

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Finlands Maskinbefälsförbund rf

Rederierna i Finland rf

Finlands Maskinbefälsförbund rf och Rederierna i Finland rf har kommit överens om att förlänga giltighetstiden för kollektivavtalen från tiden 1.3.2022–29.2.2024 (huvudavtalet för utrikesfartens kollektivavtal samt det allmänna avtalet jämte bilagor och tilläggsprotokoll/avtal samt kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart som gäller maskinbefäl jämte bilagor och tilläggsprotokoll/avtal) med ändringarna nedan.

1. Avtalsperiod

Den nya avtalsperioden inleds 1.3.2024 och löper ut 28.2.2026.

2. Lönejusteringar

2.1 Förhöjning

Tabell- och garantilönerna samt tilläggen i euro höjs 1.3.2024 med 2,5 %.

Ovan överenskomna förhöjningar genomförs enligt den praxis som tidigare iakttagits inom olika avtalsbranscher.

Ersättning från bilageavtal

Parterna har uppdaterat den tidigare rusmedelspolicyn för utrikesfarten (bilaga 6). Parterna har dessutom avtalat om ett nytt avtal om e-utbildningar. Baserat på båda ovan nämnda bilageavtal höjs lönerna med 0,55 %. Tabelllönerna enligt utrikesfartens kollektivavtal och garantilönerna i kollektivavtal för småtonnage i utrikesfart samt tilläggen i euro höjs därmed med 1,1 procent från och med 1.10.2024. Ovan överenskomna förhöjningar genomförs enligt den praxis som tidigare iakttagits inom olika avtalsbranscher. Dessutom betalas en engångsersättning på 600 euro i samband med löneutbetalningen i december.

Engångsersättningen betalas endast till sådana ordinarie anställda och visstidsanställda i anställningsförhållande inom maskinbefälet, som utbetalas lön för utfört arbete på löneutbetalningsdagen i december 2024. Dessutom ska arbetstagarens anställningsförhållande vara giltigt på utbetalningsdagen och anställningsförhållandet inom maskinbefälet ska ha varit giltigt utan avbrott från och med 1.6.2024 hos den arbetsgivare som betalar ut engångsersättningen.

Engångsersättningen inverkar inte på beräkningen av andra löneposter, såsom semesterlönen eller lön för övertidsarbete.

Förhöjningen på 1,1 procent och engångsersättningen är ersättning från policyn Rusmedelsfri arbetsplats och avtalet om e-utbildningar. Genom bilageavtalen utvecklas sjöfartsbranschen och skapas smidiga utbildningsmöjligheter för personalen.

2.2 Förhöjning 1.3.2025

Tabell- och garantilönerna enligt utrikesfartens kollektivavtal och garantilönerna i utrikesfartens kollektivavtal som gäller småtonnagefartyg i utrikesfart samt tilläggen i euro enligt avtalet höjs från och med 1.3.2025 med ett belopp som parterna kommer överens om, med beaktande av

- den ekonomiska situationen för den finländska sjöfartsnäringen,
- öppnandet av exporten som fastställts efter detta protokoll samt
- utvecklingen av sjöfararnas inkomster och köpkraft.

Om parterna inte når enighet om beloppet för lönejusteringarna, kan man låta ärendet avgöras av en för ändamålet grundad tvistenämnd. Kravet på att överföra ärendet till en tvistenämnd bör framföras i så god tid att nämnden kan fatta sitt beslut senast 1.3.2025.

Vardera parten utnämner en medlem till tvistenämnden. Ordförande för nämnden är antingen riksförlikningsmannen eller en person som denne utsett och parterna godkänt. Om medlemmarna i nämnden inte når enighet, gäller ordförandes ståndpunkt som nämndens beslut. Nämndens beslut är bindande för parterna.

Parterna konstaterar som gemensam ståndpunkt, som tvistenämnden måste ta i beaktande i sitt beslutsfattande, att syftet med lönejusteringarna är att säkerställa att utvecklingen av köpkraften hos sjöfarare som omfattas av de ovan nämnda kollektivavtalen ligger på samma nivå som utvecklingen av köpkraften hos andra löntagare, och i synnerhet löntagare som arbetar inom exportindustrin.

Om någondera parten dock anser att det inte är möjligt att överföra ärendet till tvistenämnden eftersom parternas syn på de faktorer som påverkar lönejusteringarna i väsentlig grad avviker från varandra, kan parten säga upp kollektivavtalet i fråga om lönebestämmelserna med iakttagande av två (2) månaders uppsägningstid så att det upphör att gälla 28.2.2025. När lönebestämmelserna inte längre är i kraft är parterna inte bundna till den i lagen om kollektivavtal avsedda förpliktelse om arbetsfred vad gäller krav som berör lönebestämmelserna.

Ovan överenskomna förhöjningar genomförs enligt den praxis som tidigare iakttagits inom olika avtalsbranscher.

2.3 NON-EU kollektivavtal

För non EU-arbetstagarnas TEA-kollektivavtal genomförs samma lönejusteringar som görs i det vid tidpunkten gällande ITF TCC-avtalet.

Till non EU-sjöfararnas TEA-avtal görs samma textändringar som i ITF TCC-avtalet.

3. Justering av naturaförmåner

Naturaförmånsersättningarna justeras enligt tidigare praxis 1.1.2025 och 1.1.2026. Naturaförmånsersättningarna ses över enligt konsumentprisindexet i november.

4. Uppdatering av kollektivavtal

Utrikesfartens kollektivavtal uppdateras till 15.8.2024.

Parterna har avtalat om att kollektivavtalet för småtonnage i utrikesfart som gäller maskinbefäl ska uppdateras till 31.12.2024.

5. Klassificeringstillägg

Klassificeringstillägget höjs till 50 euro per utrustning/maskin.

