

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.

**UTRIKESFARTENS
KOLLEKTIVAVTAL**

**HUVUDAVTAL
2014–2017**

**BEFÄLHAVARE
MASKINCHEFER
STYRMÄN
MASKINMÄSTARE
LINJELOTSAR
SJUKSKÖTARE**

Protokoll

NYA KOLLEKTIVAVTALSdokUMENT – HUVUDAVTAL OCH ALLMÄNNA AVTAL

1 Kollektivavtalets giltighetstid

1. Det konstaterades att kollektivavtalen som gäller däcks- och maskinbefäl samt sjukskötare är i kraft under tiden 1.3.2014–28.2.2017, såsom avtalats i det uppdaterade kollektivavtalsprotokollet mellan parterna av den 26 oktober 2013. I ramavtalet finns en separat skrivelse om uppsägningstiden för avtalet.

2 Arbete för uppdatering av kollektivavtalen

1. Det konstaterades att parterna har uppdaterat kollektivavtalen så att avtalstexterna har korrigerats i enlighet med de ändringar som överenskommits mellan parterna i protokollen till kollektivavtalet 2011–2014. Dessutom har avtalstexterna moderniserats och hänvisningar till lagstiftning rättats till så att de svarar mot nuläget. Lönebilagorna i huvudavtalen inklusive naturaförmånsersättningar har uppdaterats.

2. Parterna har konstaterat att huvudavtalen och de allmänna avtalen inte kommer att tryckas på nytt i bokformat under de närmaste åren, utan att de eventuella ändringar i avtalet och löneförhöjningar som görs under kollektivavtalsrundan avtalas genom kollektivavtalsprotokoll. Det är dock meningen att den elektroniska versionen av huvudavtalen och de allmänna avtalen alltid ska uppdateras med eventuella framtida textändringar då dessa görs.

Helsingfors den _____ 20_____

Rederierna i Finland rf

Suomen Konepäällystöliitto – Finlands Maskinbefälsförbund ry

Suomen Laivanpäällystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|--|----|
| 1. HUVUDAVTAL..... | 4 |
| 2. KOMPLETTERANDE AVTAL FÖR BEFÄLHAVARE | 15 |
| 3. KOMPLETTERANDE AVTAL FÖR MASKINCHEFER..... | 18 |
| 4. KOMPLETTERANDE AVTAL FÖR STYRMÄN OCH MASKINMÄSTARE..... | 20 |
| 5. KOMPLETTERANDE AVTAL FÖR LINJELOTSAR | 26 |
| 6. KOMPLETTERANDE AVTAL FÖR SJUKSKÖTARE..... | 27 |
| 7. PASSAGERARFARTYGSAVTAL..... | 32 |
| 8. AVTAL OM GARANTILÖNER | 34 |
| BILAGOR..... | |
| Lönebilagor..... | |

RAMAVTAL GÄLLANDE LÖNE- OCH ARBETSVILLKOR FÖR BESÄTTNINGSFÖRBUNDENS MEDLEMMAR SOM TJÄNSTGÖR PÅ FARTYG I UTRIKESFART

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1. Rederierna i Finland rf å ena sidan och Finlands Skeppsbefälsförbund rf och Finlands Maskinbefälsförbund rf å andra sidan ingår härmed följande kollektivavtal som berör löner och arbetsvillkor för befälhavare, styrmän, linjelotsar och sjukvårdare som hör till Finlands Skeppsbefälsförbund samt maskinchefer och maskinmästare som hör till Finlands Maskinbefälsförbund och som arbetar vid sjöfartens arbetsgivarförbunds medlemsrederier på fartyg i utrikesfart.
2. Bestämmelserna om sjöarbetstid och semester som avtalats mellan dessa förbund utgör en del av detta avtal och finns i de bifogade avtalen.
3. På fartyg som har besiktats för utrikesfart tillämpas dessa villkor även när fartyget gör resor mellan hamnar i Finland.

1. ALLMÄNT

1. BEMANNING

1. Rederiet ska i ett så tidigt skede som möjligt med befälsförbunden förhandla om antal och behörighet beträffande befäl och manskap som anställs till nybyggen och fartyg som skaffas från utlandet.

2. ARBETSAVTAL

1. Enligt lagen om sjöarbetsavtal ska arbetsgivaren se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.
2. Arbetsavtal kan ingås för viss tid enligt 1 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal, om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren på grund av företagets verksamhet eller arbetets art har någon annan motiverad anledning ingå avtal för viss tid. Parterna konstaterar att syftet med denna punkt i kollektivavtalet är att förhindra att arbetstagarens uppsägningsskydd och att förmåner som föranleds av anställningsförhållandets längd kringgås.

3. LÖNER

1. Grundlöner för befäl framgår av lönebilagan till detta avtal.
2. Lönerna i lönebilagan är månadslöner som grundar sig på fartygets dödvikt (DWT) eller indikerade maskineffekt (kW), beroende på vilken som är större. Om fartygets mätbrev visar två dräktigheter, utgår lönerna enligt den största dödviktscapaciteten oberoende av om fartyget används som slutet eller inte.

3. Med DWT avses fartygets lastkapacitet i metrisk ton, inklusive bränsle, med Lloyd's Summer Free-Board eller motsvarande lastmärke.

3.1 LÖNERÄKNING

1. Medan anställningsförhållandet varar räknas och betalas arbetstagarens lön i form av månadslön varje kalendermånad. Lönen räknas och betalas som månadslön varje kalendermånad också för de månader då arbetstagaren har varit helt eller delvis på avlönad ledighet i land. När ett anställningsförhållande som avses i lagen om sjöarbetsavtal inleds eller avslutas under en pågående kalendermånad räknas lönen för denna månad ut genom att dividera månadslönen med 30 och multiplicera resultatet med antalet dagar som anställningsförhållandet varat under månaden i fråga.

2. Arbetsgivaren är skyldig att månadsvis tillhandahålla arbetstagen en uträkning där det framgår lörens storlek och grunderna för hur den fastställs.

3. När befäl ska gå på semester har han eller hon rätt att på begäran få sin lön för semestertiden som ett förskott, dock med beaktande av bestämmelserna om förskotts innehållning och andra bestämmelser om beskattning.

4. I fråga om lönebetalning tillämpas i övrigt bestämmelserna i 2 kap. i lagen om sjöarbetsavtal samt 13 § och 15 § 1 mom. i semesterlagen för sjömän.

5. När arbetsavtalet upphör ska den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast efter sex (6) vardagar efter arbetsavtalets upphörande. I sådana undantagsfall där lönen inte är entydig, till exempel då all information som krävs för att fastställa lönen ännu inte står till förfogande vid arbetsavtalets upphörande, ska den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast tio (10) vardagar efter anställningsförhållandets upphörande.

3.2 BÄTTRE ARBETSAVTAL

1. Om befäl åtnjuter bättre löneförmåner eller andra förmåner än vad som anges i detta avtal, får dessa inte försämrats på grund av tillämpningen av detta avtal.

3.3 Kortmanslön

Om antalet däck- eller maskinbefäl minskat under resan och underskrider det antal som anges i bemanningsintyget, ska den uppkomna inbesparing fördelas mellan de kvarvarande i det förhållande vari vars och ens arbetsmängd ökat. Kortmanslön erläggs endast om inte övertidsersättning för detta arbete betalats.

3.4 Definitionen på full lön

I lagen om sjöarbetsavtal eller annan motsvarande lag avses med full lön den i kollektivavtalet fastsatta månadsinkomsten eller den i kollektivavtalet avsedda garantilönen och övriga tillägg samt ersättningar. När den fulla lönen räknas ut beaktas inte övertidstimmar som ingår i garantilönen bortsett från sådana övertidstimmar som arbetstagaren sannolikt utför när han eller hon är i arbete, men som inte blir utförda på grund av frånvaro från arbetet.

4. LÖNETILLÄGG

1. Utöver dessa grundlöner har befäl rätt att få följande lönetillägg:

a) SKOLNINGS- OCH

EXAMENSTILLÄGG

Skolningstillägg

1. Åt de sjökaptens- och ingenjörstudierande, som bedriver eller slutfört sina studier vid yrkeshögskola (eller vid högskola på motsvarande nivå i annat EU-land) och som erhållit vaktstyrmans eller vaktmaskinmästares behörighetsbrev erläggs ett separat skolningstillägg, vars storlek framgår ur lönetabellen.
2. Detta tillägg försvinner inte då vaktstyrman eller vaktmaskinmästare erhåller ett högre behörighetsbrev.
3. Tillägget erläggs såväl under arbets- som under ledighetsperioden.

Examenstillägg

1. Åt styrman och maskinmästare, som avlagt sjökaptens- eller ingenjörsexamen vid yrkeshögskola, erläggs ett separat examenstillägg månatligen, vars storlek framgår ur lönetabellen.
2. Detta tillägg erläggs inte åt styrman eller maskinmästare ifall dessa enligt lönetabellen erhåller SKB- eller ÖMB-kompetenstillägg. Tillägget betalas inte heller åt befälhavare, maskinchef eller överstyrman.
3. Tillägget erläggs både under arbetad såväl som under ledig period.
4. Examenstillägget beviljas alla EU-medborgare som kan visa upp en examen på motsvarande nivå som i det finländska utbildningssystemet (YH).

Bestämmelserna om skolnings- och examenstillägg gäller även elmästare.

b) ERFARENHETSTILLÄGG

1. Till befäl (befälhavare/maskinchef, styrman/maskinmästare) betalas ett erfarenhetstillägg på 5 procent räknat utifrån grundlönen efter 2, 4, 6, 8, 11 och 14 års tjänstgöring till sjöss i befälsställning. Vid beräkning av tjänstetid som berättigar till erfarenhetstillägg får medräknas den tid under vilken arbetstagaren tjänstgjort i befälsställning, oberoende av flagg, samt vid Finlands marin och sjöbevakningen. Den tid då arbetstagaren tjänstgjort som besättning inom samma rederi beaktas till fullo vid beräkning av erfarenhetstillägg.
2. Med fartygstjänstgöring/tjänstgöring till sjöss avses i det här avtalet för olika grupper av personer tjänstgöring i kusttrafik eller trafik längre bort eller tid som tjänstgjorts i internationell trafik under utländsk flagg.
3. Arbetstagaren ska ges ett tillförlitligt intyg över tjänstgöring utomlands.

4. Om anställningsförhållandet för en person i befälsställning upphör av en orsak som inte beror på honom eller henne själv, såsom rederiets konkurs, nedläggning av rederiet samt överlåtelse av rörelse och de orsaker som nämns i 12 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal, har han eller hon i sin nästa tjänst rätt att räkna de erfarenhetstillägg till godo som han eller hon hade när tjänsten upphörde.

5. Den tid som berättigar till erfarenhetstillägg när erfarenhetstillägget beräknas är tid under vilken en person i befälsställning har varit på semester eller vederlagsledighet samt även den tid då en person i befälsställning har varit förhindrad att arbeta under anställningsförhållandets bestånd:

- 1) på grund av arbetsplatsens andra arbetstagares semestrar
- 2) på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, om han eller hon har återgått till arbetet så snart som ett dylikt hinder upphört
- 3) på grund av avbrott som avses i 3 § 2 mom. 3 punkten i semesterlagen för sjömän
- 4) på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som föreskrivits av arbetsgivaren eller föranletts av sjukdom eller olycksfall
- 5) under sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgats i lagen om sjöarbetsavtal
- 6) på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål, som vederbörande enligt lag icke ägt rätt att vägra att fullgöra eller avgiva eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl
- 7) på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridning av sjukdom
- 8) på grund av resa som förutsätts av arbetet såframt dylika dagar icke eljest räknas som arbetstagarens arbetsdagar
- 9) av annat skäl, försåvitt arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för dylik dag
- 10) på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

c) OCEANTILLÄGG

1. Befäl på fartyg i oceantrafik betalas ett månatligt tillägg enligt lönebilagan. Tillägget betalas a) under hela ombordtiden på samtliga fartyg som är i regelbunden transocean linjetrafik, dock högst under 20 dagar för sådan tid fartyget är taget ur trafik på grund av någon orsak, b) på övriga fartyg i oceantrafik från den dag då fartyget avgår från den sista till området för Europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamnen till en transocean hamn fram till den dag fartyget anlöper första till området för Europeisk fart hörande lastnings- eller lossningshamn och högst 20 dagar härefter. Om fartyget 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.

Protokollsantecknin

g: Uppläggnin

1. Uppläggnin förtydligas så att om ett fartyg med städslad bemanning ligger utan åtgärd längre än 14 dagar, ska det anses ha anlänt till uppläggningshamn.

Trafikområden

1. Med området för Europeisk fart avses trafik utanför Östersjötrafikområdet till hamnar i Vita havet i norr, till 11° västlig longitud i väster samt till Medelhavet och tillhörande vatten, dock inte längre än Suez.
2. Vidare ska tillägget i fråga betalas på de grunder som anges i punkt b), om ett fartyg i trafik på Norra ishavet har anlänt till en hamn som är belägen öster om 45° ostlig longitud.
3. Ocean tillägget betalas förhöjt med 125 % för den tid då fartyget är i trafik uteslutande mellan Nord- och/eller Sydamerikanska hamnar och inom det område som avgränsas i öster av 30° västlig longitud, i söder av 60° sydlig latitud och i väster av 170° västlig longitud.
4. Det förhöjda tillägget betalas från och med den dag fartyget inom det ovan nämnda området påbörjar sin lastning för annan hamn inom sagda område till och med den dag fartyget avgår från sista hamn inom området.

d) KRIGSRISKTILLÄGG

1. Om fartyget passerar genom område där krigsfara råder eller område av liknande art som områden där krigsfara råder, iakttas vad som överenskommit i avtalet gällande krigsfara (bilaga 8).

5. NATURAFÖRMÅNER

1. I de fall då kost och logi inte kan beredas befälet ombord ska rederiet ordna motsvarande förmåner i land eller erlagga åt honom/henne en mot dessa förmåner motsvarande skälig ersättning.
2. Belopp som anses som skälig ersättning i Finland och utomlands framgår av lönebilagan. Sakliga kostnader för logi ersätts enligt räkning.
3. När befäl med stöd av lagen om sjöarbetsavtal under sjukdom har rätt till uppehälle och han eller hon inte vårdas på sjukhus betalas han eller hon som uppehälle per dag en ersättning enligt lönebilagan.
4. Under semester betalas ersättning för kost och logi enligt lönebilagan.
5. När en arbetstagare som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete har han eller hon under den tid hindret varar rätt till naturaförmånersättning i högst 42 dagar, även om han eller hon återvänder hem. Ersättningen betalas dock inte för den tid då arbetstagaren vårdas på sjukhus.

6. SEMESTER

1. Semester bestäms enligt semesterlagen för sjömän (433/1984).

ÖVRIGA ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

7. SÄNGKLÄDER OCH LINNE

1. Lönevillkoren kräver gratis kost samt dessutom kompletta sängkläder och linne, som inkluderar två handdukar. Smutsigt linne byts ut efter behov, men dock efter 14 dagar, handdukar och örngott en gång i veckan.

8. HYTTSTÄDNING

1. På fartyg där ekonomipersonalen består av två eller fler personer sköter denna personal den dagliga städningen av befälets bostäder och andra lokaler. På sådana fartyg som inte har tillräcklig ekonomipersonal utförs dessa arbeten under den arbetstid som ingår i garantilönen. Om dessa arbeten inte kan utföras under den arbetstid som ingår i garantilönen, ska de utföras som övertidsarbete. Om befälhavaren och maskinchefen har totallön i garantilönesystemet, ska en motsvarande ersättning avtalas vid de enskilda rederierna. Detta ändrar inte befintlig praxis.

9. HYTTER FÖR BEFÄL

1. Hytterna för befäl på ett nytt fartyg som beställts till ett finländskt rederi ska planeras så att deras nivå motsvarar åtminstone bestämmelserna i lagen om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg (395/2012). Rederiet ska lägga fram ritningar över bostäder på ifrågavarande fartyg för befälsförbunden.

Protokollsanteckning:

1. Om ett rederi underlåter att ge akt på befälhavarnas begäran om reparation av befälets bostäder när en sådan reparation ska anses nödvändig och i praktiken möjlig att genomföra utan orimliga kostnader, ska frågan behandlas mellan organisationerna. Arbetsgivarförbunden kräver att ifrågavarande rederi lämnar en skriftlig förklaring om inte en sådan reparation har utförts inom en rimlig tid.

