei toisin sovita.

2. PAKOLLISEN E-KOULUTUKSEN AJANKOHTA JA MENETETYN VAPAA-AJAN KORVAAMINEN

Työnantaja pyrkii järjestämään työntekijän työtehtävät ja työajan niin, että pakollinen e-koulutus voidaan suorittaa sen kestosta riippumatta palkkaan sisältyvänä työaikana.

Esimies suunnittelee ja hyväksyy etukäteen työajan käytön eli, miten ja milloin ja mihin määräpäivään mennessä pakollinen e-koulutus suoritetaan.

Pakollinen E-koulutus työjaksolla

Pakollinen e-koulutus suoritetaan ensisijaisesti palkkaan sisältyvänä työaikana. Tällöin työntekijä vapautetaan tavanomaisista työtehtävistään pakollisen e-koulutuksen keston ajaksi.

Mikäli pakollista e-koulutusta ei voida suorittaa palkkaan sisältyvänä työaikana aluksella, se suoritetaan työajan ulkopuolella ylityönä aluksella. Pakolliset e-koulutukset pyritään suorittamaan työjakson hiljaisena aikana.

Pakollinen E-koulutus vapaajaksoilla

Mikäli pakollista e-koulutusta ei voida suorittaa työjakson aikana palkkaan sisältyvänä työaikana tai sen ulkopuolella ylityönä aluksella, e-koulutuksen suorittamisesta vapaajakson aikana voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Mikäli työntekijä ja työnantaja sopivat pakollisesta e-koulutuksesta, voi vapaajakson aikana työnantajan määräämää e-koulutusta olla enintään 30 tuntia kalenterivuoden aikana. Korvaus tällaisesta e-koulutuksesta on 1/200 tunnilta työntekijän henkilökohtaisesta palkasta. Vapaajaksolla tapahtuvasta e-koulutuksen ajankohdasta tulee sopia aina riittävän ajoissa ennen koulutusta.

Mikäli työnantaja edellyttää koulutuksen suorittamista e-koulutuksena vapaa-ajalla enemmän kuin 30 tuntia kalenterivuoden aikana, tällöin ylittävät koulutustunnit korvataan ylityönä.

Mikäli työntekijä itse valitsee e-koulutuksen läsnäolokoulutuksen sijasta, korvataan myös 30 tuntia ylittävältä ajalta e-koulutukseen käytetystä ajasta 1/200 tunnilta työntekijän henkilökohtaisesta palkasta.

Vapaajakson aikana suoritettava pakollinen e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun.

3. KORVAUSTYÖNANTAJAN SUOSITTELEMASTA E-KOULUTUKSESTA

Työntekijälle, joka osallistuu työnantajan suositteluun e-koulutukseen, jota suoritetaan palkkaan sisältyvän työajan ulkopuolella tai vapaajakson aikana, maksetaan erillinen korvaus jokaiselta e-koulutustunnilta ja jonka suuruus 1/200 työntekijän henkilökohtaisesta palkasta. Korvaus maksetaan e-koulutuksen päätyttyä kurssitodistusta tai muuta suoritusmerkintää vastaan.

Siitä, että työntekijä kieltäytyy suorittamasta työnantajan suositteluun e-koulutusta, ei seuraa sanktioita.

Vapaajaksolla tapahtuva työnantajan suosittelu e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun eikä menetettyä vapaa-aikaa erikseen korvata.

4. MUUT MÄÄRÄYKSET

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on käytössään sellaiset laitteet ja muut tekniset edellytykset, joiden avulla pakollisen e-koulutuksen suorittaminen työpaikalla tai muualla vapaajakson aikana on mahdollista.

Työnantaja maksaa tai korvaa, kaikissa edellä mainituissa tapauksissa, työntekijälle kaikki e-koulutuksesta aiheutuneet osallistumis- ja materiaalikustannukset. Kustannuksilla ei tarkoiteta esimerkiksi laitehankintoja (kuten tietokone, tabletti, puhelin tms.) tai liittymäkustannuksia.

Osapuolet tarkastelevat pakollisen e-koulutuksen toteutuneita tuntimääriä ja arvioivat vapaa-ajalla suoritettavan e-koulutuksen 30 tunnin kalenterivuositaisen rajan riittävyttä toukokuussa 2025, noudattaen jatkuvan neuvottelun periaatetta.

5 VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa kuten ulkomaanliikenteen pääsopimus.