6. Oceantillägg

Avtalsskrivelsen om oceantillägg ändras enligt följande, tillägget **i fetstil**:

b) på övriga fartyg i oceantrafik betalas tillägget från den dag, då fartyget avgår från den sista till området för Europafart hörande lastnings- eller lossningshamnen till en transocean hamn **eller besättningen hämtar till rederiet ett nytt fartyg från en hamn utanför Europa** och fram till den dag fartyget anlöper den första till området för Europafart hörande lastnings- eller lossningshamnen och högst 20 dagar herefter. Om ett sådant fartyg dock gör två eller flera konsekutiva resor i oceantrafik, betalas ovan nämnda tillägg även under hamntid efter ankomst från den första resan. Reparations- eller uppläggningshamn är i detta hänseende jämförbar med lastnings- och lossningshamn.

7. Textändringar i huvudavtalet och allmänna textändringar i bilageavtalet för utrikesfartens kollektivavtal

14. SJUKLEDIGHET, MODERSKAPSLEDIGHET OCH FADERSKAPSLEDIGHET

~~2. Till arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning betalas lön för 78 vardagar från början av moderskapspenningsperioden (moderskapsledighet).~~

2. Till arbetstagare som är berättigad till **graviditetspenning** betalas lön för sammanlagt 78 vardagar **under graviditetsledigheten och föräldraledigheten** från början av ~~moderskapspenningsperioden~~ **graviditetspenningsperioden (moderskapsledighet).**

~~3. Till arbetstagare som är på faderskapsledighet erläggs mellanskillnaden för 12 dagar mellan lönen och faderskapsersättningen enligt sjukförsäkringslagen.~~

3. Till arbetstagare som är på ~~faderskapsledighet~~ **föräldraledighet**, som inte har rätt till **graviditetspenning**, betalas skillnaden mellan lönen och ~~faderskapspenningen~~ **föräldrapenningen** enligt sjukförsäkringslagen för 12 dagar.

En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

SEMESTERRESOR punkt 17.4 resor ändras till att lyda enligt följande:

4. Arbetstagaren kan använda sin egen bil för arbetsresan. Användning av egen bil ersätts enligt Skatteförvaltningens gällande anvisning, dock högst så att ersättningen per kilometer är 2/3 av det maximibelopp som Skatteförvaltningen fastställt. **Om arbetsresans längd är över 350 kilometer ska användning av egen bil avtalas med arbetsgivaren på förhand.**

BILAGEAVTAL

Policyn Rusmedelfri arbetsplats ersätter rusmedelspolicyn för utrikesfarten (bilaga 6), separat bilaga

Den uppdaterade versionen av vårdhänvisningsavtalet för missbrukare av alkohol och berusningsmedel ersätter den tidigare versionen, separat bilaga

Avtal om e-utbildning, ny bilaga

Arbetsgrupper som avtalats

1. Praktik och handledning av en praktikant som helhet
2. Läroavtal
3. Utvecklingsbehov i anslutning till förnyande av sjömansläkarintyget

Helsingfors 19.2.2024

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND RF

REDERIERN I FINLAND RF

Rusmedelsfri arbetsplats

Ett mål med policyn för rusmedelsfrihet är att trygga en trygg arbetsplats och arbetsgemenskap som är fri från rusmedel och uppmuntra arbetstagarna att minska sin användning av rusmedel. Ett mål är också att minska i synnerhet problematisk användning av rusmedel och att främja arbetstagarnas hälsa och upprätthålla deras arbetsförmåga. Parterna betonar betydelsen av verksamhet för att förebygga rusmedelsskador samt att tidigt föra ärendet på tal med personen samt hänvisa personen till vård. Förebyggande ingripande är en del av arbetarskyddet och inte en disciplinär åtgärd. Arbetsgivaren ska ha ett rusmedelsprogram som behandlats på lagstadgat sätt med arbetstagarna.

Att arbeta på ett fartyg under påverkan av alkohol och droger ökar avsevärt risken för olyckor och olycksfall, äventyrar verksamheten på fartyget och skadar arbetsgemenskapen. Därför iakttas på fartyg i utrikesfart i fråga om alkohol nolltolerans i arbetsuppgifterna under arbetstid och i fråga om droger ovillkorlig nolltolerans under hela arbetsperioden.

Varje fall där arbetsgivaren fått vetskap om att en person som hör till fartygspersonalen har varit påverkad av alkohol eller droger antingen då personen stigit ombord eller vistats på fartyget kommer att uppmärksammas.

Fartygets befälhavare eller en av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befälet som ansvarar för hälso- och sjukvården på fartyget, ska vid behov utföra nedan nämnda rusmedelstest för att utreda om principen om rusmedelsfrihet har brutits.

Enligt gällande kollektivavtal ska arbetstagare på fartyg som seglar under finsk flagg utföra sin uppgift ordentligt i enlighet med lag och god sjömannssed. Dessutom ska personer i fartygstjänst vara nyktra, upprätthålla ordning och disciplin samt uppföra sig på ett hövligt sätt. Fartyget och dess skick bör tas om hand med omsorg.

Nedan följer noggrannare bestämmelser om policyn för rusmedelsfrihet:

ALLMÄNT

Med rusmedel avses alkohol, berusningsmedel och bedövande läkemedel som används i missbrukssyfte.

Genomförandet av policyn för rusmedelsfrihet på fartyg är en förmån som tillhör alla i fartygspersonalen. Utgångspunkten är de som arbetar på fartyget, inbegripet underleverantörer och extra arbetskraft, omfattas av policyn för rusmedelsfrihet och att alla följer samma verksamhetsprinciper.

Cheferna och arbetsledningen följer upp att policyn för rusmedelsfrihet genomförs. Fall där en person som hör till fartygspersonalen har varit påverkad av berusningsmedel på fartyget kan leda till att anställningsförhållandet upphör. Fall där en arbetstagare är till den grad berusad på fartyget att hen orsakar fara eller inte klarar av att utföra sina säkerhetsrelaterade uppgifter, kan leda till de åtgärder för vilka redogörs nedan. Var och en som observerar eller misstänker att en person som hör till fartygspersonalen arbetar i berusat tillstånd är skyldig att anmäla situationen till fartygets befälhavare eller en chef.