10. FÖRSÄKRINGAR OCH EGENDOM

10.1 OLYCKSFALLSFÖRSÄKRING FÖR FRITIDEN

1. Redaren är skyldig att försäkra sjömannen mot olycksfall under fritid och inom ramen för fartygets idrottsverksamhet på samma villkor som mot olycksfall i arbete i lag är stadgat. Såsom fritid anses härvid även vederlagsledighet och semester enligt semesterlagen för sjömän. Redaren är även skyldig att ta en tilläggsförsäkring som gäller de ombordanställdas fritid

och varigenom ersätts skada som sjömannen avsiktligt förorsakats av utomstående, under förutsättning att den skadade inte genom eget handlande avgörande medverkat till den händelse som förorsakat skadan. Om redaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han eller hon likväl för att sjömannen eller dennes rättsinnehavare kommer i åtnjutande av här avtalade olycksfallsersättningar.

10.2 LIVFÖRSÄKRINGAR

1. Rederiet ansvarar för att lag- och avtalsenliga livförsäkringar har tecknats för befälet.

10.3 ERSÄTTNING FÖR PERSONLIG EGENDOM

1. Arbetsministeriets förordning (721/2009) om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till arbetstagare för förlust av personlig egendom vid sjöolycka jämte ändringar ska följas även när denna egendom har förlorats vid eldsvåda ombord eller i samband med sjöröveri samt även när egendomen gått förlorad till följd av en olycka i anslutning till haveri.

11. 50- OCH 60-ÅRS DAG

1. Arbetstagare, vars anställningsförhållande i en följd har pågått i minst tre års tid, kan beviljas en fridag med lön för sin 50- och 60-årsdag då bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst 10 års sjötjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att hans eller hennes anställningsförhållande har fortgått oavbrutet under de sex månader som omedelbart föregått bemärkelsedagen.

11a. UPPTRÄDANDE SOM VITTN

1. Om arbetstagaren blir tvungen att delta i en rättegång eller ett polisförhör som ett av arbetsgivaren utnämnt vittne, ska den tid som använts för detta räknas som arbetstid.

12. PLÖTSLIGT INSJUKNANDE, BEGRAVNINGS DAG OCH EGEN VIGSEL DAG

1. Med anledning av ett plötsligt sjukdomsfall som inträffar i arbetstagarens familjekrets beviljas arbetstagaren en kort tillfällig, avlönad befrielse från arbetet, dock för högst tre dagar. Arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbetet under en nära anhörigs begravningsdag samt under egen vigsel dag, dock för högst två dagar.

2. Förutsättningen för beviljande av befrielse i de i denna paragraf avsedda fallen, är att detta med beaktande av berörda arbetstagares uppgifters natur i varje enskilt fall är möjligt.

3. Med nära anhörig avses arbetstagarens äkta hälft eller sambo, partner i registrerat partnerskap, barn, den äkta hälftens eller sambons barn, barn till partner i registrerat partnerskap, arbetstagarens föräldrar och den äkta hälftens eller sambons föräldrar samt föräldrar till partner i registrerat partnerskap samt arbetstagarens syskon.

12a. VÅRD AV SVÅRT SJUKT BARN

1. En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom eller ett sådant svårt handikapp som avses i 10 kap. 2 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (statsrådets beslut 1335/2004) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

13. SJUKLEDIGHET, MODERSKAPSLEDIGHET OCH FADERSKAPSLEDIGHET

1. En arbetstagare som på grund av sjukdom, skada eller olycka är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till lön för sjukdomstid i högst 60 dagar, befälhavare i högst 90 dagar. Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag för vilken till honom eller henne senast betalats lön för sjukdomstid, betalas lön för sjukdomstid förutsatt att ersättningsperioden på 60 eller 90 dagar för denna sjukdom enligt lagen om sjöarbetsavtal inte har fyllts.

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

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

15. HEMTRANSPORT AV AVLIDEN ARBETSTAGARE

1. Hemtransport av avliden arbetstagare i utrikesfartens trafikområde ombesörjs och bekostas av rederiet i enlighet med lagen om sjöarbetsavtal.

16. RESEERSÄTTNING (resor för arbetsgivarens räkning)

1. Researrangemangen ska redas ut med arbetsgivaren innan avresa.

2. På resor för arbetsgivarens räkning har befälet rätt att med tåg eller båt resa i första klass eller motsvarande och med flyg i turistklass eller motsvarande.

3. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning. Taxikostnader ersätts mellan buss-, järnvägsstation eller flygterminal och hamnen, ifall inte allmänna kommunikationsmedel finns eller då resan måste göras under sådan tid på dygnet under vilken dylika kommunikationsmedel inte trafikerar.

4. På flygresor betalar arbetsgivaren avgift för resegods upp till 30 kg. Kostnaden för del som överstiger 30 kg betalas av arbetstagaren själv.

5. Om användning av egen bil avtalas separat med arbetsgivaren. Kilometerersättning betalas enligt skattestyrelsens anvisningar.

17. RESOR I SAMBAND MED LEDIGHETER

1. En arbetstagare som återvänder efter semester, vederlagsledighet eller sjukledighet är berättigad att av arbetsgivaren erhålla priset för tåg- eller bussbiljett eller rabatterad flygbiljett för resan mellan sitt hem i Finland och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklass.

2. Då arbetstagare som arbetar på ett annat fartyg än passagerarfartyg återvänder till fartyget från semester, vederlagsledighet eller sjukledighet erläggs, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstationen eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas/hemmet på hemorten om

allmän trafikförbindelse mellan de ovannämnda inte finns, eller arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar.

3. Taxikostnaderna ersätts endast utifrån uppvisat verifikat och högst enligt lönebilagan/taxiresa.

4. Om användning av egen bil avtalas separat med arbetsgivaren på förhand. Kilometerersättning betalas enligt skattestyrelsens anvisningar.

5. Sakliga resekostnader för en vikarie från hemmet i Finland till fartyget och tillbaka efter att anställningsförhållandet upphört betalas av arbetsgivaren (< 6 månader långa vikariat).

18. RESEHANDLINGAR

Arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren för kostnader som föranleds av anskaffning av resehandlingar, sjömanspass och visum.

19. ÖVERLÅTELSE AV FARTYG OCH FLAGGBYTE

Ifall ett rederi överlåter ett fartyg eller byter dess flaggstat och förutsatt att åtgärden leder till en situation, där arbetsgivaren i enlighet med 8 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal har en grund för uppsägande av arbetsavtalet, ska i samarbetsförhandlingarna mellan rederiet och arbetstagarna strävas till att överenskomma om en tillräckligt lång övergångsperiod som möjliggör en förnyad sysselsättning för arbetstagarna.

Om i dessa förhandlingar mellan rederiet och arbetstagarna inte kan överenskommas om ett tillfredsställande slutresultat, överförs ärendet till att avgöras mellan kollektivavtalsparterna.

Kollektivavtalsparterna kan även förhandla med rederiet om åtgärder för att förbättra lönsamheten, genom vilken en överlåtelse av fartyget eller ett flaggbyte skulle kunna undvikas, ifall någon av parterna i samarbetsförhandlingarna i ovan beskrivna situation begär det.

Om fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet fortsätter att trafikera i samma trafik och om arbetstagaren fortsätter att arbeta ombord på fartyget efter fartygets överlåtelse eller flaggbyte, svarar överlåtaren för att arbetstagaren erläggs lön som minst motsvarar lönen för uppsägningstiden i enlighet med kollektivavtalet.

Om arbetstagaren inte fortsätter att arbeta på fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet och om överlåtaren inte kan erbjuda arbetstagaren arbete som motsvarar hans yrke under uppsägningstiden samt om arbetstagaren under uppsägningstiden övergår i tredje arbetsgivares tjänst och arbetstagaren på denna grund inte längre står till arbetsgivarens/överlåtarens förfogande, är arbetstagaren dock berättigad till lön för hela uppsägningstiden förutsatt att arbetstagaren meddelat om övergången innan överlåtaren meddelat om ett eventuellt ersättande arbete.

20. VÄNTETID

1. En person som hör till befälet har rätt att under väntetid som eventuellt uppstår i samband med en förflyttning få ersättning för måltider och bostad enligt 4 § i ramavtalet samt den grundlön inklusive erfarenhetstillägg som personen har fått på det fartyg som han eller hon flyttats från. Om det är fråga om en tillfällig förflyttning, ska vad gäller lön för väntetid iakttas det som föreskrivs om detta i 3 mom. i denna paragraf.

2. Under den tid som en person som hör till befälet får lön i enlighet med denna paragraf är han eller hon skyldig att på kallelse utföra uppgifter som är jämförbara med personens befattning.

21. DELTAGANDE I FACKFÖRENINGSVVERKSAMHET

1. Om en medlem i Finlands Skeppsbefälsförbund eller Finlands Maskinbefälsförbund utsetts till medlem eller suppleant i förbundsstyrelsen för Finlands Skeppsbefälsförbund eller Finlands Maskinbefälsförbund eller STTK, ska arbetsgivaren, när detta utan olägenhet är möjligt och om inte annat följer av nedanstående, bevilja den valda befrielse från arbete utan lön för behövliga mötesresor.

2. Med vederbörande person kan man från fall till fall komma överens om att den beviljade ledigheten avdras från tidigare intjänade lediga dagar, vederlag eller andra ledigheter. Även användning av semesterdagar är möjligt.

3. Befälsförbunden bekostar eventuella resekostnader för varje person som avses ovan i det första momentet.

22. FÖRHANDLINGSORDNING

22.1 FÖRHANDLINGAR MELLAN PARTERNA

1. Om meningsskiljaktigheter kring tillämpningen av detta kollektivavtal inte har kunnat utredas lokalt, till exempel i den ordning som avses i förtroendemannaavtalet, ska de organisationer som undertecknat detta avtal, om någon av parterna ber om det, sträva efter att utreda meningsskiljaktigheterna genom förhandlingar. Den organisation som anser att en utredning är nödvändig ska till den andra parten framlägga en motiverad skriftlig framställan som utan dröjsmål ska besvaras på motsvarande sätt.

2. Om en avtalspart anser att en annan part uppenbart brutit mot detta avtal eller bestämmelserna om sjömän, får med anledning av detta inga andra åtgärder vidtas innan vederbörande avtalsorganisationer har försökt nå samförstånd genom förhandlingar.

3. Om en tvist som uppstått gällande tillämpningen eller tolkningen av detta avtal inte har kunnat utredas genom förhandlingar, lämnas den till arbetsdomstolen för avgörande.

4. Om det inte ankommer på arbetsdomstolen att avgöra en sådan fråga, överlämnas ärendet till behandling och för slutligt avgörande i en skiljedomstol som sammansätts av fem personer på det sätt som nämns nedan.

22.2 PRINCIPEN MED KONTINUERLIGT FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

1. Om den ena kollektivavtalsparten vill ta initiativ till att ändra på eller komplettera avtalet, bör denna avtalspart till den andra parten framlägga en motiverad skriftlig framställan som utan dröjsmål ska besvaras på motsvarande sätt.

2. Såvida parterna kommer överens om en ändring eller komplettering av avtalet kan ändringen träda i kraft på det sätt parterna avtalat, oberoende av om kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller inte.

3. I övriga fall tillämpas för förhandlingar mellan parterna det som i detta avtal bestämts om förhandlingsordning.

4. Genom det som ovan avtalats har man inte ändrat den arbetsfredsplikt som med stöd av lagen om kollektivavtal gäller mellan parterna. Därför betyder detta inte, såvida man inte i enlighet med principen om kontinuerliga förhandlingar uppnår ett resultat, att den bestämmelse i kollektivavtalet mot vilken ändringsförslaget riktar sig skulle upphöra att gälla och inte heller att fredsplikten i relation till denna skulle upphävas.

22.3 SKILJEDOMSTOL

1. För varje tvistemål väljer parterna i detta kollektivavtal separat två medlemmar vardera till en skiljedomstol. Som ordförande fungerar en person som valts av skiljedomstolen eller, om inte enighet kan nås, en av riksförlikningsmannen utsedd person. Skiljemännen bestämmer separat i varje ärende huruvida någondera parten helt och hållet eller tillsammans med en annan måste betala kostnaderna till följd av att skiljemännen samlas och ärendet behandlas samt huruvida parten ska åläggas att ersätta rättegångskostnaderna för den andra parten och till vilket belopp.

2. Skiljemännen ska då de tillämpar detta avtal och lagen om kollektivavtal behandla och avgöra ett ärende med iakttagelse av vad gällande lag föreskriver om skiljemannaförfarande.

23. GILTIGHETSTID

1. Detta avtal är i kraft under samma tid som kollektivavtalet i enlighet med bestämmelserna om giltighetstid i det nyaste kollektivavtalsprotokollet mellan parterna. Även därefter är avtalet i kraft alltid ett år åt gången, om det inte senast två månader innan giltighetstiden löper ut har sagts upp av någondera parten.

Rederierna i Finland rf

Suomen Konepäällystöliitto – Finlands Maskinbefälsförbund ry

Suomen Laivanpäällystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

2. KOMPLETTERANDE AVTAL TILL RAMAVTALET GÄLLANDE LÖNE- OCH ARBETSVILLKOR FÖR BEFÄLHAVARE SOM TJÄNSTGÖR PÅ FARTYG I UTRIKESFART

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1. Vid sidan om ramavtalet tillämpas följande kompletterande bestämmelser på löne- och arbetsvillkoren för befälhavare som hör till Finlands Skeppsbefälsförbund på fartyg i utrikesfart tillhörande ett rederi som hör till Rederierna i Finland rf.

1. LÖN

1. Grundlöner för befälhavare framgår av lönebilagan till detta avtal.

2. LÖNETILLÄGG

a) TILLÄGG FÖR OLJETRANSPORT

1. 10 % av grundlönen på tankfartyg som transporterar bränn-, rå- eller smörjolja och/eller jämförbara ämnen. Tillägget betalas även på tankfartyg som transporterar komprimerade, kondenserade eller under tryck upplösta gaser, eldfarliga vätskor, ämnen som är självantändliga och som med vatten bildar lättantändliga gaser, organiska peroxider, oxiderande, giftiga, förorenande eller andra farliga ämnen. Tillägget betalas då fartyget ligger i hamn för högst 20 dagar efter ankomstdagen, dock alltid för hela den tid då ett lastat eller dellastat fartyg är tvunget att ligga i hamn och/eller på redde.

b) UTOMEUROPATILLÄGG

1. Befälhavare på fartyg som trafikerar mellan hamnar utanför Europa betalas ett tillägg på 20 % av grundlönen för den tid då fartyget är i sådan trafik och befälhavaren tjänstgör på fartyget.

2. Tillägget i fråga betalas från och med den dag, inklusive den sistnämnda dagen, då fartyget i den första utomeuropeiska hamnen påbörjar lastningen eller därifrån med barlast åker till en annan utomeuropeisk hamn till och med den dag då fartyget har lossats i den sista utomeuropeiska hamnen. I arktisk trafik öster om 40° östlig longitud samt i Nordostpassagen tillämpas denna kollektivavtalspunkt om inget annat avtalas vid rederiet i fråga.

c) UNIFORMSTILLÄGG

1. Ett månatligt tillägg enligt lönebilagan ombord på fartyg i regelbunden trafik där man använder en arbetsuniform. Användning av så kallad patrulluniform eller motsvarande klädsel ger inte rätt till uniformstillägg.

2. På passagerarfartyg kan man avtala om att årligen ersätta uniformstillägget med en uniform. Om arbetsgivaren kräver att en person i befälsställning i sitt arbete använder en viss typ av uniform eller en enhetlig uniform, underhålls en sådan uniform av arbetsgivaren. Med uniform avses rock, byxor och skjorta.

d) RADIOTELEFONSKÖTARTILLÄGG

1. Befälhavare betalas ett månatligt radiotelefonskötartillägg enligt lönebilagan.

3. SEMESTER

1. Befälhavaren har rätt till semester i 36 arbetsdagar som ges vid den tidpunkt rederiet och befälhavaren sinsemellan kommer överens om.

2. Avvikande från bestämmelserna i 14 § 2 mom. i semesterlagen för sjömän betalas befälhavaren lön för tre dagar.

3. För den semestertid och de lediga dagar som en ställföreträdande befälhavare har intjänat då han eller hon varit befälhavare på fartyget, tjänar han eller hon in semester på det sätt som nämnts ovan i denna paragraf.