Om det finns skäl att misstänka att en person som hör till fartygspersonalen är berusad under arbetstid ska chefer och arbetsledare informera sina egna chefer eller fartygets befälhavare om detta. Om det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare är berusad på arbetet, ska saken utan dröjsmål anmälas till överstyrmannen eller högsta ansvariga styrman. Den styrman som tagit emot anmälan ska utan dröjsmål meddela maskinchefen och rederiet om saken.

En arbetstagare har rätt att vägra arbeta med en kollega som är berusad.

Arbetsgivaren svarar för kostnader för drogtestar och alkoholtester och resekostnader, om vilka en utredning ges till arbetsgivaren.

Om vårdavgifter avtalas under punkt 8.9 i vårdhänvisningsavtalet.

ALKOHOL

En person som arbetar på fartyg får inte under arbetstid vara påverkad av alkohol och personens halt av alkohol i blodet (BAC) får aldrig överskrida 0,00‰ när personen är på arbetet. Om en arbetstagares halt av alkohol i blodet överskrider 0,00 %, får personen inte delta i något arbete på fartyget förutom räddning.

Arbetstagare ska även i övrigt då de vistas på fartyget uppträda på ett sådant sätt att de inte äventyrar den egna säkerheten, passagerarnas och den övriga personalens säkerhet, än mindre säkerheten för fartyget och dess last och på ett sådant sätt att de klanderfritt klarar av sina uppgifter i räddningsorganisationen.

Arbetstagarna ska också på resan till och från fartyget uppträda på ett sådant sätt att de inte orsakar arbetsgivaren skada.

Fartygets befälhavare övervakar mängden alkohol som köps och förvaras på fartyget.

BERUSNINGSMEDEL

Med berusningsmedel avses alla de ämnen vars användning i Finland anses uppfylla brottsbeskrivningen för straffbart bruk av narkotika. Dessutom avses med berusningsmedel bedövande läkemedel som används i missbrukssyfte och andra ämnen som används i berusningssyfte (t.ex. tekniska lösningsmedel).

Det är absolut förbjudet att föra ombord, inneha, använda, sälja eller förmedla berusningsmedel på fartyget. Brott mot förbud gällande berusningsmedel kan leda till att anställningsförhållandet hävs med omedelbar verkan.

LÄKEMEDEL

Det är tillåtet att använda läkemedel som ordinerats av en läkare eller fartygets sjukvårdspersonal enligt anvisningarna på receptet. Personer som ordinerats centralstimulerande läkemedel av en läkare rekommenderas uppvisa en utredning över medicineringen för fartygets sjukskötare eller, om en sådan inte finns att tillgå, till den medlem i befälet som ansvarar för hälso- och sjukvården.

INSPEKTION AV UTRYMMEN

Om det finns skäl att anta att en arbetstagare till fartyget har hämtat till eller på fartyget förvarar berusningsmedel eller sådana mängder alkohol att det kan medföra fara för fartyget, de personer eller den last som finns ombord på fartyget eller i övrigt skapa oordning på fartyget, har fartygets befälhavare rätt att låta inspektera de utrymmen arbetstagaren har till sitt förfogande. Utrymmen som är avsedda för boende får inspekteras endast om det är nödvändigt för att utreda omständigheter som inspektionen gäller. Ingen annan än fartygets befälhavare eller en myndighet får inspektera utrymmen som är avsedda för boende.

Inspektionen ska förrättas i närvaro av vittnen (t.ex. förtroendeman) som arbetstagaren har valt. Vid behov har befälhavaren rätt att omhänderta ämnen som förorsakar fara eller oordning. Ämnena ska överlämnas till myndigheten eller, om det inte finns hinder för det enligt lag, återlämnas till arbetstagaren när han eller hon avlägsnar sig från fartyget.

ALLMÄNT OM ALKOHOL- OCH DROGTESTER

De provtagningar som alkohol- och drogtestningen omfattar utförs, med undantag av blåstest, av en person som fått medicinsk utbildning och som rederiet utsett för uppgiften.

Personen i fråga och utrustningen, provtagningsmetoderna samt transporten, analysen och bedömningen av och resultatrapporteringen och sekretessen kring proverna bör vid alla tillbörliga tidpunkter iaktta de krav och rekommendationer som är brukliga vid motsvarande test inom branschen.

Jämlikhet och rättvisa ska iakttas vid utförandet av alkohol- och drogtester. Testerna är antingen slumpmässiga tester som ska genomföras så att de är allmänna och inte riktas mot en viss enskild arbetstagare eller så ska de utföras på en grundad misstanke. Grundad misstanke kan uppstå exempelvis vid följande kännetecknande omständigheter:

- att personen upprepade gånger försenar sig, i förtid avlägsnar sig från arbetsplatsen eller på annat sätt försummar att iaktta arbetstiderna
- tillfällig och plötslig frånvaro från arbetet
- att personen överraskande och på eget initiativ upprepade gånger byter arbetsperioder
- att personen infinner sig bakrusig på arbetsplatsen
- försvagad effektivitet i arbetet, arbeten försummas och upprepade felprestationer
- intyg över sjukledighet från olika läkare
- att personen undviker sina chefer
- upprepade olycksfall
- rattfylleri.

Om förhållandena tillåter utförs alkohol- och drogtester så snart som möjligt efter varje olycka som äventyrat säkerheten eller miljön. Då ska alla som haft en arbetsuppgift eller i övrigt kan ha påverkat uppkomsten av olyckan testas.

ALKOHOLTESTNING

Med blåstest kan man utreda om en person är påverkad av alkohol. En arbetstagare som arbetar i arbetsuppgifter där arbete i berusat tillstånd kan äventyra livet eller hälsan för andra personer på fartyget eller fartygets eller miljöns säkerhet, ska under arbetstid delta i ett blåstest. Vägran att delta i ett blåstest är ett agerande som strider mot skyldigheterna i anställningsförhållandet och policyn för rusmedelsfrihet, för vilket det kan ges en skriftlig varning.

En arbetstagare som vägrar delta i ett blåstest i form av stickprov under arbetstid, kan avlägsnas från arbetsuppgiften på order av befälhavaren.

En arbetstagare har rätt att begära ett frivilligt blåstest när som helst.

Blåstest som görs slumpmässigt utförs endast under arbetstid.

På fartyget finns två kalibrerade alkometrar för att utföra blåstester. De anordningar som används vid blåstest ska kalibreras, granskas och underhållas med jämna mellanrum och hållas i skick enligt importörens eller tillverkarens instruktioner. Anordningarna ska vara exakta. Alkometerns utslag granskas alltid enligt tillverkarens anvisning innan blåstestet inleds. Blåstest utförs av fartygets befälhavare eller en sjukskötare som denne utsett eller, om en sådan inte finns på fartyget, av en annan behörig medlem i befälet som utbildats för uppgiften. Det görs en anteckning om granskningen och blåstest som utförts, med undantag för frivilliga test, i skeppsdagboken.

Blåstest ska utföras i ett sådant utrymme där det inte finns några andra personer än de som måste vara på plats (den som utför blåstestet, den som testas, förtroendeman eller annat vittne som arbetstagaren utsett). Arbetstagaren har rätt att neka vittnet närvaro.

Om blåstest förs ett blåstestprotokoll på det sätt som överenskommits i rederiets rusmedelsprogram. Blåstestprotokollet ska förvaras så att det inte är tillgängligt för andra personer än de som har rätt att behandla resultat av blåstester. Om ett positivt resultat görs alltid en separat protokollsanteckning, som den arbetstagare som blåst det positiva resultatet undertecknar. Den som utfört blåstestet meddelar ett positivt resultat till den person på rederiets kontor som utsetts för detta och anger samtidigt identiteten på den arbetstagare som fått ett positivt resultat i blåstestet. Blåstestresultat som innehåller identifierande uppgifter antecknas inte i skeppsdagboken eller någon annanstans där resultatet är synliga för utomstående.

Om det första blåstestresultat överskrider 0,00 ‰ utförs ett kontrolltest med en annan kalibrerad alkometer.

Mätfelet får vara högst 0,10 ‰.

Om båda blåstestresultaten är identiska kan möjligheten av ett mätfel uteslutas.

För kontrolltestet, som utförs om blåstestresultatet överskrider 0,00 ‰, kallas förtroendemannen eller något annat vittne/någon annan stödperson som arbetstagaren har utsett till platsen. Blåsningarna antecknas i blåstestprotokollet och arbetstagaren kvitterar resultatet i blåstestet med sin underskrift. Arbetstagaren får inte se de resultat som antecknats för andra personer i blåstestprotokollet.

Om resultatet även i kontrolltestet överskrider 0,00 ‰, tas arbetstagaren ur arbete och ett nytt test görs inom 30 minuter i syfte att granska om arbetstagaren är i skick att arbeta (ny blåsning).

Syftet med det nya blåstestet är att utreda om arbetstagaren är i skick att arbeta och om hen kan återgå till sina arbetsuppgifter.

Om det finns skäl att misstänka (grundad misstanke) att en arbetstagare är påverkad av alkohol på fartyget, testas personen genom blåstest. Om arbetstagaren vägrar göra testet, utreds orsaken till vägran varje gång från fall till fall med beaktande av övriga omständigheter som vittnar om att arbetstagaren är berusad. Eftersom arbetstagaren har en lagstadgad skyldighet att delta i blåstest är vägran att delta i ett blåstest ett agerande som strider mot skyldigheterna i anställningsförhållandet och denna policy, som kan leda till en skriftlig varning eller avslutande av anställningsförhållandet. En arbetstagare som vägrar delta i ett blåstest kan avlägsnas från arbetsuppgifterna på order av befälhavaren.

DROGTESTNING

Med urintest kan man utreda om en person är påverkad av berusningsmedel. Testet utförs alltid av en sjömansläkare eller en annan godkänd representant för hälso- och sjukvården. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att den som tar testet har gällande behörighet för detta och att testmetoden är en sådan som fastställts som godtagbar i den nationella lagstiftningen.

Man kan låta alla som hör till sjöpersonalen genomgå ett drogtest innan ett tills vidare gällande arbetsavtal ingås.

Vid grundad misstanke kan man vid behov utföra ett drogtest av en enskild person. Utöver detta kan det på fartygen utföras drogtest i form av stickprov, på det sätt som föreskrivs i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) eller avtalats med arbetstagaren. Alla som hör till sjöpersonalen kan åläggas att förvara resultatet av det senaste drogtestet som bilaga till sitt behörighetsbrev. Underlåtenhet att lämna in resultatet av ett drogtest är ett brott mot arbetsplikterna och kan leda till disciplinära åtgärder.

PÅFÖLJDER AV FÖRSEELSER

Följden vid arbete i berusat tillstånd är en bedömning av fortsättningen av anställningsförhållandet, och om förutsättningarna enligt lagen om sjöarbetsavtal uppfylls kan anställningsförhållandet avslutas utan varning. Arbete i berusat tillstånd leder alltid till en skriftlig varning av fartygets befälhavare eller arbetsgivaren, som gäller i 12 månader. Utöver varningen och den uppmaning att söka vård som varningen inbegriper ska man alltid vidta de åtgärder som fastställts i vårdhänvisningsavtalet för missbrukare av alkohol och berusningsmedel för att hänvisa arbetstagaren till vård.

Personen kan hänvisas till vård i samband med den första varningen på grund av uppträdande i berusat tillstånd.

Vad gäller arbetstagare på provotid kan anställningsförhållandet avslutas utan varning om personen bryter mot denna rusmedelspolicy.

Om en arbetstagare som uppsökt vård bryter mot den vårdplan som utarbetats för vården eller mot vårdanvisningen eller om arbetstagaren på nytt uppträder i berusat tillstånd på arbetet under den tid varningen gäller kan arbetsgivaren häva personens arbetsavtal.

ÖVRIGT

Parterna kommer överens om att avtal om bestämmelser eller handlingssätt som avviker från praxisen gällande rusmedel samt en eventuell kompensation kan ingås genom ett särskilt rederi- eller fartygsspecifikt avtal mellan parterna i kollektivavtalet, med beaktande av de rederispecifika behoven.