4. Om befälhavaren under de kalendermånader då anställningsförhållandet började och slutade totalt har tjänstgjort på fartyget minst 14 dagar, har han eller hon rätt till semesterersättning för tre dagar för dessa månader. Om han eller hon under de ifrågavarande månaderna har tjänstgjort minst 44 dagar, har han eller hon rätt till semesterersättning för sex dagar.

5. Endast med stöd av ett avtal som ingåtts i varje enskilt fall kan ledighet som fåtts i utlandet anses som avtalsenlig ledighet.

6. Befälhavare som önskar utnyttja den i 3 kap. i lagen om sjöarbetsavtal stadgade förmånen om fri hemresa, måste meddela rederiet om sin planerade hemresa i så god tid, att en vikarie hinner sändas till fartyget.

4. VAKTARBETE

1. Befälhavaren får inte regelbundet ha vakten på fartyg där det finns två styrmän.

5. FÖRFLYTTNING

1. Om en befälhavare i ordinarie tjänst förflyttas till en ordinarie tjänst till ett fartyg inom samma rederi som har en lägre löneklass än det fartyg där personen tidigare arbetade, betalas till personen lön enligt det fartyg dit han eller hon förflyttats.

2. Om det blir aktuellt att förflytta en befälhavare som har en ordinarie tjänst, ska bägge parter vara eniga om detta.

3. Om en befälhavare tillfälligt förflyttas till andra fartyg inom samma rederi, får den lön som personen får som vikarie inte vara lägre än den lön inklusive ålderstillägg som han eller hon får i sin ordinarie tjänst under de tre första månaderna.

8. LOTSNING

1. Om befälhavaren lotsar fartyg i farvatten där sjö- eller insjölots enligt allmän kutym används, betalas ersättning för detta på det sätt som rederiet och befälhavaren sinsemellan kommer överens om. Detta gäller inte fartyg med linjelots.

10. GILTIGHET

1. Detta avtal gäller på samma sätt som det gällande ramavtalet mellan parterna.

3. KOMPLETTERANDE AVTAL TILL RAMAVTALET GÄLLANDE LÖNE- OCH ARBETSVILLKOR FÖR MASKINCHEFER SOM TJÄNSTGÖR PÅ FARTYG I UTRIKESFART

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1. Vid sidan om ramavtalet tillämpas följande kompletterande bestämmelser på löne- och arbetsvillkoren för maskinchefer som hör till Finlands Maskinbefälsförbund på fartyg i utrikesfart som hör till Rederierna i Finland rf.

1. LÖN

1. Grundlöner för maskinchefer framgår av lönebilagan till detta avtal.

2. LÖNETILLÄGG

a) TILLÄGG FÖR OLJETRANSPORT

1. 10 % av grundlönen på tankfartyg som transporterar bränn-, rå- eller smörjolja och/eller jämförbara ämnen. Tillägget betalas även på tankfartyg som transporterar komprimerade, kondenserade eller under tryck upplösta gaser, eldfarliga vätskor, ämnen som är självantändliga och som med vatten bildar lättantändliga gaser, organiska peroxider, oxiderande, giftiga, förorenande eller andra farliga ämnen. Tillägget betalas då fartyget ligger i hamn för högst 20 dagar efter ankomstdagen, dock alltid för hela den tid då ett lastat eller dellastat fartyg är tvunget att ligga i hamn och/eller på redden.

b) KYLFARTYGSTILLÄGG

1. På särskilda kylfartyg betalas maskinchefen ett kylfartygstillägg som uppgår till 10 % av grundlönen. I fartyg där kyllastrummet är över 20 000 kubikfot betalas maskinchefen ett tillägg som motsvarar 5 % av grundlönen.

2. Denna bestämmelse tillämpas inte när det på fartyget har anställts en särskild kylmästare som inte deltar i vakthållningen.

Protokollsanteckning: Betalningen av tillägget på andra fartyg än särskilda kylfartyg påverkas endast av kyllastrummets storlek.

c) FLYTGASTILLÄGG

1. På särskilda flytgasfartyg betalas maskinchefen ett flytgastillägg som uppgår till 5 % av grundlönen. Denna bestämmelse tillämpas inte när det på fartyget har anställts en särskild kylmaskinmästare som inte deltar i vakthållningen.

d) UTOMEUROPATILLÄGG

1. Maskinchefer på fartyg som trafikerar mellan hamnar utanför Europa betalas ett tillägg på 10 % av grundlönen för den tid då fartyget är i sådan trafik och maskinchefen tjänstgör på fartyget.

2. Tillägget i fråga betalas från och med den dag, inklusive den sistnämnda dagen, då fartyget i den första utomeuropeiska hamnen påbörjar lastningen eller därifrån med barlast åker till en annan utomeuropeisk hamn till och med den dag då fartyget har lossats i den sista utomeuropeiska hamnen. I arktisk trafik öster om 40° ostlig longitud samt i Nordostpassagen tillämpas denna kollektivavtalspunkt om inget annat avtalas vid rederiet i fråga.

e) BRANDCHEFSTILLÄGG

1. Till en maskinchef som fungerar som fartygets brandchef och har hand om brandsäkerhetsanordningarna ombord betalas ett månatligt lönetillägg enligt lönebilagan. Detta är ett så kallat fast tillägg.

f) KLASSIFICERINGSTILLÄGG

1. Till de maskinchefer som ett erkänt klassificeringssällskap beviljat rätten att utföra klassificering av bestämda maskinenheter, betalas för utförd klassificering en skild ersättning per enhet enligt lönebilagan på basis av godkänd utredning.

g) TILLÄGG FÖR INSPEKTION AV HANDBRANDSLÄCKARE

1. Till de maskinchefer, som av Trafiksäkerhetsverket Trafi beviljats rätten att utföra inspektioner av handbrandsläckare, betalas för utförda inspektioner en skild ersättning per släckare enligt lönebilagan på basis av godkänd utredning.

3. SEMESTER

1. Utöver vad som i ramavtalet stadgats om semester, gäller följande i fråga om semester för en i 2 § 1 mom. 2 punkten i sjöarbetstidslagen avsedd vaktfri maskinchef:

2. En maskinchef vars arbete ombord inte är indelat i vakter har rätt till semester omfattande 36 arbetsdagar. En vaktfri maskinchef har rätt till semesterersättning för tre dagar per månad.

3. För den semestertid och de lediga dagar som en ställföreträdande vaktfri maskinchef har intjänat då han eller hon varit verksam som vaktfri maskinchef, tjänar han eller hon in semester på det sätt som nämnts ovan i denna paragraf.

4. GILTIGHET

1. Detta avtal gäller på samma sätt som det gällande ramavtalet mellan parterna.

4. KOMPLETTERANDE AVTAL TILL RAMAVTALET GÄLLANDE LÖNE- OCH ARBETSVILLKOR FÖR STYRMÄN OCH MASKINMÄSTARE SOM TJÄNSTGÖR PÅ FARTYG I UTRIKESFART

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1. Vid sidan om ramavtalet tillämpas följande kompletterande bestämmelser på löne- och arbetsvillkoren för styrmän som hör till Finlands Skeppsbefälsförbund samt maskinmästare som hör till Finlands Maskinbefälsförbund på fartyg i utrikesfart som hör till Rederierna i Finland rf.

1. LÖN

1. Lönetabellerna för maskinmästare och styrmän framgår av lönebilagan till detta avtal.
2. Grundlönen för maskinmästare med övermaskinmästarbrev samt styrman med sjökaptensbrev är 5 % högre än grundlönen enligt tabellen i lönebilagan.
3. Lönen för elmästare motsvarar lönetabellen för en vaktfri I-maskinmästare.

2. LÖNETILLÄGG

a) TILLÄGG FÖR OLJETRANSPORT

1. 10 % av grundlönen på tankfartyg som transporterar bränn-, rå- eller smörjolja och/eller jämförbara ämnen. Tillägget betalas även på tankfartyg som transporterar komprimerade, kondenserade eller under tryck upplösta gaser, eldfarliga vätskor, ämnen som är självantändliga och som med vatten bildar lättantändliga gaser, organiska peroxider, oxiderande, giftiga, förorenande eller andra farliga ämnen. Tillägget betalas då fartyget ligger i hamn för högst 20 dagar efter ankomstdagen, dock alltid för hela den tid då ett lastat eller dellastat fartyg är tvunget att ligga i hamn och/eller på redde.

b) UNIFORMSTILLÄGG

1. Ett månatligt lönetillägg enligt lönebilagan ombord på fartyg i regelbunden trafik där man använder en arbetsuniform. Användning av så kallad patrulluniform eller motsvarande klädsel ger inte rätt till uniformstillägg.
2. Om arbetsgivaren kräver att en maskinmästare i sitt arbete använder en viss typ av uniform eller en enhetlig uniform, underhålls en sådan uniform av arbetsgivaren. Med uniform avses rock, byxor och skjorta.

c) TILLÄGG FÖR VAKTTUR

1. Under vakttur som avses i 3 § i 1 mom. i sjöarbetstidslagen betalas skiftarbetaren som har vakten ett tillägg för vakttur för de arbetstimmar han eller hon utför under kvälls- och nattskiftet enligt följande:

- 1) styrman/maskinmästare på lastfartyg får för varje arbetstimme under vakttur mellan kl. 18 och 06 ett vederlag på 13 minuter och
- 2) styrman/maskinmästare på passagerarfartyg får för arbetstimmar under vakttur under kvällsskift (kl. 18–24) och nattskift (kl. 00–06) ett tillägg enligt lönebilagan.

d) FLYTGASTILLÄGG

1. På särskilda kemikalie- och flytgasfartyg betalas överstyrman/I-maskinmästare ett flytgastillägg som uppgår till 5 % av grundlönen. Denna bestämmelse tillämpas inte när det på fartyget har anställts en särskild kylmaskinmästare som inte deltar i vakthållningen.

e) TILLÄGG FÖR ÖVERVAKNING AV LASTHANTERING (styrmän)

1. Till styrmän betalas en särskild ersättning per timme enligt lönebilagan för den tid som han eller hon övervakar och leder arbete för vilket manskapet betalas lasthanteringsersättning. Om han eller hon dessutom i undantagsfall deltar konkret tillsammans med manskapet i lasthantering, fästning och/eller lossning är ersättningen 1/164 av den lön som ligger till grund för övertidsersättning.

f) RADIOTELEFONSKÖRTARTILLÄGG (styrmän)

1. Som radiotelefonskörtartillägg betalas styrmän en ersättning enligt lönebilagan.

g) AUTOMATIONSTILLÄGG (styrmän)

1. På fartyg där maskinrummet tack vare maskineriet och larmsystemet kan vara obemannat och där det finns larmanordningar på kommandobryggan, betalas styrmän för övervakningen ett månatligt automationstillägg enligt lönebilagan. Tillägget betalas inte för de dygn då maskinrummet är bemannat hela tiden.

h) LINJELOTSKOMPETENS (styrmän)

1. Till styrman på lastfartyg som har linjelotskompetens eller motsvarande kompetens på någon viss farled eller avsnitt av en farled i Finland där fartyget trafikerar regelbundet minst en gång per kalendermånad betalas ett lotstillägg enligt lönebilagan, förutsatt att fartyget är befriat från användningstvånget av statslots.

i) KYLFARTYGSTILLÄGG (maskinmästare)

1. På särskilda kylfartyg betalas maskinmästaren ett kylfartygstillägg som uppgår till 10 %. Denna bestämmelse tillämpas inte när det på fartyget har anställts en särskild kylmaskinmästare.

j) UNDERHÅLLSTILLÄGG (maskinmästare)

1. För underhållsverksamhet betalas maskinmästare ett månatligt lönetillägg enligt lönebilagan. Detta tillägg är ett så kallat fast tillägg.

k) TILLÄGG FÖR FÖREBYGGANDE UNDERHÅLL (maskinmästare)

1. På fartyg där maskinrummet tack vare maskineriet och larmsystemet kan vara obemannat, betalas till vaktfria maskinmästare ett månatligt lönetillägg enligt lönebilagan. Tillägget betalas inte för de dygn för vilka maskinmästaren får tillägg för vakttur.

l) ROPAX-TILLÄGG

1. På ro-ro-fartyg som registrerats som passagerarfartyg och som transporterar färre än 70 passagerare, tillämpas fortsättningsvis lönetabellerna för lastfartyg. Om det på ett fartyg av denna typ transporteras 70 passagerare men färre än 300 passagerare, tillämpas endast den lägsta lönetabellen för passagerarfartyg (0–3 år). Om det på ett fartyg av denna typ transporteras 300 men färre än 500 passagerare, tillämpas de två lägsta lönetabellerna för passagerarfartyg (0–3 år och 3–5 år). Om det på ett fartyg av denna typ transporteras 500 passagerare eller fler, tillämpas alla lönetabeller för passagerarfartyg.

m) TILLÄGG FÖR ÖVERVAKNING AV BILDÄCK (styrmän)

1. Till styrman/överstyrman, dvs. person som övervakar och ansvarar för lastningen på bildäck på passagerar- och bilfärjor betalas en ersättning enligt lönebilagan för utfört arbete.

n) ISPS-tillägg

Till den person ur däck- eller maskinbefålet som enligt ISPS-koden sköter säkerhetschefens uppdrag på fartyget betalas ett separat tillägg enligt lönetabellen. Tillägget betalas inte på fartyg där man för uppgiften har anställt en särskild styrman eller maskinmästare som inte deltar i vakthållningen.

2. STOPPTÖRN

1. När styrmannen/maskinmästaren beordras att efter den ordinarie arbetstiden stanna kvar på fartyget när fartyget ligger i hamn (stopptörn), betalas för detta en ersättning enligt lönebilagan per stopptörn.

2. Tiden från lördag eftermiddag till måndag morgon utgör två stopptörnsperioder och två helgdagar i följd omfattar fyra stopptörnsperioder. Då fartyget är i hamn under s.k. långt veckoslut, omfattar tiden mellan fredag kväll och måndag morgon fyra stopptörnar, varav två är vardags- och två helgdagsstopptörnar.

3. På fartyg i trafik ska alltid en styrman/maskinmästare finnas till hands. Av särskilda skäl kan befälhavaren på styrmannens/maskinmästarens begäran frångå detta.

4. Om styrmannen/maskinmästaren under hela stopptörnen utför övertidsarbete, betalas ingen ersättning för stopptörn. Stopptörnsersättning betalas inte heller då styrmannen/maskinmästaren beordras kvarstanna ombord p.g.a. föreskrifterna i 10 § i sjöarbetstidslagen.

4. BEREDSKAPSERSÄTTNING

1. Om arbetstagaren beordras att under fritid bli kvar på fartyget för beredskap med stöd av 4 kap. 6 § i lagen om sjöarbetsavtal eller någon annan därmed hörande viktig anledning, betalas han eller hon ersättning för varje påbörjad timme som på vardagar är 1/320 och på helgdagar 1/160 av den månatliga penninglönen. För arbete som utförts under beredskapstid betalas övertidsersättning istället för beredskapsersättning. Arbetstagaren ska i god tid innan den ordinarie arbetstiden är slut underrättas om beredskapen.

2. Om arbetstagaren på fritiden kallas till arbete på fartyget för att utföra någon uppgift, betalas för detta ersättning motsvarande två vardagsövertidstimmar, utifall att han eller hon inte på grund av vad som nämns ovan i första stycket inte har rätt till beredskapsersättning.

5. VAKTARBETE

1. Till styrman som fungerar som vaktchef får inte ges och han eller hon får inte heller ta sig an några uppgifter som kan störa den säkra navigeringen av fartyget.

2. Styrman som fungerar som vaktchef ansvarar för fartygets säkra navigation oavsett om befälhavaren är närvarande på kommandobryggan till dess att befälhavaren tydligt har meddelat att han övertar ansvaret och detta har uppfattats av bägge parter.

3. Styrmannen kan inte beordras att utföra sådant fartygsarbete som enligt gängse bruk ankommer på manskapet. Detta medför ingen begränsning av styrmannens skyldighet att leda arbetet.

6. VAKTFRI MASKINMÄSTARE

1. Med vaktfri maskinmästare avses en dagmästare vars arbete inte är indelat i vakter.

2. Om dagmästaren har vakten, är ersättningen för det första dygnet densamma som för dagmästarens del har avtalats om ordinarie arbetstid.

3. Då fartyget avgår från eller ankommer till hamn på lördag eller helgdag är ersättningen för sjötid vederlag och för hamntid övertidsersättning.