En person som hör till personalen får köpa och förvara alkoholhaltiga ämnen på fartyget, men det är förbjudet att använda dem i strid med denna policy.

Denna policy Rusmedelsfri arbetsplats ersätter alla tidigare policyn gällande rusmedel som FMBF och RIF tidigare avtalat om samt deras tolknings- och tillämpningsanvisningar och separata protokoll, med vilka man avtalat om regler, handlingssätt, rättigheter eller skyldigheter i anslutning till rusmedel.

VÅRDHÄNVISNINGSAVTAL FÖR MISSBRUKARE AV ALKOHOL OCH BERUSNINGSMEDEL

Syftet med detta vårdhänvisningsavtal är att sträva efter en rusmedelsfri arbetsplats samt att förbättra och förtydliga hanteringen och skötseln av missbruksproblem på arbetsplatsen. Arbetsplatserna sporrar att gemensamt utforma egna metoder samt vidareutveckla dem för att förebygga rusmedelsmissbruk samt för hanteringen av rusmedelsproblem. Särskilt betonas förebyggande verksamhet, det vill säga att man ingriper i rusmedelsmissbruket i ett så tidigt skede som möjligt.

Genom avtalet vill man fästa uppmärksamhet vid rusmedlens skadliga verkan i arbetslivet samt lyfta fram faktorer och lösningsmodeller som kan vara till hjälp vid utvecklandet av verksamhetsmetoder för olika arbetsplatser.

1 FÖREBYGGANDE VERKSAMHET

Den förebyggande verksamheten stöder det arbetarskyddsarbete som gemensamt utförs på arbetsplatserna. Härvid är information och utbildning i rusmedelsfrågor av central betydelse samt att man vid missbruk ingriper i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen handlar om alkoholens skadliga verkan, identifiering av missbruk och problem, ingripande samt alternativa vårdmöjligheter.

2 INFORMATION OCH UTBILDNING

Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter att

- ge kunskap om problemen och skadeverkningarna av rusmedelsmissbruk i arbetslivet
- påverka attityderna så att rusmedelsmissbruk och anslutande problem kan identifieras och behandlas på ett öppet och konstruktivt sätt
- sänka tröskeln för att ingripa och ta upp frågorna till diskussion
- främja att de gemensamma verksamhetsmetoderna på arbetsplatsen (rusmedelspolicy) görs kända och att man förbinder sig att tillämpa dem
- främja direkt och tidigt ingripande i fall av missbruk
- främja en praxis där missbrukaren hänvisas till vård.

Utbildningen riktas till hela personalen och företagshälsovårdens sakkunskap utnyttjas.

3 ARBETSGEMENSKAPEN

Arbetsgemenskapen ska förbinda sig till en rusmedelsfri arbetskultur. Var och en, såväl chefer som arbetstagare, kan föregå som ett gott exempel för att främja rusmedelsfrihet på arbetsplatserna. På arbetsplatserna kan även finnas kontaktpersoner som är insatta i rusmedelsproblematik. Rusmedelsmissbruk får inte "godkännas" på arbetsplatserna genom att problemet förbigås med tystnad eller dess betydelse ignoreras. Ett sakligt och konstruktivt ingripande i problem och förseelser kan i många fall hindra att rusmedelsproblemet accelererar.

4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Förebyggande verksamhet hör till företagshälsovårdens lagstadgade uppgifter. I den individuella handledningen och rådgivningen i samband med hälsokontroller och sjukvård har företagshälsovårdens yrkesutövare goda möjligheter att propagera för sunda, drogfria levnadsvanor.

5 IDENTIFIERING

För att förebygga och vårda skadorna av rusmedelsmissbruk är det nödvändigt att missbruket identifieras. Missbruket kan ta sig olika uttryck och kännetecknande för en missbrukare kan exempelvis vara:

- att personen upprepade gånger försenar sig, i förtid avlägsnar sig från arbetsplatsen eller på annat sätt försummar att iaktta arbetstiderna
- tillfällig och plötslig frånvaro från arbetet
- att personen överraskande och på eget initiativ upprepade gånger byter arbetsperioder
- att personen infinner sig bakrusig på arbetsplatsen
- försvagad effektivitet i arbetet, arbeten försummas och upprepade felprestationer
- intyg över sjukledighet från olika läkare
- att personen undviker sina chefer
- upprepade olycksfall
- rattfylleri.

Rusmedelsmissbruk kan även uppdagas i företagshälsovården i samband med hälsokontroller och sjukvård.

6 INGRIPANDE

Användning av rusmedel på arbetsplatsen eller vistelse där under påverkan av rusmedel är en allvarlig förseelse gentemot de skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållandet och ett tydligt tecken på problem som bör åtgärdas. Ingripandet bör likväl ske med iakttagande av diskretion.

Frågan kan tas upp till diskussion på initiativ av chefen, företagshälsovården eller en kollega.

Utgående från diskussioner med arbetstagaren gör man upp en plan för fortsatta åtgärder och bedömer det eventuella vårdbehovet. Företagshälsovården ska medverka i utarbetandet av planen, bedömningen av vårdbehovet och uppföljningen av effekterna av de vidtagna åtgärderna.

6.1 CHEFENS ANSVAR

Om indikationer på rusmedelsproblem observeras i en arbetstagares uppförande eller arbetsprestationer, ska chefen diskutera arbetsplatsens verksamhetsmetoder och krav samt eventuella påföljder med denne.

Situationer där arbetsgivaren misstänker att en arbetstagare uppträder under alkoholpåverkan, ska bedömas från fall till fall. Vid olika test ska likväl gällande lagstiftning och andra bestämmelser iakttas. Bestämmelser om drogtestning finns i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och utöver detta kan man komma överens med arbetstagaren om drogtestar under anställningsförhållandet.

Om det är oklart huruvida problemen i anslutning till arbetsprestationen orsakas av rusmedelsproblem eller sjukdom, kan arbetstagaren hänvisas till den egna företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan och behovet av vård.