ARBETSTID FÖR VAKTFRIA MASKINMÄSTARE

1. Under sjö-, ankomst- och avgångsdygn är ordinarie arbetstid 8 timmar per dygn både på vardagar och helgdagar. Maskinmästare har rätt att under ovan nämnda dagar arbeta 8 timmar.

2. Arbetstiden för dagmästare följer den allmänna arbetstiden för dagarbetare på fartyg, till exempel 07.00–16.00 eller 08.00–17.00.

3. På fartyg där maskinmästarens arbetstid inte indelats i vakter får en maskinmästare i beredskapstur till sjöss ett vederlag på 20 minuter för varje påbörjad timme av en beredskapstur.

4. Beredskapsersättning betalas också för måltids- och kaffepauser. En eller två sammanräknade halv timme långa kaffepauser räknas som en påbörjad timme.

5. Beredskapsturer förlängs enligt följande:

- a) På fartyg med två maskinmästare håller både maskinchefen och första maskinmästaren vakturer.
- b) På fartyg med fler än två maskinmästare har maskinchefen inga beredskapsturer.

Protokollsanteckning:

1. En beredskapstur hålls under sjö-, avgångs- och ankomstdygn.
2. På fartyget kan utöver förste maskinmästare dessutom anställas en vaktfri I maskinmästare som har minst samma behörighet som fartygets maskinchef.
3. Till fartyget kan i mån av möjlighet anställas extra personer som har minst en examen som krävs för att få vaktmaskinmästarbrev, maskinmästarelev.
4. På fartyg som har fler första maskinmästare än bemanningsförordningen förutsätter ska grundlönen för första maskinmästare ligga i en högre lönegrupp än grundlönen för en första maskinmästare som håller vakt på ett motsvarande fartyg (gäller inte elmästare).

7. FÖRFLYTTNING

1. Om en styrman eller maskinmästare som har en ordinarie tjänst befordras i tjänsten eller i tjänsteställningen förflyttas till ett fartyg som tillhör en högre grupp inom samma rederi, ska den lön som betalas för den nya tjänsten, oberoende av om personen som tar emot tjänsten är ordinarie anställd eller ställföreträdande, vara minst lika stor som den lön som betalades för den gamla tjänsten inklusive tillhörande erfarenhetstillägg.
2. Om styrman eller maskinmästare permanent förflyttas till en lägre tjänsteställning eller till samma tjänsteställning på ett fartyg i en lägre klass, betalas lön för den nya tjänsten på det sätt som fastställts i tabellen i lönebilagan jämte erfarenhetstillägg.
3. En styrman eller maskinmästare i ordinarie tjänst som utan att själv ha begärt det befrias från fartygets tjänst och förflyttas till ett annat fartyg inom samma fartygsrederi har under den väntetid som eventuellt uppstår rätt att få ersättning för måltider och bostäder enligt naturaförmånsersättningen samt den lön jämte tillägg som han eller hon fick i den tjänst som han eller hon förflyttades från.
4. OBS! Om det blir aktuellt att förflytta en styrman eller maskinmästare som har en ordinarie tjänst, ska bägge parter vara eniga om detta.

Protokollsanteckning:

1. En styrman eller maskinmästare vars tjänst på ett fartyg avslutas på grund av försäljning eller uppläggning av fartyget är skyldig att ta emot en motsvarande tjänst inom samma rederi om en sådan tjänst erbjuds honom eller henne (med motsvarande tjänst avses samma tjänsteställning, för vilken det under 2 månader ska betalas minst samma grundlön som på det fartyg personen förflyttades från). Detta innebär att styrmannen eller maskinmästaren i samband med förflyttningen avstår från den ersättning som han eller hon med stöd av lagen om sjöarbetsavtal eventuellt skulle ha haft rätt till.
2. Under väntetiden kan styrmannen eller maskinmästaren få tidigare intjänad vederlagstid i form av fritid.
3. Om en styrman eller maskinmästare som på förslag av rederiet väntar på förflyttning inte anvisas en sådan tjänst som avses här, har han eller hon rätt till ersättning enligt lagen om sjöarbetsavtal.

4. Under den tid som styrmannen eller maskinmästaren åtnjuterlön i enlighet med denna paragraf eller avtalet för passagerarfartyg samt avtalet för passagerar- och bilfärjor, är han eller hon på kallelse skyldig att utföra med tjänsten jämförbara uppgifter.

8. ANTALET STYRMÄN

1. På ett fartyg i oceantrafik eller europeisk fart vars bruttodräktighet överstiger 500 registerton ska det finnas tre styrmän. Man kan frångå detta om det inte utan orimligt dröjsmål går att få tag på en tredje styrman eller när fartyget inte har sådana hytter som krävs enligt gällande boendeförordning enligt lagen om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg för tre styrmän. Ett skriftligt meddelande om detta ska sändas till Finlands Skeppsbefälsförbund.

9. ARBETSLEDNING I HAMNEN

1. Lastnings- och lossningsarbetet övervakas alltid av minst en styrman enligt god sjömanssed, om inte fartygets befälhavare av särskild anledning anser det rätt att tillfälligt befria honom eller henne från uppgiften.

10. MOTTAGANDE AV NYBYGGDA FARTYG

1. I fråga om övervakare av mottagande av nybyggda fartyg tillämpas minst de löne- och naturaförmåner som fastställts i detta avtal för det fartyg som ska mottagas samt i tillämpliga delar de övriga villkoren i detta avtal.

11. GILTIGHET

1. Detta avtal gäller på samma sätt som det gällande ramavtalet mellan parterna.

5. KOMPLETTERANDE AVTAL TILL RAMAVTALET GÄLLANDE LÖNE- OCH ARBETSVILLKOR FÖR LINJELOTSAR SOM TJÄNSTGÖR PÅ FARTYG I UTRIKESFART

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1. I fråga om linjelotsar iakttas i tillämpliga delar avtalen mellan Rederierna i Finland och Finlands Skeppsbefälsförbund om löne- och arbetsvillkor för styrmän som tjänstgör på fartyg i utrikesfart och passagerarfartyg samt passagerar- och bilfärjor dock med följande undantag:

2. Linjelotsarnas grundlöner är följande (se även lönebilagan):

a) tjänstgöringstid som linjelots under 6 år x): grundlönen är densamma som tabellönen för förste styrman på fartyg av motsvarande storlek,

b) tjänstgöringstid som linjelots 6–12 år x): grundlönen är densamma som tabellönen för överstyrman på fartyg av motsvarande storlek och

c) tjänstgöringstid som linjelots över 12 år x): grundlönen är 5 % högre än tabellönen för överstyrman på fartyg av motsvarande storlek.

1. LINJELOTSTILLÄGG

1. Efter två års tjänstgöring som linjelots, är en linjelots berättigad till förhöjd grundlön enligt linjelotstillägg a) och om han eller hon innehar linjelotskompetens både för trafik mellan Åbo/Nådendal och Sverige samt mellan Helsingfors och Sverige till förhöjd grundlön enligt linjelotstillägg b) från tabellönerna i lönebilagan.

Fotnoter:

x) I tjänstgöringstiden medräknas högst två års tid som linjelotsselev.

xx) I tjänstgöringstiden medräknas inte tid som linjelotsselev.

2. BÄTTRE ARBETSAVTAL

1. Om någon person som berörs av detta avtal i samma arbetsgivares tjänst har bättre löne- och arbetsvillkor än de som nämnts i detta avtal, får dessa inte försämrats med stöd av detta avtal.

3. LINJELOTSENS HYTT

1. På nybyggda fartyg bör linjelotsarnas hytter motsvara första styrmannens hytt.

4. GILTIGHETSTID

1. Detta avtal gäller på samma sätt som det gällande ramavtalet mellan parterna.

6. KOMPLETTERANDE AVTAL TILL RAMAVTALET GÄLLANDE LÖNE- OCH ARBETSVILLKOR FÖR SJUKSKÖTARE SOM TJÄNSTGÖR PÅ FARTYG I UTRIKESFART

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1. Vid sidan om ramavtalet tillämpas följande kompletterande bestämmelser på löne- och arbetsvillkoren för sjukskötare som hör till Finlands Skeppsbefälsförbund på fartyg i utrikesfart tillhörande ett rederi som hör till Rederierna i Finland rf.

1. LÖN

1. Garantilönen (se lönebilaga) inkluderar övertidsersättning så, att den i lönen ingående arbetstiden per arbetsperiod framgår ur tabellen som följer på detta avtal.

2. För tid ombord betalas 100 % av garantilönen jämte eventuella erfarenhetstillägg.

3. För tid i land (ledighetsperiod, semester, sjukdom, moderskapsledighet etc.) är löneberäkningsgrunden 80 % av garantilönen jämte eventuella erfarenhetstillägg. Därutöver betalas ersättning för naturaförmåner.

4. När en sjukskötare/hälsovårdare håller föreläsningar för andra än det egna rederiets personal, ska om detta avtalas mellan rederiet/arbetsledningen och sjukskötaren/hälsovårdaren. För dessa föreläsningar betalas ett föreläsningssarvode per föreläsningstimme (45–60 minuter) som uppgår till 1/60 av garantilönen utan ålderstillägg.

5. Därtill betalas på de passagerarfartyg som inte kan godkännas i parallellregistret ett skilt tillägg enligt lönebilagan.

2. ERFARENHETSTILLÄGG

1. Till erfarenhetstillägg berättigande tid räknas

- a) arbetsförhållande som sjukskötare på fartyg vid samma rederi
- b) arbetsförhållande som sjukskötare på fartyg vid annat rederi
- c) arbetsförhållande i annan än sjukskötarbefattning på fartyg i samma rederi

2. Som tid som berättigar till erfarenhetstillägg enligt punkterna b) och c) beaktas i allmänhet högst sex år.

3. Vid beräkning av tid som berättigar till erfarenhetstillägg beaktas hela arbetsförhållandets längd. Rederier som står under gemensam ledning ska anses som samma rederi.

4. För att arbetsförhållande hos annan arbetsgivare ska beaktas, bör arbetstagaren uppvisa intyg över detta.

3. ORDINARIE ARBETSTID

1. Den ordinarie arbetstiden under arbetsperioden är i genomsnitt 8 timmar per kalenderdygn, sammanlagt högst 56 timmar per vecka. Parterna är överens om att detta avtal medför att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka inte överskrider 40 timmar.
2. Den ordinarie arbetstiden får indelas i högst tre perioder per dygn (24 timmars period).
3. Arbetstagaren ska ges tillräcklig, minst sex timmars sammanhängande vila per dygn.
4. Arbetet ska i regel ordnas så att arbetstagaren får minst 8 timmars sammanhängande vila under en 24 timmars period.

4. ÖVERTIDSARBETE

1. Garantilönen inkluderar å ena sidan ersättning för övertid så att det i garantilönen ingående antalet arbetstimmar framgår ur tabellen som följer på detta avtal samt å andra sidan ersättning för beredskap att sköta akutfall som inträffar utanför arbetstiden.
2. För de timmar som överskrider det antal timmar som ingår i garantilönen betalas övertidsersättning (se lönebilagan).
3. Helgdagsövertidsarbete ersätts i första hand i pengar, dock högst för så många timmar som arbetet under arbetsperiodens helgdagar har överskridit det antal timmar som hör till den dagliga arbetstiden och som ingår i garantilönen.
4. En eventuell övertidsersättning betalas i pengar eller som ledighet om arbetstagaren samtycker till det. Då motsvarar 5,7 vardagsövertidstimmar eller 4 helgdagsövertidstimmar en ledig dag.

5. AVLÖSNING

5.1 Avvikande från vad som i sjöarbetstidslagen (296/1976) stadgas om övertidsersättning i form av vederlag och dess användande och ersättande tillämpas följande:

5.2 Fartygsvis avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagarna om den avlösning som ska tillämpas (1:1 inklusive semester, 1:1 + 1/2 semestern eller 1:1 + hela semestern).

Avlösningens regelbundenhet kan variera beroende på årstid och olika fartygstyper och linjer. Avlösningen är dock i medeltal minst 1:1, semestern inkluderad.

5.3 Intjänande av ledighet/arbetsperiod är beroende av den avlösning som tillämpas och framgår ur tabellbilagan. Bytesdagar betraktas som halva dagar om man inte kommer överens om något annat. För varje ledig dag avdras en (bytesdagar en halv) intjänad (ledig) dag.

5.4 Sjuk-, skolnings- och annan härmed jämförbar tid (moderskaps-, faderskaps, föräldraledighet mm.) inräknas inte i arbets- eller ledighetsperioderna. Denna tid berättigar inte till intjänande av lediga dagar och för denna tid avdras inte heller intjänade lediga dagar.

5.5 Om man avtalar om att ersätt lediga dagar i pengar vid arbetsförhållandets slut, betalas för varje ledig dag 1/30 av den lön som arbetstagaren erhåller under ledighetsperiod.

5.6 Arbetsperiodens längd avtalas fartygsvis.

5.7 Arbetsgivaren gör upp ett närmare förslag till hur avlösningen ska förverkligas. Om detta förslag avtalas med ifrågavarande fartygs sjukskötare i enlighet med ovannämnda riktlinjer.

5.8 För förverkligande av avlösningssystemet används förutom intjänade lediga dagar även på grund av semesterlagen för sjömän förfallna och av kollektivavtalet uppkomna semesterdagar, dock så, att vid utgivande av sådana dagar iakttas i tillämpliga delar vad i semesterlagen för sjömän är stadgat om betalning av semesterlön, om hamn där semestern ges samt om semestertidpunkten.

5.9 Eventuell övertidsersättning utöver den i garantilönen inkluderade övertidsersättningen ges i pengar eller med arbetstagarens medgivande i ledig tid. Om avlösningen det kräver kan dessa övertidstimmar förvandlas till lediga dagar. Då motsvarar 5,7 vardagsövertidstimmar eller 4 helgdagsövertidstimmar en ledig dag.

5.10 Över arbetsperiodens arbetstider samt de i den lediga perioden ingående semester- och lediga dagarna ska föras bok i enlighet med bestämmelserna detta i sjöarbetstidslagen och i semesterlagen för sjömän.

6. SEMESTER

1. Efter över fem års anställningsförhållande är semesterns längd 16 vardagar per full semesterkvalifikationsperiod.

2. Semesterlönens beräkningsgrund är 80 % av garantilönen jämte eventuella ålderstillägg.

7. GILTIGHET

1. Detta avtal gäller på samma sätt som det gällande ramavtalet mellan parterna.

SJUKSKÖTARNAS AVLÖSNING

AVLÖSNING 1:1 INKL. SEMESTER

| ARBETSPERIODENS LÄNGD / DAGAR | I GARANTILÖNEN INGÅENDE TIMMAR | INTJÄNAD LEDIGHET / DAGAR |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1.0 | 10 | 0.8 |
| 1.5 | 15 | 1.2 |
| 2.0 | 20 | 1.6 |
| 2.5 | 25 | 2.0 |
| 3.0 | 30 | 2.4 |
| 3.5 | 35 | 2.8 |
| 4.0 | 40 | 3.2 |
| 4.5 | 45 | 3.6 |
| 5.0 | 50 | 4.0 |
| 5.5 | 55 | 4.4 |
| 6.0 | 60 | 4.8 |
| 6.5 | 65 | 5.2 |
| 7.0 | 70 | 5.6 |

| | | |
|------|-----|------|
| 7.5 | 75 | 6.0 |
| 8.0 | 80 | 6.4 |
| 8.5 | 85 | 6.8 |
| 9.0 | 90 | 7.2 |
| 9.5 | 95 | 7.6 |
| 10.0 | 100 | 8.0 |
| 10.5 | 105 | 8.4 |
| 11.0 | 110 | 8.8 |
| 11.5 | 115 | 9.2 |
| 12.0 | 120 | 9.6 |
| 12.5 | 125 | 10.0 |
| 13.0 | 130 | 10.4 |
| 13.5 | 135 | 10.8 |
| 14.0 | 140 | 11.2 |

AVLÖSNING 1:1 + 1/2 SEMESTERN

| ARBETSPERIODENS LÄNGD / DAGAR | I GARANTILÖNEN INGÅENDE TIMMAR | INTJÄNAD LEDIGHET / DAGAR |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1.0 | 10.50 | 0.90 |
| 1.5 | 15.75 | 1.35 |
| 2.0 | 21.00 | 1.80 |
| 2.5 | 26.25 | 2.25 |
| 3.0 | 31.50 | 2.70 |
| 3.5 | 36.75 | 3.15 |
| 4.0 | 42.00 | 3.60 |
| 4.5 | 47.25 | 4.05 |
| 5.0 | 52.50 | 4.50 |
| 5.5 | 57.75 | 4.95 |
| 6.0 | 63.00 | 5.40 |
| 6.5 | 68.25 | 5.85 |
| 7.0 | 73.50 | 6.30 |
| 7.5 | 78.75 | 6.75 |
| 8.0 | 84.00 | 7.20 |
| 8.5 | 89.35 | 7.65 |
| 9.0 | 94.50 | 8.10 |
| 9.5 | 99.75 | 8.55 |
| 10.0 | 105.00 | 9.00 |
| 10.5 | 110.25 | 9.45 |
| 11.0 | 115.50 | 9.90 |
| 11.5 | 120.75 | 10.35 |
| 12.0 | 126.00 | 10.80 |
| 12.5 | 131.25 | 11.25 |
| 13.0 | 136.50 | 11.70 |
| 13.5 | 141.75 | 12.15 |
| 14.0 | 147.00 | 12.60 |

AVLÖSNING 1:1 + HELA SEMESTERN

| ARBETSPERIODENS LÄNGD / DAGAR | I GARANTILÖNEN INGÅENDE TIMMAR | INTJÄNAD LEDIGHET / DAGAR |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1.0 | 11.00 | 1.0 |
| 1.5 | 16.50 | 1.5 |
| 2.0 | 22.00 | 2.0 |
| 2.5 | 27.50 | 2.5 |
| 3.0 | 33.00 | 3.0 |
| 3.5 | 38.50 | 3.5 |
| 4.0 | 44.00 | 4.0 |
| 4.5 | 49.50 | 4.5 |
| 5.0 | 55.00 | 5.0 |
| 5.5 | 60.50 | 5.5 |
| 6.0 | 66.00 | 6.0 |
| 6.5 | 71.50 | 6.5 |
| 7.0 | 77.00 | 7.0 |
| 7.5 | 82.50 | 7.5 |
| 8.0 | 88.00 | 8.0 |
| 8.5 | 93.50 | 8.5 |
| 9.0 | 99.00 | 9.0 |
| 9.5 | 104.50 | 9.5 |
| 10.0 | 110.00 | 10.0 |
| 10.5 | 115.50 | 10.5 |
| 11.0 | 121.00 | 11.0 |
| 11.5 | 126.50 | 11.5 |
| 12.0 | 132.00 | 12.0 |
| 12.5 | 137.50 | 12.5 |
| 13.0 | 143.00 | 13.0 |
| 13.5 | 148.50 | 13.5 |
| 14.0 | 154.00 | 14.00 |

7.

PASSAGERARFARTYGSAVTAL

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1. Rederierna i Finland rf å ena sidan och Finlands Skeppsbefälsförbund rf och Finlands Maskinbefälsförbund rf å andra sidan avtalar härmed att på passagerarfartyg samt passagerar- och bilfärjor på vilka man följer de avtal som ingåtts mellan nämnda förbund och som berör löner och arbetsvillkor för befälhavare och maskinchef, styrmän och maskinmästare som arbetar på finländska fartyg i utrikesfart följs dessutom det som föreskrivs i detta avtal.

2. Med passagerarfartyg och passagerar- och bilfärjor avses fartyg, som i enlighet med gällande bestämmelser besiktigats som sådant.

1. PASSAGERARFARTYGSTILLÄGG

- a) På passagerarfartyg i reguljär trafik utgår ett månatligt passagerarfartygstillägg enligt lönebilagan.
- b) Därtill betalas på de passagerarfartyg som inte kan godkännas i parallellregistret ett skilt tillägg enligt lönebilagan.

2. LINJELOTSTILLÄGG

1. Befälhavare och styrman, som på passagerarfartyg har linjelotskompetens, är berättigad till vederbörligt kompetenstillägg för linjelots.

3. SÄSONGSTRAFIK

1. På passagerarfartyg i säsongstrafik bör redaren och befälhavaren samt styrmannen vid arbetsförhållandets början skriftligen överenskomma om de löneförmåner och övriga villkor som ska gälla under uppläggningsstiden.

2. Om ovan i 1 momentet avsedd överenskommelse inte har ingåtts, anses arbetsförhållandet fortgå och befälhavaren är i sådant fall berättigad till grundlön och eventuella ålderstillägg. Denna tjänstetid ska beaktas vid beräkning av tid som berättigar till ålderstillägg.

4. AVLÖSNING

1. Befälhavaren/maskinchefen är berättigad att erhålla en fridag för varje helgdags- och lördagsdygn som fartyget varit till sjöss. Detta gäller även midsommarafton och julafton när dessa infaller på en vardag.

2. För en fridag avdras en dag för varje annan vardag än lördag, midsommar- och julafton, nyårsafton samt självständighetsdagen och 1 maj.

3. På passagerarfartyg och passagerar- och bilfärjor har man allmänt avtalat om annat i fråga om utgivande och användande av fritid än bestämmelserna i 1 och 2 momentet i denna paragraf. Ett sådant avtal ska göras upp skriftligen mellan befälhavaren/maskinchefen och rederiet.

4. Vid avtalets uppgörande ska beaktas fartygets trafikområde, trafik- och tidtabellsförhållanden samt övriga faktorer som inverkar på befälhavarens/maskinchefens uppgifter och möjligheter att erhålla tillräcklig vila under resan.

5. Utifall att semester ingår i den fritid som erhålls genom avlösningssystemet, bör man när avlösningssystemet görs upp beakta att en av ledighetsperioderna sammanhängande minst bör ha längden av den semestertid, som förutsättes i lagen om sjömäns semester, om befälhavaren/maskinchefen inte önskar annat.

6. Om man vid avlösningssystemets uppgörande eller tillämpning i praktiken inte kan uppnå en lösning som tillfredsställer båda parter, bör rederiet förhandla med befälsförbunden om detta.

5. LÖNETABELL

1. På roro-fartyg som registrerats som passagerarfartyg och som transporterar färre än 70 passagerare, tillämpas fortsättningsvis lönetabellerna för lastfartyg. Om det på ett fartyg av denna typ transporteras 70 passagerare men färre än 300 passagerare, tillämpas endast den lägsta lönetabellen för passagerarfartyg (0–3 år). Om det på ett fartyg av denna typ transporteras 300 men färre än 500 passagerare, tillämpas de två lägsta lönetabellerna för passagerarfartyg (0–3 år och 3–5 år). Om det på ett fartyg av denna typ transporteras 500 passagerare eller fler, tillämpas alla lönetabeller för passagerarfartyg.

6. GILTIGHETSTID

1. Detta avtal gäller på samma sätt som det gällande ramavtalet mellan parterna.

8 AVTAL OM

GARANTILÖNER

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1. Avtalet om garantilöner gällande arbets- och lönevillkor för befälhavare och maskinchefer samt maskinmästare och styrmän på fartyg som avses i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007), såvida inget annat separat avtalats med Finlands Maskinbefälsförbund eller Finlands Skeppsbefälsförbund.
2. Avtalet följer utrikesfartens kollektivavtal (nedan ramavtalet och de kompletterande avtalen) samt ovan nämnda kollektivavtalsprotokoll med nedannämnda undantag och tillägg.
3. Avtalets syfte är att fartygets befäl utför de normala arbets- och säkerhetssysslorna så att arbetsuppgifterna och arbetstiderna kan planeras och anpassas så ändamålsenligt och flexibelt som möjligt enligt fartygets egna behov.
4. Fartygets högsta arbetsledning ska sinsemellan komma överens om användningen av arbetskraften enligt principen att enhetens övergripande säkerhet och effektivitet alltid prioriteras.

1. ARBETSTID

1. Arbetstiden bestäms av uppgifterna på fartyget. Fartygets befälhavare/maskinchef planerar tillsammans med övrigt befäl arbets- och säkerhetstjänstgöringsuppgifterna med iakttagande av bestämmelserna om vilotider, så att fartyget har aktionsberedskap vid behov.
2. För situationer som avviker från den normala trafikeringen uppgörs en skild plan.
3. I avlöningssystemet har beaktats att arbetstiden inte i detalj definierats. Vilotiderna bestäms enligt sjöarbetstidslagen.
4. Avtalsparterna kan komma överens om vilket arbetstids- och avlöningssystem som tillämpas på fartyget.

2. AVLÖSNING

1. På fartyget används i genomsnitt 1:1 (en period arbete, en period ledighet) avlöningssystemet pro rata, enligt principen att en arbetsperiodsdag på fartyget berättigar till en ledig dag innehållande semesterdagarna i enlighet med semesterlagen. Tilläggssemesterdagarna enligt ramavtalet har beaktats i lönetabellen. Bytesdagarna halveras mellan tjänsterna. För befälhavaren och maskinchefen är bytesdagen en hel arbetsdag.
2. Om det under arbetsförhållandet uppkommer fler intjänade lediga dagar än vad avlösningen kräver, ersätts de extra lediga dagarna i första hand i pengar eller genom ömsesidig överenskommelse som ledighet.
3. En extra ledighet får inte medföra oskäligt men för arbetsgivaren, dvs. i första hand ska den överenskomna avlösningen följas.
4. Då intjänade lediga dagar utbetalas i form av pengar, då arbetsförhållandet upphör eller i undantagsfall då arbetsförhållandet fortgår, används 1/30 som divisor av tabellönen jämte erfarenhetstillägg.

Då intjänade lediga dagar utbetalas i form av pengar när arbetsförhållandet för ett tidsbundet arbetsavtal upphör, multipliceras antalet lediga dagar med 0,9.

3. LÖN

1. Befälets månadslöner är tabellöner enligt detta avtal, för såväl arbets- som för lediga perioder, vilka inkluderar alla tillägg och ersättningar enligt ramavtalet och de kompletterande avtalen, med undantag av följande:

- 1) erfarenhetstilläggssystemet följer ramavtalet,
- 2) för semester tiden betalas en förhöjning på 18 % och semesterpenning enligt följande:
 - a) för 13 dagars semester som för 15 dagar
 - b) för 15 dagars semester som för 17 dagar
 - c) för 18 dagars semester som för 21 dagar
- 3) stopptörn betalas enligt ramavtalet,
- 4) ramavtalets 3 § följs som sådan för kost- och logiersättningens del,
- 5) oceantillägg,
- 6) utomeuropatillägg,
- 7) flytgastillägg,
- 8) tillägg för övervakning av lasthantering,
- 9) E0-tillägg,
- 10) uniformstillägg,
- 11) Arbetarskyddschefstillägg,
- 12) ISPS-tillägg,
- 13) Tillägg för övervakning av bildäck (styrmän),
- 14) övriga tillägg och ersättningar som eventuellt betalas av rederiet.

2. Garantilön tabellerna indelas, på basis av antalet övertidstimmar som ingår, i fem olika klasser. Därtill skiljer sig garantilönerna åt gällande tankfartyg samt ro-ro och övriga fartyg. Antalet arbetstimmar som ingår i de olika garantilönklasserna är följande:

| | |
|----------------------------------|---------------|
| a) 25 timmar övertidsarbete/mån. | 12 timmar/dag |
| b) 50 timmar övertidsarbete/mån. | 12 timmar/dag |
| c) 60 timmar övertidsarbete/mån. | 13 timmar/dag |
| d) 70 timmar övertidsarbete/mån. | 14 timmar/dag |
| e) 80 timmar övertidsarbete/mån. | 14 timmar/dag |

GARANTILÖNETABELLER (Se lönebilagan)

1. För arbetstid som överskrider arbetstidstimmarna i garantilön tabellen betalas övertidsersättning. Den i pengar utgående övertidsersättningens storlek per timme för övertidsarbete som utförs på vardag är minst 1/102 och för arbete som utförs på helgdag minst 1/63 av arbetstagarens grundlön som definierats i ramavtalet och de kompletterande avtalen inklusive eventuella tillägg.

4. SJUKDOMS-, UTBILDNINGS- OCH ANNAN DÄRMED JÄMFÖRBAR TID

1. När arbetsgivaren på grund av lagar eller avtal är förpliktad att betala arbetstagaren lön (t.ex. vid sjukdom, olycksfall, utbildning etc.) uppstår eller förbrukas inte ledighet för dessa tidsperioder enligt detta avtals arbetstids- och avlösningsregler.

5. KOMPLETTERANDE VILLKOR

1. Avvikande från vad som reglerats i den sjöarbetstidslag (296/1976) som trädde i kraft 1.6.1976 har parterna i enlighet med 16 § i nämnda lag (251/1987) kommit överens om att 4, 5, 6, 7, 12 och 14 § samt bestämmelserna om sjöarbetstid i huvudavtalets punkter 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 6.1.3, 6.2 och 6.3 ersätts med detta garantilöneavtals bestämmelser.

6. GILTIGHETSTID

1. Detta avtal gäller på samma sätt som det gällande ramavtalet mellan parterna.

**UTRIKESFARTENS
KOLLEKTIVAVTAL**

**ALLMÄNNA AVTAL
2014–2017**

**BEFÄLHAVARE
MASKINCHEFER
STYRMÄN
MASKINMÄSTARE
LINJELOTSAR
SJUKSKÖTARE**

B. ALLMÄNNA AVTAL

1. SJÖARBETSTIDSBESTÄMMELSER

1. Definitioner

Arbetstiden i utrikesfarten regleras enligt den sjöarbetstidslag (sjöarbetstidslagen 296/1976) som trädde i kraft den 1 juli 1976, ifall inte av nedanstående bestämmelser annat följer.

I dessa bestämmelser förstås med:

skiftarbetare arbetstagare, vars arbete indelats i vakter;

dagarbetare arbetstagare, vars arbete inte indelats i vakter och som inte är ekonomiarbetare;

ekonomiarbetare arbetstagare, som är anställd för besättningens eller passagerarnas förplägning eller upppassning eller för andra sysslor, som sammanhänger med dylikt arbete, eller för expeditionsgöromål eller andra liknande uppgifter, som inte är däck-, maskin- eller radiotjänstgöring;

passagerarfartyg fartyg, vilket i enlighet med gällande bestämmelser ska besiktigas som passagerarfartyg;

dygn tiden mellan klockan 00 och klockan 24; **hamndygn** dygn, då fartyget befinner sig i hamn; **sjödygn** dygn, då fartyget befinner sig på resa;

ankomst- och avgångsdygn dygn, då fartyget anlöper eller lämnar hamn. Då fartygets ankomst och avgång inträffar under samma dygn, fastställs arbetstiden i enlighet med den senast inträffade händelsen;

vecka tiden från måndag klockan 00 till söndag klockan 24;

helgdag söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt självständighetsdagen och 1 maj.

2. Skiftarbetarens arbetstid

2.1 Sjödygn

2.1.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2.1.2 På helgdag kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i 7 § 2 mom. punkterna 1–7 i sjöarbetstidslagen.

2.1.3 På dagen före påskdagen, midsommardagen, jul- och nyårsdagen ska för allt arbete efter kl. 12, med undantag av erforderliga vakturer, övertidsersättning erläggas.

2.1.4 Fartygets befälhavare kan fritt överenskomma med skiftarbetare i vaktur att även arbete, som hänför sig till underhåll av fartyget och inte stör de övrigas vila, utförs mellan kl. 18 och 06.

2.2 Ankomstdygn

2.2.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2.2.2 På helgdag kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i 7 § 2 mom. punkterna 1–7 i sjöarbetstidslagen.

2.2.3 På lördagar samt dagen före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdagen, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden högst 8 och minst 3 timmar. Övertidsersättning bör utgå för allt arbete utöver 3 timmar med undantag för arbete under vakturer, med vilket jämföras fartygets förtöjning och därtill anslutande arbeten. Efter fartygets förtöjning ska inte skiftarbetare som på förenämnda grunder utfört arbete under 3 timmar eller mera, åläggas att utföra ordinarie skeppsarbete.

2.2.4 På dagen före påskdagen, midsommar-, jul- och nyårsdagen ska övertidsersättning erläggas för allt arbete som utförs efter kl. 12, med undantag av erforderliga vakturer.

2.2.5 Den ordinarie arbetstiden bör, med undantag av vakturer och fartygets förtöjningsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

2.3 Avgångsdygn

2.3.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2.3.2 På helgdag kan skiftarbetare åläggas att utföra endast sådant arbete som nämns i 7 § 2 mom. punkterna 1–7 i sjöarbetstidslagen.