6.2 KOLLEGERNAS STÖD

Det är varje kollegas skyldighet att råda och uppmana en missbrukare att söka hjälp exempelvis genom att kontakta företagshälsovården eller annan yrkesperson. Om arbetsplatsen har en namngiven kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan kollegan även be denne tala med arbetstagaren. Att dölja och hemlighålla problemet genom att t.ex. sköta de arbetsuppgifter som missbrukaren försummar ska inte accepteras.

För att vården ska lyckas är det viktigt att en kollega som genomgår vård och som återvänder från vården godtas i arbetsgemenskapen som likvärdig. På det sättet stöds hans eller hennes möjligheter att klara sig och återhämta sig.

6.3 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS UPPGIFTER

Personalen inom företagshälsovården har i uppgift att vid alla patientkontakter bedöma alkohol- och annat drogmissbruk, vid behov ingripa aktivt, samt informera och stödja.

Om företagshälsovården konstaterar att rusmedelsproblem föreligger, är dess uppgift att informera missbrukaren om alternativa vårdmöjligheter och hänvisa denne till rätt vård. Om det finns orsak att misstänka att en arbetstagare uppträder berusad på arbetsplatsen och detta föranleder fara ska företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och informera sig om huruvida arbetstagaren klarar av att sköta sitt arbete, samt vid behov föreslå åtgärder för att hänvisa honom eller henne till vård.

Företagshälsovårdens uppgift är att på begäran av arbetstagarens chef utvärdera arbetstagarens arbetsförmåga och bedöma vårdbehovet samt delta i vårdhänvisningen, vården och uppföljningen.

7 SAMARBETE OCH PERSONALREPRESENTANTER

De principer som på arbetsplatsen ska följas vid hanteringen av rusmedelsfrågor, vårdhänvisning och företagshälsovårdens roll i dessa frågor behandlas i samarbetet enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Centrala aktörer i samarbetet är även arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemännen.

Vid behandlingen av enskilda fall har arbetsgivaren rätt att vid samtycke av missbrukaren meddela personalrepresentanten om saken. På begäran av arbetstagaren har personalrepresentanten rätt att närvara när ärendet behandlas med arbetsgivaren.

8 SYSTEM FÖR VÅRDHÄNVISNING

En framgångsrik vård främjas av att arbetstagaren själv erkänner sitt rusmedelsproblem och söker vård. Medlemmarna i arbetskollektivet, kollegerna och cheferna bör uppmuntra rusmedelsmissbrukaren att söka vård. Målet är i första hand att sporra arbetstagaren att på eget initiativ och frivilligt söka sig till vård.

På arbetsplatsen ska det för ändamålet finnas tillgång till information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer. Om arbetsplatsen har en kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan denne sköta de praktiska arrangemangen i samband med vårdhänvisningen.

Målen för vården är att missbrukaren ska tillfriskna och att hans eller hennes hälsa och arbetsförmåga upprätthålls.

8.1 PERSON SOM SKA HÄNVISAS TILL VÅRD

Med person som ska hänvisas till vård avses en person som har utvecklat eller tydligt håller på att utveckla sociala eller hälsomässiga olägenheter eller olägenheter som stör arbetet och säkerheten på grund av missbruk av alkohol eller rusmedel.

8.2 HÄNVISNING TILL VÅRD

Uppsökande av och hänvisning till vård går till på följande sätt:

- frivilligt på eget eller familjens initiativ
- på kollegornas, chefens eller kontaktpersonens initiativ
- på företagshälsovårdspersonalens initiativ eller
- på arbetsgivarens initiativ, när arbetsgivaren har varit tvungen att vidta en disciplinär åtgärd på grund av rusmedelsmissbruk (skriftlig varning).

Chefer och kollegor spelar en central roll i att observera rusmedelsproblem på arbetsplatsen. Chefen ska efter att ha observerat ett problem uppmana personen med rusmedelsproblem att uppsöka vård. Kollegorna kan också genom sin verksamhet hjälpa en person med rusmedelsproblem att uppsöka vård.

Personen med rusmedelsproblem kan om han eller hon önskar ta med kontaktpersonen i rusmedelsfrågor, förtroendemannen eller en annan representant för personalen till ett samtal om vårdhänvisning.

De som sörjer för att personen hänvisas till vård ska sträva efter att personen med rusmedelsproblem hänvisas till vård innan disciplinära åtgärder på grund av missbruksproblemet vidtas.

För att underlätta uppsökandet av vård och hänvisningen till vård går man till väga på följande sätt:

- På fartygens anslagstavlor och vid hälsostationerna ska finnas information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer (missbrukarvårdens serviceguide).
- Fartyget och/eller rederiet ska ha en kontaktperson som man kan vända sig till då man uppsöker vård.
- Arbetsgivaren, kontaktpersonerna och företagshälsovårdspersonalen samarbetar för att praktiskt genomföra vårdhänvisningen. Arbetsgivaren ska informera kontaktpersonen om en vårdhänvisning som skett på arbetsgivarens initiativ, såvida den person som hänvisas till vård ger sitt tillstånd till detta.

- I samband med vårdhänvisningen ingås ett vårdavtal, i vilket man kommer överens om vårdbesök, ersättning av kostnader, rederiets stödåtgärder och uppföljning av vården. Vårdavtalet undertecknas av arbetsgivaren och den person som hänvisats till vård och
- Med vårdplatsen görs upp en vårdplan som omfattar närmare bestämmelser om bland annat vårdform.

8.3 KONTAKTPERSON

Personer med rusmedelsproblem kan i första hand vända sig till företagets och/eller rederiets kontaktperson. Till kontaktperson ska väljas en person som är så lämplig för uppgiften som möjligt och som åtnjuter arbetstagarnas förtroende. Också en representant för företagshälsovården kan fungera som kontaktperson. Kontaktpersonen utses av arbetarskyddskommissionen.

Kontaktpersonen sörjer för de praktiska åtgärderna i samband med vårdhänvisning. Kontaktpersonen tar också på missbrukarens vägnar hand om kontakten till vårdplatsen, arbetsgivaren, representanten för denne och företagshälsovården.