2.3.3 På dagen före påskdagen, midsommardagen, jul- och nyårsdagen ska för allt arbete efter kl. 12, med undantag av erforderliga vakturer, övertidsersättning erläggas.

2.3.4 Den ordinarie arbetstiden bör, med undantag av vakturer samt av arbeten med fartygets lossgörings- och sjöklargöringsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

2.4 Hamndygn

2.4.1 Ordinarie arbetstid för skiftarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

2.4.2 Under hamndygn, som är helgdag eller lördag, får skiftarbetare inte hållas i arbete (7 § 3 mom. i sjöarbetstidslagen). Utan hinder av ovanstående bestämmelse kan arbetstagare åläggas att mot ersättning utföra övertidsarbete (9 § 1 mom. i sjöarbetstidslagen).

2.4.3 Ordinarie arbetstid ska placeras så att skiftarbetare inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan kl. 6 och kl. 18.

2.4.4 Mellan sjöfartens arbetsgivareförbund, Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet har överenskommit, att förenämnda bestämmelse även gäller då fartyg lastar/lossar på öppna havet eller öppen redd.

2.4.5 Dagen före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdagen samt dagen före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden 3 timmar och den ska förläggas mellan kl. 6 och kl. 12. Då nämnda helgaftnar inträffar på lördagar ska övertidsersättning erläggas för utfört arbete.

3. Ekonomiarbetarens arbetstid

3.1 Sjö-, ankomst- och avgångsdygn

3.1.1 Ordinarie arbetstid för ekonomiarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan.

3.1.2 Ordinarie arbetstid ska placeras:

1) så att en ekonomiarbetare på passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under en tidsperiod som överskrider 14 timmar i dygnet (5 § 1 mom. 3 punkten i sjöarbetstidslagen). Parterna har kommit överens om att man med undantag från det som nämnts ovan kan placera den ordinarie arbetstiden för ekonomipersonal i högst två delar under ett dygn, dock så att arbetstagaren ges minst 8 timmars vila utan avbrott per dygn. Detta förutsätter att ärendet behandlas i den ordning som avses i samarbetslagen på fartyget.

2) så att ekonomiarbetare på annat än passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 19 eller under hamndygn, som inträffar på helgdag eller lördag, under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 15 (5 § 1 mom. 4 punkten i sjöarbetstidslagen).

3.2 Hamndygn

3.2.1 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

Den ordinarie arbetstiden för en ekonomiarbetare är dock högst 5 timmar under hamndygn som inträffar på helgdag eller lördag:

- 1) på andra fartyg än passagerarfartyg och
- 2) på passagerarfartyg, då inga passagerare än ombord på fartyget.

3.2.2 Ordinarie arbetstid ska placeras:

1) så att en ekonomiarbetare på passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under en tidsperiod som överskrider 14 timmar i dygnet (5 § 1 mom. 3 punkten i sjöarbetstidslagen) och

2) så att ekonomiarbetare på annat än passagerarfartyg inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 19 eller under hamndygn, som inträffar på helgdag eller lördag, under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 15 (5 § 1 mom. 4 punkten i sjöarbetstidslagen).

Finns ombord på passagerarfartyg under hamndygn icke passagerare, får den i 1 punkten avsedda perioden likväl vara högst 12 timmar lång, och den ska upphöra på annan vardag än lördag före klockan 19 samt på helgdag och på lördag före klockan 15 (5 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen).

3.2.3 Ekonomiarbetare på annat än passagerarfartyg samt ekonomiarbetare på passagerarfartyg, om passagerare icke befinner sig ombord, kan under hamndygn som infaller på helgdag åläggas att utföra endast arbete, som erfordras för besättningens och passagerarnas förplägning, nödig servering samt lätt rengöringsarbete (8 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen). Parterna har (med undantag från 12 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen) kommit överens om att då fartyget är i hamn på en helgdag till ekonomiarbetare betala 1/63 av den månatliga penninglönen för arbetstimmar som utförts under ordinarie arbetstid.

3.2.4 Ordinarie arbetstid på dagen före påskdagen, midsommardagen, jul- och nyårsdagen samt dagen före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är högst 5 timmar.

4. Dagarbetares arbetstid

(Gällande maskinbefälet, gäller vad som överenskommits i 6 § i styrmännens och maskinmästarnas kompletterande avtal till ramavtalet angående sjö-, ankomst- och avgångsdygn.)

4.1 Sjödygn

4.1.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5.).

4.1.2 Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.

4.1.3 På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag ska för allt arbete efter kl.12 övertidsersättning erläggas (arbetstiden har samma längd som på vanliga vardagsförmiddagar, t.ex. 7–8, 8.30–12 = 4,5 t.).

4.1.4 Den ordinarie arbetstiden ska placeras sålunda, att dagarbetare under sjödygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan klockan 6 och klockan 18.

4.1.5 Utöver bestämmelserna i punkt 4.3.5 har dagarbetare rätt till vederlag när de enligt avtal arbetar över tre timmar på en lördag. Dagarbetare kan också på helgdag enligt avtal arbeta minst 8 timmar mot vederlagsersättning.

4.2 Ankomstdygn

4.2.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5.).

4.2.2 Den ordinarie arbetstiden bör, med undantag av fartygets förtöjningsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

4.2.3 Dagen före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdagen, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar. Övertidsersättning ska betalas för allt arbete som överskrider tre timmar, med undantag för fartygets förtöjning och arbeten i anslutning till denna. Den ordinarie arbetstiden ska, om fartyget anländer före klockan 12, placeras mellan klockan 6.00 och klockan 12.00 och, om fartyget anländer efter klockan 12.00, mellan klockan 6.00 och klockan 18.00.

4.2.4 På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag ska för allt arbete efter kl.12.00 övertidsersättning erläggas.

4.2.5 Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.

4.3 Avgångsdygn

4.3.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5).

4.3.2 Den ordinarie arbetstiden bör, med undantag av arbeten med fartygets lossgörings- och sjöklargöringsarbeten, förläggas i en följd. Denna begränsning berör inte avbrott som förorsakas av måltids- eller kaffepaus.

4.3.3 På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag ska för allt arbete efter kl.12.00 övertidsersättning erläggas.

4.3.4 Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.

4.3.5 I enlighet med 16 § sjöarbetstidslagen har överenskommits, att dagmans arbetstid på vardagslördagar under sjö-, ankomst- och avgångsdygn är följande:

- a) 3 timmar under sjödygn, varvid arbetstiden bör placeras mellan kl. 6 och 12,
- b) 3 timmar under ankomstdygn, varvid arbetstiden bör placeras mellan kl. 6 och 12,
- c) 3 timmar under avgångsdygn.

Ovannämnda övertidsarbete ska ersättas med särskilt vederlag enligt 14 § i sjöarbetstidslagen.

4.4 Hamndygn

4.4.1 Ordinarie arbetstid för dagarbetare är högst 8 timmar i dygnet och högst 40 timmar i veckan (OBS! punkt 4.3.5.).

4.4.2 Dagarbetare ska inte på helgdagar åläggas att såsom ordinarie arbete utföra skeppsarbete.

4.4.3 För arbete på lördag i hamn ska övertidsersättning erläggas.

4.4.4 Den ordinarie arbetstiden ska placeras sålunda att dagarbetare under hamndygn inte behöver vara i arbete under annan tid än mellan kl. 6 och kl. 18.

4.4.5 På dag före påskdag, midsommar-, jul- och nyårsdag samt dag före trettondag, långfredag, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen och självständighetsdagen är den ordinarie arbetstiden 3 timmar och den ska förläggas till tiden mellan klockan 6 och klockan 12, förutom då nämnda helgaftnar inträffar på lördagar, då övertidsersättning ska erläggas för utfört arbete.

5. Hamnvakt

Utan hinder av vad ovan är stadgat om placeringen av arbetstiden i dygnet kan den ordinarie arbetstiden i och för anordnande av hamnvakt på annan vardag än lördag även förläggas till tiden mellan kl. 18 och kl. 6 (5 § 3 mom. i sjöarbetstidslagen).

6. Övertidsersättning

6.1 Egentlig övertidsersättning (13 § i sjöarbetstidslagen)

6.1.1 I pengar utgående övertidsersättning

Den i pengar utgående övertidsersättningens storlek är per timme för övertidsarbete som utförs på vardag minst 1/102 och för arbete som utförs på helgdag minst 1/63 av arbetstagarens penninglön i månaden. Kostpenning eller motsvarande ersättning inberäknas därvid inte i penninglönen.

6.1.2 Ersättningsgrunder

Till grund för övertidsersättningens beräkning medtas grundlön och eventuella erfarenhetstillägg. Under den tid oceantillägg och/eller oljetransporttillägg utgår, ska även dylikt tillägg medtas vid fastställande av övertidsersättningens storlek.

6.1.3 Omvandling av övertid till fritid

Se sjöarbetstidsbestämmelsernas punkt 10 Avlösningssystem.

6.2 Övertidsersättning i form av vederlag (berör inte befälhavare och inte vaktfria maskinchefer)

6.2.1 Lagstadgat vederlag (12 § 2 mom. i sjöarbetstidslagen)

Arbetstagare är berättigad till vederlag, motsvarande det arbete som utförts under ordinarie arbetstid på helgdag, vardagslördag, midsommarafton samt julaftonsdag då den infaller på vardag.

Avvikande från ovanstående har parterna avtalat gällande styrmän på E0-fartyg, att då fartyget avgår från eller ankommer till hamn på lördag eller helgdag är ersättningen för sjötid vederlag och för hamntid övertidsersättning.

6.2.2 Arbetstidsbestämmelser

Från avtalsperiodens början förkortas arbetstiden till 39 timmar i veckan sålunda att vederlag uppstår ytterligare en timme per vecka.

Den 1.10.1981 förkortas arbetstiden ytterligare till 38 timmar i veckan så att det uppstår ytterligare en timme vederlag per vecka.

6.2.3 Tilläggsvederlag

Arbetstagare är förutom lagstadgat vederlag berättigad till 8 timmar tilläggsvederlag för sjödygn, som infaller på helgdag.

Protokollsanteckning:

Med helgdag avses söndagar, kyrkliga högtidsdagar samt självständighetsdagen och 1 maj.

Arbetstagare på arbetsskift erhåller under dygn då fartyget såväl ankommer till som avgår från hamn och som är helgdag tilläggsvederlag så, att hamntid jämställs med tid som fartyget är till sjöss, om arbetstagaren är förhindrad att lämna fartyget. I övriga fall uppstår under ankomst- och avgångsdygn, som är helgdag, en timme tilläggsvederlag per påbörjad tretimmarsperiod då fartyget är till sjöss.

Protokollsanteckning:

Fartyget beräknas vara till sjöss från den tidpunkt då det kastar loss från kaj i hamn där det befunnit sig, eller om det varit på annan plats än vid kaj, beräknas tiden från den tidpunkt då fartyget lösgjorts från sådan plats.

Fartyget anses inte mera vara till sjöss då det förtöjts till ovan avsedd plats, eller när det ligger till ankars, under förutsättning att det från fartyget finns möjlighet att ta sig iland.

Om fartyget dröjer högst tre timmar vid ovan avsedd plats avbryts inte tilläggsvederlagets uppkomst.

6.3 Bestämmelser angående användande av lagstadgat och tilläggsvederlag

1. Då tidigare införtjänat vederlag används som fritid iland avdras högst 8 timmar vederlag för varje annan vardag utom lördag.

På dag före trettondagen, långfredagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, allhelgonadagen, självständighetsdagen och nyårsafton avdras dock högst tre timmar vederlag.

2. Om vederlag avtalas att ersättas i form av pengar bör för varje timme erläggas minst 1/160 av arbetstagarens månatliga penninglön.

3. Vid användande av ovan i 1 och 2 punkten avsedda lediga dagar bör i tillämpliga delar efterföljas vad som i semesterlagen för sjömän (433/1984) stadgas angående hamn där semester ges samt tidpunkten för semester.

Protokollsanteckning:

Detta berör dock inte vederlagsledighet i enlighet med 14 § 1 mom. 2 punkten i sjöarbetstidslagen som ges utöver avlösningssystem i form av fritid i inhemsk hamn eller enligt överenskommelse i utländsk hamn, varvid den lediga tiden bör vara minst lika lång som den arbetstid som berättigar till vederlag.

4. Vid anställningsförhållandets upphörande ersätts kvarvarande vederlag sålunda att för varje till vederlag berättigande 6,5 timmar erläggs en dags lön.

6.4 Naturaförmåner

Då vederlag utgår i form av fritid på vardag är arbetstagare berättigad till ersättning för naturaförmåner enligt de grunder som anges i semesterlagen för sjömän

för varje vederlagsdag och för mellanliggande helgdagar (påsklördag, midsommarafton och julafton räknas inte som vederlagsledighet).

6.4.1 Då vederlaget utgår i form av fritid i finländsk hamn eller enligt överenskommelse i utländsk hamn är arbetstagare berättigad till ersättning för naturaförmåner enligt de i semesterlagen för sjömän förutsatta grunderna för varje hel vederlagsdag och till dem anslutande lördagar och helgdagar, då han eller hon inte intar sina måltider ombord och under förutsättning att han eller hon om detta underrättat ekonomiavdelningens föreståndare senast före arbetstidens slut föregående dag.

6.4.2 Arbetstagare är berättigad till ersättning för naturaförmåner då han eller hon i finsk hamn under lördag och/eller söndag är borta från fartyget, under förutsättning att han eller hon inte intar sina måltider ombord och att han eller hon om detta underrättat ekonomiavdelningens föreståndare senast före arbetstidens slut föregående dag.

6.5 Tillfällig tjänstgöring

Har arbetstagare under sin anställningstid tillfälligt tjänstgjort i högre grad än den ordinarie tjänsten, ersätts vederlaget i de fall som avses i 14 § 1 mom. punkterna 1 och 3 i sjöarbetstidslagen beräknat enligt den lön som fastställts för den tjänstegrad vari vederlaget införtjänats.

6.6 Ersättningsgrunder

Vid beräkning av vederlagsersättningar bör samma tillägg beaktas som vid beräkning av semesterlön.

Då arbetstagare varit berättigad till tillägg endast under en del av tiden, beaktas tilläggen i det förhållande de under sagda tid erlagts.

7. Mattider och vilopauser

Sjöfartens arbetsmarknadsparter anser det vara nödvändigt att mat- och kaffepauser då fartyg är i hamn anordnas inom följande tidsgränser ifall inte speciella orsaker hindrar detta:

| | |
|----------------------|-------------|
| frukost/kaffefrukost | 06.30–08.30 |
| Lunch | 11.00–13.00 |
| eftermiddagskaffe | 15.00–16.30 |
| Middag | 16.30–18.30 |

Matpausen kan förkortas till minst en halv timme och tiden för dess början flyttas högst en timme. Ett av representanter för fartygets olika avdelningar och ekonomiavdelningens föreståndare gemensamt uppgjort och av befälhavaren godkänt måltidsschema uppsätts på synlig plats i måltidsutrymmena.

De personer som är ansvariga för fartygets arbetsledning samt ekonomiavdelningens föreståndare bör gemensamt enligt behov planera ett måltidsschema som är så ändamålsenligt och störningsfritt som möjligt, och de bör även till skeppshandlare, stuveriförmän och dylika meddela om matpauserna. Vid behov borde måltider anordnas i skift (en halv timmes skift). Om det av något skäl (t.ex. hamnens specialförhållanden) är tvunget att avvika från det sedvanliga måltidsschemat bör därom snarast möjligt meddelas till kökspersonalen och dem, som närmast handhar de olika personalgruppernas arbetsledning.

Då övertidsarbete utförs under tiden mellan kl. 18 och 06 bör åt sjöman efter varje två timmars arbetsperiod ges 10 minuters vilopaus, vilken räknas som arbetstid. Efter varje arbetsperiod om fyra timmar ges en halv timmes kaffepaus, vilken inte räknas som arbetstid. Detta berör inte nöd- och säkerhetstjänst.

Då lastfartyg ankommer till hamn på helgdagar och dagar före helg tillämpas, om fartyget förtöjts till kaj före kl.10, beträffande eftermiddagsmåltiderna samma förfarande som är vanligt på helgdagar och dagar före helg då fartyget är i hamn. Detta gäller även för sådana ankarplatser, där fartyget lastar eller lossar.