Vilka som är kontaktpersoner ska anges på arbetsplatsens anslagstavlor och vid företagshälsostationerna.

8.4 GENOMFÖRANDE AV VÅRDEN

Under den vårdperiod som nämns i vårdavtalet ska disciplinära åtgärder försöka undvikas, med undantag för fall där personen uppträder under påverkan av alkohol på arbetsplatsen. Chefen ska höra företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen innan arbetsplatsen börjar häva anställningsförhållandet under den tid vården pågår.

Om en person som hänvisats till vård vägrar uppsöka vård eller försummar vårdbesök eller om vården genomförs utan resultat, har arbetsgivaren rätt att förfara enligt lagen om sjöarbetsavtal och gällande anvisning för förfaringssätt.

Vårdbesöken sker på fritiden.

8.5 STÖDATGÄRDER

Om en person som får vård föreslår att han eller hon ska förflyttas från sin arbetsuppgift eller arbetsgrupp till en annan under den tid vården pågår, ska detta göras i mån av möjlighet och förutsatt att detta kan anses stödja vården. Vid behov kan även andra stödåtgärder vidtas.

8.6 UPPFÖLJNING AV VÅRDEN

De parter som sörjer för det praktiska genomförandet av vårdhänvisningen ska agera i samarbete med vårdplatsen. I vårdavtalet ska också avtalas om hur kontakten till vårdplatsen genomförs. Vårdavtalet ska skickas till vårdplatsen för kännedom.

Om hänvisningen till vård har gjorts på arbetsgivarens initiativ och/eller om vården sker under arbetstid samt alltid då arbetsgivaren deltar i vårdkostnaderna, har arbetsgivarens representant rätt att få information om vårdbesöken och/eller att vården avbrutits.

Företagshälsovårdspersonalen och kontaktpersonen följer vårdbesöken utifrån de uppgifter som vårdplatsen lämnat och samtal med personen med missbruksproblem.

8.7 VERKSAMHETENS KONFIDENTIELLA NATUR

Åtgärder och uppgifter som anknyter till hänvisning av en person med rusmedelsproblem till vård är konfidentiella. Personer som har att göra med vårdhänvisningen får inte utan den berörda partens tillstånd lämna uppgifter som berör ärendet till utomstående.

8.8 FRAMGÅNG I VÅRDEN

Vården kan anses ha gett resultat om de sociala och hälsomässiga olägenheter eller faktorer som stör arbetet och som var orsaken till vårdhänvisningen har minskat. Resultat av vården är bland annat minskade frånvaron och att personen återvänder till regelbundet arbete.

8.9 KOSTNADER

Till personer som frivilligt har sökt sig till institutionsvård betalas under vården lön för sjukdomstid, om man på förhand kommit överens om vården med arbetsgivaren.

Den berörda personen ansvarar i första hand själv för vårdavgifterna. I vårdavtalet kan man närmare avtala om kostnaderna.

8.10 INFORMATION

Detta vårdhänvisningsavtal, uppgifter om kontaktpersoner och vårdplatser ska finnas synliga på anslagstavlor. Motsvarande information finns också att tillgå hos företagshälsovårdspersonalen, kontaktpersoner och arbetarskyddspersoner. Arbetarskyddskommissionen ska behandla frågor som berör informering och samarbete kring vårdhänvisning (t.ex. information, kampanjer, utbildning för kontaktpersoner och arbetarskydd).

AVTAL OM E-UTBILDNING

1 DEFINITIONER

Med e-utbildning avses sådan utbildning eller träning som genomförs med hjälp av informations- och kommunikationsteknik på internet och som man kan delta i eller avlägga oberoende av tid/plats.

Med hjälp av e-utbildningen kan arbetsgivaren på ett flexibelt och effektivt sätt erbjuda och ge arbetstagarna utbildning enligt planen för att upprätthålla och utveckla yrkeskompetensen samt utbildning som krävs till följd av nya och snabbt föränderliga behov av kompetens- och informationsdelning.

E-utbildning kan, om utbildningens struktur och innehåll tillåter det, avläggas i delar eller på en gång beroende på arbetstidsarrangemangen och den tidpunkt före vilken arbetsgivaren fastställt att e-utbildningen ska avläggas. Arbetsgivaren bestämmer och meddelar alltid arbetstagaren på förhand om en e-utbildning är obligatorisk eller om den enbart rekommenderas av arbetsgivaren.

Med en obligatorisk e-utbildning avses en sådan utbildning som arbetsgivaren anvisat med stöd av sin arbetsledningsrätt och som arbetstagaren inte kan neka till utan att bryta mot sina skyldigheter enligt arbetsavtalet.

Med en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderat avses en sådan utbildning som stödjer arbetstagarens yrkesmässiga utveckling men som inte är nödvändig med tanke på yrkesbeteckningen. Arbetstagaren kan själv välja tidpunkten för avläggande av e-utbildningen oberoende av tid och plats.

E-utbildningens längd, enligt vilken ersättningen fastställs, bestäms enligt den längd som den som utarbetat e-utbildningen har fastställt på förhand, såvida inget annat avtalas.

2 TIDPUNKT FÖR OBLIGATORISK E-UTBILDNING OCH ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD FRITID

Arbetsgivaren strävar efter att ordna arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetstid så att obligatorisk e-utbildning kan avläggas under arbetstid som ingår i lönen, oavsett hur lång utbildningen är.

Chefen planerar och godkänner i förväg användningen av arbetstiden, alltså hur och när samt till vilket datum senast en obligatorisk e-utbildning ska avläggas.

Obligatorisk e-utbildning under en arbetsperiod

Obligatorisk e-utbildning avläggs i första hand under arbetstid så att den ingår i lönen. Då befrias arbetstagaren från sina ordinarie arbetsuppgifter under den tid som den obligatoriska e-utbildningen varar.

Om obligatorisk e-utbildning inte kan avläggas under arbetstid på fartyget så att den ingår i lönen, avläggs den utanför arbetstid som övertidsarbete på fartyget. Obligatoriska e-utbildningar ska försöka avläggas under en lugn tidpunkt under arbetsperioden.

Obligatorisk e-utbildning under en ledig period

Om en obligatorisk e-utbildning inte kan avläggas under en arbetsperiod under arbetstid så att den ingår i lönen, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att avlägga e-utbildningen under en ledig period.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om obligatorisk e-utbildning, kan omfattningen av e-utbildning som anvisats av arbetsgivaren och som avläggs under en ledig period vara högst 30 timmar under ett kalenderår. Ersättningen för sådan e-utbildning är 1/200 timmar av arbetstagarens individuella lön. Tidpunkten för e-utbildning som avläggs under en ledig period ska alltid avtalas i tillräckligt god tid före utbildningen.

Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren deltar på sin fritid i mer än 30 timmar e-utbildning under ett kalenderår ska de överstigande timmarna ersättas som övertidsarbete.

Om arbetstagaren själv väljer e-utbildning i stället för utbildning med fysisk närvaro, ersätts av tiden som använts för e-utbildningen även den tid som överstiger 30 timmar med 1/200 timmar av arbetstagarens individuella lön.

En obligatorisk e-utbildning som avlagts under en ledig period påverkar inte avlösningen.

3 ERSÄTTNING FÖR E-UTBILDNING SOM ARBETSGIVAREN REKOMMENDERAR

Till arbetstagare som deltar i en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderar och som avläggs utanför den arbetstid som ingår i lönen eller under en ledig period, betalas en separat ersättning för varje timme i e-utbildning, vars belopp är 1/200 av arbetstagarens individuella lön. Ersättningen betalas efter att e-utbildningen har slutförts mot kursintyg eller annan prestationsanteckning.

Att en arbetstagare vägrar att avlägga en e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderar sanktioneras inte.

En e-utbildning som arbetsgivaren rekommenderar och som sker under en ledig period påverkar inte avlösningen och den förlorade lediga tiden ersätts inte separat.

4 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

Arbetsgivaren ska sörja för att arbetstagaren har tillgång till sådana anordningar och andra tekniska förutsättningar som gör det möjligt att avlägga en obligatorisk e-utbildning på arbetsplatsen eller någon annanstans under en ledig period.

Arbetsgivaren betalar eller ersätter i samtliga ovan nämnda fall alla deltagar- och materialkostnader som e-utbildningen orsakat arbetstagaren. Med kostnader avses inte till exempel anskaffning av anordningar (såsom dator, surfplatta, telefon e.d.) eller kostnader för anslutningar.

Parterna granskar de faktiska timmarna som använts på e-utbildning och bedömer i maj 2025 huruvida gränsen på 30 timmar per kalenderår för e-utbildning som avläggs på fritiden är tillräcklig, med iakttagande av principen om kontinuerliga förhandlingar.

5 GILTIGHET

Detta avtal är giltigt i enlighet med huvudavtalet för utrikesfarten.

LÖNER 1.3.2024

Garantilön 1:1

Maskinchef	3733,73
I maskinmästare	3041,15

Garantilön 2:1

Garantilönen vid avlösning 2:1 fås genom att multiplicera motsvarande garantilön i tabellen "Garantilön 1:1" med 1,23.

Övertidsersättning:

Övertidsarbete vardagar	1/106 av garantilönen utan ålderstillägg. (gäller inte befälhavare)
Övertidsarbete helgdagar	1/67 av garantilönen utan ålderstillägg. (gäller inte befälhavare)

Tillägg i euro:

Stopptörn (utländsk hamn)	Vardagar 28,07	Söndagar & helgdagar 34,06	
(finsk hamn)	45,97	56,74	
Tillägg för gemensamt befäl		326,84 €/månad	
Befälhavarens vakt i gemensamt befäl		31,66 €/år	49,17 €/t
Klassificeringstillägg för maskinchef		50,00 €/anordning	
Justeringstillägg för maskinchef		12,65 €/släckare	
Ship Security Officer (SSO)			
- på fartyg utan certifikat för transport av farligt gods		27,34 €/månad	
- på fartyg med certifikat för transport av farligt gods		68,35 €/månad	
Utbildningstillägg YH		64,82 €/månad	
Examenstillägg (I styrm./I maskinmäst.)		114,33 €/månad	
YH			
Kostnader för hyrbil högst		48,62 €/gång	
Naturaförmånsersättning/under semester		24,88 €/dag	
Tillägg för smutsigt arbete		16,26 €/h	
Ersättning för matlagning		8,05 €/dag	

LÖNER 1.10.2024

Garantilön 1:1

Maskinchef	3774,80
I maskinmästare	3074,61

Garantilön 2:1

Garantilönen vid avlösning 2:1 fås genom att multiplicera motsvarande garantilön i tabellen "Garantilön 1:1" med 1,23.

Övertidsersättning:

Övertidsarbete vardagar	1/106 av garantilönen utan ålderstillägg. (gäller inte befälhavare)
Övertidsarbete helgdagar	1/67 av garantilönen utan ålderstillägg. (gäller inte befälhavare)

Tillägg i euro:

Stopptörn	Vardagar	Söndagar & helgdagar	
(utländsk hamn)	28,38	34,44	
(finsk hamn)	46,48	57,37	
Tillägg för gemensamt befäl		330,44 €/månad	
Befälhavarens vakt i gemensamt befäl		32,01 €/år	49,71 €/t
Klassificeringstillägg för maskinchef		50,55 €/anordning	
Justeringsstillägg för maskinchef		12,79 €/släckare	
Ship Security Officer (SSO)			
- på fartyg utan certifikat för transport av farligt gods		27,64 €/månad	
- på fartyg med certifikat för transport av farligt gods		69,10 €/månad	
Utbildningstillägg YH		65,53 €/månad	
Examenstillägg (I styrm./I maskinmäst.)		115,59 €/månad	
YH			
Kostnader för hyrbil högst		49,15 €/gång	
Naturaförmånsersättning/under semester		25,15 €/dag	
Tillägg för smutsigt arbete		16,44 €/h	
Ersättning för matlagning		8,13 €/dag	