8. Fartygets beräknade avgångstid

Fartygets avgångstid bör om möjligt meddelas på tavla som uppsätts i närheten av landgången minst 4 timmar före beräknad avgångstid. Bestämmelsen berör dock inte fartyg som trafikerar enligt turlista.

9. Avlösningssystem

Parterna effektiviserar sitt samarbete för att utröna orsakerna till den svaga produktivitetens utvecklingen och överenskommer om åtgärder för att förbättra produktiviteten. Parterna betonar att bemannings- och avlösningssystem på ett väsentligt sätt ansluter sig till produktivitetens och inkomstnivåns utveckling och således ska ovannämnda synpunkter beaktas och även eftersträvas att finna nya lösningssystem.

1. På fartyg som är medlemmar i Rederierna i Finland överenskomms beträffande övergång till avlösningssystem såsom nedan framställs.
2. Med avlösningssystem avser avtalsparterna ett sådant system, där arbetstagarnas arbets- och lediga turer upprepas så regelbundet som möjligt.
3. Om finsk arbetstages ledighetsperiod börjar i utländsk hamn och resan till Finland innebär över 12 timmars resande, anses ledighetsperioden börja kl. 24 dagen efter den dag då resan anträdde. I annat fall anses ledighetsperioden börja kl. 24 den dag då resan anträdde. Om inte annat överenskomms bör arbetstagar återvända från ledighetsperiod så att denne i enlighet med sin regelbundna arbetstid kan anträda resan till fartyget.
4. Avlösningssystemet förverkligas minst i förhållande 2:1 (tidsenhet arbete: tidsenhet ledigt) eller i förhållande 1:1. Vid tillämpning av avlösningssystemet i praktiken bör hänsyn tas till fartygets rutter och trafikområde, varvid arbetsperiodens längd borde ordnas så att den inte överstiger 4–5 månader. Från detta kan man avvika p.g.a. plötsligt sjukdomsfall eller därmed jämförbara händelser samt då fartyg befinner sig i transocean hamn, från vilken det inom en månad anländer till sådan hamn, därifrån hemresa kan ordnas med avsevärt mindre kostnader eller enklare.
5. Avlösningssystemets regelbundenhet kan variera beroende på årstid, olika fartygstyper och linjer dock så att man bör sträva efter att uppdelas vederlag och semester på ett meningsfullt sätt med beaktande av fartygets position och

arbetstagares eventuella hemresor. På sådant i trafik varande fartyg, där det beroende på trafikområdet eller 1 mom. inte är möjligt att åstadkomma ett smidigt avlösningssystem strävar arbetsgivaren angående maskinmästare till ett system där övertid omvandlas till vederlag för att åstadkomma ett system 2:1 (arbetstid: fritid) varvid detta system även innehåller vederlag och semester. På fartyg där regelbundet avlösningssystem inte kan ordnas har för tydlighetens skull avtalats angående avlösningssystemets 5 punkt 2 moment, att om inte de införtjänta semesterdagarna, vederlaget och fridagarna medger arbetstagaren ledigt i förhållandet 2:1 (arbetstid: ledig tid) får övertid per månad förvandlas till ledig tid så att detta mål uppnås.

6. Arbetsgivaren uppgör sitt förslag för närmare verkställande av avlösningssystemet vilket avtalas med ifrågavarande fartygs maskinchef och maskinmästare i enlighet med de riktlinjer som ovan angivits. Om man vid uppgörande av avlösningssystem eller vid dess praktiska tillämpning inte uppnår en parterna tillfredsställande lösning förflyttas förhandlingarna att föras direkt mellan Finlands Maskinbefälsförbund och rederiet.
7. Bokföring av avlösningssystemet sköts på samma sätt som finns upptaget i sjöarbetstidslagen angående hållande av arbetstidsjournal. Det avtalade avlösningssystemet bör dessutom uppsättas på lämpligt ställe till de personers påseende vilka det berör.
8. Om inte överenskommelse nås beträffande avlösningssystemet i de i punkt 6 omnämnda förhandlingarna förflyttas ärendet för avgörande till förhandlingar kollektivavtalsparterna emellan. I dessa förhandlingar följer man den förhandlingsordning som stadgats i kollektivavtalet.
9. Övertidsersättning ersätts i pengar eller med arbetstagares godkännande i form av fritid. Om avlösningssystemet så kräver får övertid förvandlas till vederlag. Härvid motsvarar en vardagsövertidstimme 1,4 och en helgdagsövertidstimme 2,0 lediga timmar.
10. Då avlösningssystemets arbetsperiod är minst tre (3) månader räknas restiden som åtgår för resa till utlandet till den del den gäller ordinarie arbetstid som arbetstid.
11. Ovanstående är i kraft såsom ramavtalet.

2. SEMESTERBESTÄMMELSER

1. Semester

1. Semester bestäms enligt semesterlagen för sjömän (433/1984).
2. Efter över fem års tjänstgöring är semesterns längd 16 vardagar per full semesterkvalifikationsperiod.

2. Semesterlön

1. Semesterlön uträknas i enlighet med den lön som arbetstagaren har i ordinarie tjänsteställning vid semesterns begynnande. Har arbetstagare tillfälligt tjänstgjort under semesterkvalifikationsperioden under sammanlagt minst en månad i högre tjänsteställning än den ordinarie tjänsten, utgår semesterlönen/semesterersättningen pro rata enligt de löneförmåner som gällt för de olika tjänstetiderna.
2. I semesterlönen ingår grundlön, kompetens- och eventuella erfarenhetstillägg. Därtill inräknas i semesterlönen de s.k. fasta tilläggen i förhållande till hur dessa under semesterkvalifikationsperioden har erlagts.
3. Fasta tillägg är: oljetransporttillägg, kylfartygstillägg, överstyrmans flytgastillägg, oceantillägg, uniformstillägg, passagerarfartygstillägg, befälhavarens och maskinchefens utomeuropatillägg, linjelotstillägg, som betalas åt befälhavare eller styrman, storfartygstillägg, AT-tillägg, radiotelefonskötartillägg, den fasta delen av skrifttillägget för radiotelegrafister, den fasta delen av radioövervakningstillägget för radiotelegrafister, krigsrisktillägg, underhållstillägg och brandchefstillägg. Befälhavarens lotsningstillägg anses som ett fast tillägg, då det utbetalas som ett fixerat månatligt belopp.
4. Koefficienten 1,18 i 13 § 2 mom. i semesterlagen för sjömän, med vilken arbetstagarens dagslön höjs under semestern, bör inte tillämpas på de naturaförmåner som erlaggs under semestern, och vilka utgår enligt det belopp som i respektive kollektivavtal för envar tid fastställts. Semesterpenningen räknas på den förhöjda dagslönen och oförhöjda naturaförmåner.

3. Utbetalning av semesterlön

1. Förutom för söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen, midsommarafton och 1 maj erlaggs under semester naturaförmåner även för julafton och påsklördag.
2. Åt sjöman, som enligt semesterlagen för sjömän är berättigad till semester, erlaggs som semesterpenning 50 % av hans semesterlön (vid beräkning av semesterpenning beaktas även naturaförmåner).
3. Semesterpenningen betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagaren erhåller sin semesterlön.
4. Om semester uppdelats, betalas vid påbörjandet av varje del av semestern motsvarande del av semesterpenningen och med iakttagande av det som stadgats ovan.

4. Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör

1. Vid utbetalning av semesterersättning ersätts naturaförmåner endast för det antal dagar för vilket ifrågakvarande semesterersättning utgår.

5. Utgivande av ledighet

1. Då trafiken det tillåter bör rederiet avtala med fartygspersonalen om utgivande av fritid med så regelbundna mellanrum som möjligt inom ramen för semester- och vederlagstiderna. Arbetstagare är härvid berättigad till lön och ersättning för naturaförmåner för mellanliggande helgdagar enligt samma grunder som i samband med semester.

6. Semesterresor samt vikariens resor och kursresor

1. Arbetstagare, som återvänder till arbete efter semester, vederlagsledighet eller sjukledighet, är berättigad att av arbetsgivaren erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan hemorten i Finland och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklass.

2. Då arbetstagare som arbetar på ett annat fartyg än passagerarfartyg återvänder till fartyget från semester, vederlagsledighet eller sjukledighet erläggs, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstationen eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas/hemmet på hemorten om

- - allmän trafikförbindelse mellan de ovannämnda inte finns, eller
- - arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar.

3. Taxikostnaderna ersätts endast utifrån uppvisat verifikat och enligt lönebilagan/taxiresa.

4. Om användning av egen bil avtalas separat med arbetsgivaren. Kilometerersättning betalas i enlighet med skattestyrelsens beslut.

5. Sakliga resekostnader för vikarier från en bostadsort i Finland till fartyget och tillbaka efter att anställningsförhållandet upphört betalas av arbetsgivaren (< 6 månader långa vikariat).

7. Naturaförmåner

1. Beträffande ersättning för kost och logi under ledighet gäller vad om detta på annat ställe i detta kollektivavtal stadgats.

8. Ikraftträdande

1. Ovanstående semesterbestämmelser är i kraft såsom ramavtalet.

3. AVTAL OM SAMARBETE INOM

SJÖFARTSBRANSCHEN

Allmänna bestämmelser

Tillämpningsområde

1. Detta avtal tillämpas på Rederierna i Finland rf:s medlemsrederier.

1. Samarbetsorgan på arbetsplatsen

1. Arbetsgivaren, förtroendemanna- och arbetarskyddsorganisationen ansvarar för samarbetet på arbetsplatsen. Dessa kan även överenskomma om att grunda andra rederivisa organ för lokalt överenskomna uppgifter. När personer utses till samarbetsorganen ska man beakta den nödvändiga sakkunskapen och den yrkesmässiga mångsidigheten som behövs i organet.

2. Val av samarbetsorgan

1. Val förrättas på arbetsplatsen, sålunda att förfarandet inte förorsakar oskäligt men för arbetet och så att alla valberättigade i mån av möjlighet ges tillfälle att delta i valet.

3. Förtroendeman

1. De medlemmar av Finlands Maskinbefälsförbund och Finlands Skeppsbefälsförbund, som arbetar på rederiets fartyg, har rätt att välja rederivisa förtroendemen och suppleanter för dem.

3.1 Lokala avtal om samarbetsorganisationen

1. Lokalt kan överenskommas att samma person är både förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

2. Medlemmar i Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet kan lokalt avtala om att det till rederiet väljs en gemensam förtroendeman och en suppleant för denne.

3. Man kan lokalt avtala om ett eller flera samarbetsorgan som ansvarar för det lokala organets uppgifter i enlighet med lagen om samarbete inom företag, arbetarskyddstillsynslagen, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen och som sköter de samarbetsuppgifter som hänför sig till utvecklingsverksamheten.

3.2 Förtroendemannens behörighet

1. Maskinbefälsförbundets och Skeppsbefälsförbundets förtroendemen representerar båda sina egna medlemmar i frågor som berör anställningsförhållanden.

2. Man strävar efter att försonligt avgöra de lokala meningsskiljaktigheterna om anställningsförhållandet i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Först efter att en sådan förhandling misslyckats kan ärendet avgöras av avtalsparterna enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

3.3 Meddelanden

1. Över de valda förtroendemännen och de förhandlingsrepresentanter som utsetts av arbetsgivaren görs ömsesidigt skriftliga anmälningar till samarbetspartnern.

3.4 Förtroendemannens befrielse från arbetet

1. Förtroendemannen har rätt att under ett kalenderår hålla ledigt för att sköta ärenden som anknyter till förtroendemannauppdraget (i de lokaler som rederiet reserverat för detta ändamål) enligt följande:

- i rederier med fler än 10 fartyg 30 dygn
- i rederier med 6–10 fartyg 20 dygn
- i rederier med 3-5 fartyg 10 dygn

2. Hur mycket tid som per gång används för att sköta uppgifterna avtalas lokalt med beaktande av fartområde och ruttens tidtabell.

3. Om förtroendemannen på grund av arbetets brådskande natur eller andra orsaker som anknyter till skötseln av arbetsuppgifterna inte kan utnyttja befrielsen från arbetet under arbetstid och därför är tvungen att sköta sitt förtroendemannauppdrag på sin fritid, ersätts förtroendemannen för den befrielse som avses i detta avtal i form av annan ledighet på det sätt som rederiet och förbundet avtalar separat.

3.5 Förtroendemannersättning

1. Förtroendemannens månadslön sänks inte, när han eller hon under arbetstiden förhandlar med arbetsgivaren eller i övrigt utför uppdrag som man avtalat om med arbetsgivaren.

2. Om förtroendemannen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för en sådan tidsförlust en övertidsersättning.

3. Förtroendemannen är berättigad till en ersättning motsvarande lönen för 2,0 vardagsövertidstimmar för de dagar som används till skötseln av förtroendemannauppgifterna.

4. Kostnader för resor, kommunikation, inkvartering, mat och övriga kostnader som är nödvändiga för skötseln av förtroendemannauppgifterna ersätts på det sätt som rederiet och förtroendemannen sinsemellan kommit överens om.

3.6 Förtroendemannens utrymmen och arbetsredskap

1. Arbetsgivaren ställer till förtroendemannens förfogande lokaliteter och kontorsredskap samt litteratur som hänför sig till anställningsförhållandet så som förhållandena inom rederiet och förtroendemannauppgifterna vid rederiet rimligen kräver.

2. Förtroendemannen har rätt att i syfte att lösa meningsskiljaktighetsfrågor avgiftsfritt använda telefon och radiotelefon eller skicka och ta emot telex, fax, telegram och e-postmeddelanden.

3.7 Förtroendemannens anställningsskydd

1. En tjänsteman som verkar som förtroendeman får inte medan han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett lägre betalt arbete eller till sådant arbete som väsentligt försvårar skötseln av förtroendemannauppgifterna. Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom rederiet.
2. Om rederiets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av orsaker som beror på överlåtelse av rörelse, får en dylik åtgärd inte riktas mot förtroendemannen såvida inte rederiets verksamhet helt läggs ned. Om det gemensamt kan konstateras att förtroendemannen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt, kan undantag från denna regel likväl göras.
3. Enligt 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal kan en förtroendeman inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att majoriteten av medlemmarna i Finlands Maskinbefälsförbund eller Finlands Skeppsbefälsförbund som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.
4. Dessa bestämmelser ska även tillämpas på förtroendemannakandidater om kandidaturen skriftligt har meddelats arbetsgivaren. Kandidatskyddet inleds tidigast tre månader före mandatperioden och upphör i och med att valresultaten konstateras.
5. Dessa bestämmelser tillämpas även i sex månader efter att uppdraget som förtroendeman har upphört.
6. Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Då det vid rederiet eller i motsvarande verksamhetsenhet regelbundet arbetar sammanlagt färre än 20 arbetstagare och tjänstemän uppgår ovan nämnda ersättning emellertid för arbetarskyddsfullmäktigs del till minst fyra och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.
7. Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 9 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga tjänstemännen.

3.8 Vice förtroendemannens ställning

1. Punkten om förtroendemannens anställningsskydd, förflyttning av förtroendemannen och förtroendemannens rätt till utbildning i samarbetsavtalet tillämpas också på vice förtroendemannen.
2. Övriga rättigheter och skyldigheter för förtroendemannen gäller vice förtroendemannen när han eller hon ersätter förtroendemannen.

4. Arbetarskydd

4.1 Arbetarskyddsorganisation

1. Fartyget har för arbetarskyddssamarbetet en arbetarskyddschef, arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige.
2. Rederiet utser med tanke på arbetsgivarens arbetarskyddssamarbete för fartygen arbetarskyddschefer och för rederiet en arbetarskyddskontaktperson för att främja samarbetet mellan rederiet och fartygen.
3. Tjänstemännen väljer en arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige för honom eller henne. Tjänstemännen kan tillsammans med arbetstagarna välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige för honom eller henne.
4. En arbetarskyddsfullmäktig ska väljas när antalet arbetstagare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio.
5. Om det på samma arbetsplats finns arbetstagare som arbetar för olika arbetsgivare har de rätt att välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig som representerar dem i det i detta avtal avsedda samarbete med alla arbetsgivare samt i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna.
6. På fartyg där det regelbundet arbetar sammanlagt minst 5 arbetstagare och tjänstemän ska en arbetarskyddskommission grundas.
7. Arbetarskyddskommissionen består av 4 medlemmar. En fjärdedel av medlemmarna representerar arbetsgivaren, en fjärdedel tjänstemännen och hälften arbetstagarna. Om tjänstemännen är i majoritet på arbetsplatsen representerar hälften av medlemmarna dem och en fjärdedel arbetstagarna.
8. Arbetarskyddskommissionens medlemsantal uppgår till 4 då besättningen understiger 50 och 8 då besättningen är 50 eller flera.
9. Såvida fartygets befälhavare eller maskinchef inte är fartygets arbetarskyddschef eller representant för arbetsgivaren i arbetarskyddskommissionen har de ändå rätt att delta i kommissionens möten där de har yttranderätt.

4.2 Samarbete som upprätthåller arbetsförmåga

1. Verksamhet som ökar de anställdas förmåga att orka i arbetet sköts enligt lokal överenskommelse och i samarbete med sakkunniga. I samarbetet följer man med hur de som är anställda klarar sig i arbetet och hänvisar de som behöver rehabilitering till experter för vård.

4.3 Arbetsarrangemang för arbetarskyddsfullmäktig

1. Om det arbete som en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsens alla personalgrupper utför försvårar skötseln av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas med annat arbete. Arrangemanget får inte orsaka en sänkning av inkomsten.

4.4 Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktiges uppdragsersättning, arbetsbefrielse och anställningsskydd

1. De bestämmelser som gäller förtroendemän om befrielse från arbetet, lönebetalning för den befriade tiden, ersättning för uppdrag som utförs utom ordinarie arbetstid, verksamhetslokaler, inkomstutveckling och anställningsskydd tillämpas på motsvarande sätt på en arbetarskyddsfullmäktig.
2. Om enighet inte kan nås gällande tidsanvändningen för arbetarskyddsfullmäktiges uppdrag har han eller hon ändå rätt till befrielse från arbetet minst 5 timmar under 4 på varandra följande veckor. Om fartygspersonalen omfattar över 80 personer har arbetarskyddsfullmäktige rätt till 8 timmar under 4 på varandra följande veckor.
3. Ersättningen till arbetarskyddschefen betalas enligt lönebilagan i form av ett separat tillägg till en till däck- eller maskinbefälet hörande arbetstagare som sköter arbetarskyddschefens uppgifter.

5. Utbildning

5.1 Yrkesutbildning för tjänstemän

1. När arbetsgivaren ger en tjänsteman yrkesutbildning eller skickar tjänstemannen på kurser med anknytning till hans eller hennes yrke ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och tjänstemannens lön avdras inte.
2. Med månadslön avses grund-, garanti- och totallön inklusive eventuella fasta månadstillägg.
3. Om tjänstemannen deltar i utbildning på en ledig dag betalas till honom eller henne lön för utbildningstiden eller så avdras inte ledighet enligt avlösningssystemet.
4. Om utbildningstiden överskrider den ordinarie dagliga arbetstiden, betalas övertidsersättning för den överskridande delen.
5. Ersättningar för resekostnader fastställs enligt Skatteförvaltningens årliga beslut om skattefria ersättningar för resekostnader.
6. När en arbetstagare deltar i utbildning som avses i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen, tillämpas i fråga om arbetsgivarens skyldighet att stå för de kostnader utbildningen föranleder och skyldighet att ersätta inkomstbortfallet för utbildningen det som föreskrivits om yrkesutbildning i detta avtal. Om utbildningen sker utanför arbetstiden, tillämpas i fråga om ersättning av de kostnader utbildningen föranleder samt för inkomstbortfallet samma principer som för utbildning under arbetstid.
7. Avtalet om kostnader för befälets behörighet, tilläggsbehörighet, förnyande och byte enligt STCW har bifogats till detta avtal.

5.2 Gemensam utbildning för arbetsgivare och tjänstemän

1. Samarbetsskolning på arbetsplatsen anordnas av arbetsmarknadsparterna eller på sätt som de lokala parterna överenskommit om. Samarbetsskolning är även kurser som berör lokala avtal och system för deltagande samt arbetarskyddets grund- och specialkurser..
2. Deltagande i utbildning ersätts på samma sätt som yrkesutbildning.
3. Om deltagande i utbildning ska avtalas lokalt.

5.3 Fackföreningsutbildning för arbetstagare i befälsställning

1. Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår högst en månad, om det inte medför kännbara olägenheter för rederiets verksamhet. Vid bedömning av olägenhet ska arbetsplatsens storlek beaktas. Avsikt att delta i kurs ska meddelas så tidigt som möjligt. I negativa fall ska förtroendemannen i god tid meddelas om orsaken till vägran och strävas efter att i samråd utreda en annan lämplig tidpunkt för deltagande.
2. På förhand ska konstateras om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med detta avtal ska betala ersättning till arbetstagaren.
3. För kurser som ordnas i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningsanrättning eller annorstädes och som avtalsparterna har godkänt, betalar arbetsgivaren till förtroendemannen, viceförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vicefullmäktige, arbetarskyddskommissionens medlemmar månadslön för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemannen för högst en månad och till de övriga ovan nämnda för högst två veckor. Lokalt kan även avtalas om att denna ersättning betalas även till andra tjänstemän.
4. Till förtroendemannen och medlemsföreningarnas ordförande betalas på motsvarande sätt ersättning för inkomstförlust för en månads del, när de deltar i högst tre månaders kurser vid STTK-institut.
5. Dessutom betalas för varje sådan kursdag för vilken månadslönen inte sänks i ersättning för måltidskostnader en mellan avtalsparterna avtalad måltidsersättning.
6. Arbetsgivaren är endast skyldig att betala ersättningar till samma person en gång för ett utbildningstillfälle med samma innehåll.
7. Utöver förtroendemannen har även medlemmar i Finlands Maskinbefälsförbund rätt att delta i förtroendemannautbildningen enligt följande:
8. I rederier med

över 10 fartyg, 3 personer per år

6–10 fartyg, 2 personer per år

3–5 fartyg, 1 person per år

5.4 Praktikansvarig

1. Bestämmelserna som berör den praktikansvarige har avtalats i bilagan till detta samarbetsavtal.

6. Information och mötesfrihet

6.1 Vad arbetsgivaren ska informera om

1. Arbetsgivaren underrättar förtroendemannen i ett så tidigt skede som möjligt om frågor som direkt eller indirekt berör medlemmar i Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet.

2. När det uppstår oklarheter om frågor som gäller en tjänstemans anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges samtliga uppgifter som behövs vid utredningen av ärendet.

3. Uppgifter om en enskild persons hälsa eller övriga uppgifter som anknyter sig till personen är konfidentiella. Tystnadsplikten gäller också sådana uppgifter om rederiets affärsverksamhet och kundrelationer som enligt allmän livserfarenhet är konfidentiella.

4. Förtroendemannen ges efter att rederiets bokslut har fastställts en på bokslutet baserad utredning om rederiets ekonomiska läge och minst två gånger per redovisningsår en utredning om rederiets ekonomiska läge av vilken utvecklingsutsikterna för produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår. Uppgifterna ges skriftligen på begäran.

5. Förtroendemannen ges årligen en personalplan som omfattar uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om mängd, kvalitet och ställning i fråga om personalen.

6. Förtroendemannen ges varje kvartal uppgifter om antalet arbetstagare och tjänstemän per avdelning.

7. Rederiet ska meddela om betydande förändringar i ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

8. Förtroendemannen ges per granskningsperiod uppgifter om nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidsbokföringen och ersättningar för dessa inom förtroendemannens verksamhetsområde.

9. Förtroendemannen ges skriftligen varje år uppgifter om anställningsförhållanden inom förtroendemannens verksamhetsområde. Av dessa uppgifter ska framgå medlemmens namn, utbildning, yrkesbeteckning, befattningens svårighetsgrad och tidpunkt vid vilken anställningsförhållandet inleddes.

10. Förtroendemannen ges utöver de nämnda uppgifterna om anställningsförhållanden uppgifter om en eventuell provotid och om anställningsförhållandets karaktär och om grunden för att ingå ett eventuellt tidsbundet arbetsavtal.

11. Förtroendemannen har inom sitt verksamhetsområde rätt att få uppgifter om arbetskraftssituationen för de medlemmar som arbetar på rederiets fartyg samt om deras förtjänstnivå och dess sammansättning och utveckling.

12. Förtroendemannen har rätt att få uppgifter om de underentreprenörer som är verksamma på hans eller hennes fartyg samt om den i deras tjänst anställda arbetskraften på fartyget.

13. Förtroendemannen bör delges de särskilda avtal som ingåtts mellan Maskinbefälsförbundet och Skeppsbefälsförbundet och rederiet.

14. Förtroendemannen har rätt till uppgifter om avtalade avlösningssystem ombord på fartyget.
15. När en person befullmäktigar förtroendemannen att få löneuppgifter om personen ges förtroendemannen de personliga löneuppgifterna för den som gav fullmakten.
16. En ny person meddelas om det kollektivavtal och förtroendemannasystem som ska tillämpas.

6.2 Rätt till mötesfrihet och information

1. Maskinbefälsförbundets och Skeppsbefälsförbundets medlemmar har rätt att i arbetsgivarens lokaler ordna möten där frågor som berör anställningsförhållanden behandlas. Om tillvägagångssätten ska avtalas lokalt.
2. På den lokala partens inbjudan kan en representant för en organisation som är delaktig i detta avtal medverka i mötet.
3. Förtroendemannen har rätt att till sina medlemmar dela ut möteskallelser och meddelanden som gäller anställningsförhållanden och allmänna frågor.

7 Ikraftträdande

1. Detta avtal är i kraft som ramavtalet.

4. AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD INOM SJÖFARTSBRANSCHEN

Tillämpningsområde

1. Avtalet tillämpas då arbetsgivaren eller tjänstemannen säger upp ett tillsvidare ikraftvarande arbetsavtal och när arbetsgivaren permitterar tjänstemannen samt vid förfarandet för uppsägning och permittering.

1. Grunderna för uppsägning

1. Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal och inte permittera en tjänsteman utan de grunder som nämns i lagen om sjöarbetsavtal.
2. Då uppsägningen eller permitteringen beror av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska åtgärderna sist riktas mot, i mån av möjlighet, för rederiets verksamhet viktiga och i specialuppgifter nödvändiga samt sådana tjänstemän som förlorat en del av sin arbetsförmåga under arbetsavtalsförhållandet. Därtill ska uppmärksamhet fästas vid anställningsförhållandets längd och försörjningspliktens storlek.

2. Verkställande av uppsägning

1. Uppsägningen ska förverkligas inom en skälig tid, efter att uppsägningsgrunden kommit arbetsgivaren till kändedom.

3. Hörande av tjänsteman

1. Innan verkställandet av uppsägningen ska arbetsgivaren bereda tjänstemannen möjlighet att bli hörd angående uppsägningsgrunden. Denne har rätt att använda biträde.

2. Vid uppsägningar eller permitteringar på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska samarbetslagens bestämmelser iakttas.

4. Meddelande om uppsägning till arbetsavtalsparterna

1. Uppsägningsmeddelandet ska levereras skriftligen och ur meddelandet ska framgå datumet för uppsägningen av arbetsavtalet samt uppsägningsgrunden, om det är arbetsgivaren som säger upp avtalet.

2. Ifall ett personligt delgivande inte är möjligt, kan meddelandet sändas per post. Uppsägningsmeddelande som sänts per post anses ha blivit levererat den sjunde dagen efter att det postats.

3. För tjänsteman på semester eller ledighet i enlighet med avlösningssystemet börjar uppsägningstiden löpa efter ledighetens slut.

5. Meddelande om uppsägning och permittering åt förtroendemannen

och arbetskraftsmyndigheterna

1. Vid uppsägning eller permittering som sker på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska förtroendemannen omedelbart meddelas, då åtgärdernas nödvändighet kommit arbetsgivaren till kännedom, och senast då tjänstemannen meddelas om åtgärden.

2. Om åtgärden riktar sig till minst tio tjänstemän, ska anmälan också lämnas till arbetskraftsmyndigheterna.

6. Anmälningstider

1. Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal iakttas följande uppsägningstider:

för befälhavarens del:

| <u>anställningsförhållandets längd</u> | <u>uppsägningstid</u> |
|--|-----------------------|
| högst 9 år månader | 3 |
| över 9 men högst 12 år | 4 månader |
| över 12 men högst 15 år | 5 månader |
| över 15 år | 6 mån. |

för övrigas del:

| | |
|-------------------------|-----------|
| högst 5 år | 2 månader |
| över 5 men högst 9 år | 3 månader |
| över 9 men högst 12 år | 4 månader |
| över 12 men högst 15 år | 5 månader |
| över 15 år | 6 mån. |

2. Då tjänstemannen säger upp sitt arbetsavtal ska en uppsägningstid om en månad iakttas. Då arbetsförhållandet oavbrutet varat i över 10 år är uppsägningstiden två månader.

3. Vid permittering är anmälningstiderna:

för befälhavarens del:
90 dagar

för övrigas del:
30 dagar om anställningsförhållandet fortgått högst 3 år och
45 dagar om anställningsförhållandet fortgått över 3 år och högst 5
år 60 dagar om anställningsförhållandet fortgått över 5 år

7. Lön för anmälningstiden

1. Under uppsägnings- och permitteringsvarseltiden betalar arbetsgivaren full lön.
2. Ifall tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden, får arbetsgivaren som en engångsersättning innehålla den obeaktade uppsägningstiden eller del av lönen i enlighet med lagen om sjöarbetsavtal.

8. Permitteringen återkallande och framflyttande

1. Om arbete uppkommer under tiden för permitteringsanmälan, kan arbetsgivaren återta permitteringen innan den börjat.
2. Om arbetet som uppkommer under permitteringstiden är temporärt, kan permitteringen framskjutas utan ett nytt anmälningsmeddelande en gång, med maximalt tiden för det temporära arbetet.

9. Ersättning för ogrundad uppsägning

1. Vid uppsägning av orsak som beror på tjänstemannen är arbetsgivaren vid en ogrundad uppsägning skyldig att betala en ersättning om minst tre månaders och högst 24 månaders lön. På ersättningens storlek inverkar skadans omfattning och tillvägagångssätten vid avslutandet av anställningsförhållandet.

10. Återanställning

1. Då arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker och inom loppet av nio månader efter uppsägningstidens slut behöver arbetskraft till likartade uppgifter, ska arbetsgivaren hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förfråga ifall tidigare tjänstemän söker arbete.
2. I jakande fall ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete åt dessa arbetssökande.

11. Hävning och uppsägning av befälhavarens arbetsavtal

En hävning eller uppsägning av befälhavarens arbetsavtal ska skriftligen meddelas till Finlands Skeppsbevälsförbunds förtroendeman eller Finlands Skeppsbevälsförbund. Orsaken till hävningen eller uppsägningen ska framkomma ur anmälan.

12. Ikraftträdande

Detta avtal är i kraft som ramavtalet.

5. AVTAL OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD INOM SJÖFARTSBRANSCHEN

Rederierna i Finland rf å ena sidan och Finlands Skeppsbefälsförbund och Finlands Maskinbefälsförbund å andra sidan ingår härmed följande avtal om företagshälsovård för sjömän som tjänstgör vid arbetsgivarorganisationernas medlemsrederier.

KAPITEL 1.

Företagshälsovårdens organisation

1. Organisationsmodeller

Det ankommer på rederierna att i praktiken genomföra och ordna de åtgärder för företagshälsovård som nämnts i detta avtal och som utvecklats utifrån det.

Rederierna kan ordna de tjänster som avses här och som hör till företagshälsovården med hjälp av sjömanshälsovårdscentraler och andra kommunala hälsovårdscentraler eller med hjälp av en annan inrättning eller person som har rätt att tillhandahålla företagshälsovårdstjänster eller genom att utnyttja en egen företagshälsovårdstjänst som rederierna ordnar eller genom att på ändamålsenligt sätt kombinera nämnda tjänsteformer.

Rederierna kan också utnyttja andra tjänster som erbjuds, till exempel hälso- och sjukvårdstjänster som tillhandahålls av Arbetshälsoinstitutet, sjömansläkare och andra privata sjukhus och läkare, även i utlandet.

Beträffande alla organisationsformer bör beaktas gällande lag om företagshälsovård, förordningen om kemikalie- och gastankfartyg samt folkhälsolagen och dess inverkan på hälsovårdens utveckling i sin helhet.

2. Rederiets hälsovårdspersonal

Beroende på enligt vilket av alternativen i 1 § rederiet beslutar att ordna sin företagshälsovårdsorganisation ska rederiet vad gäller företagshälsovårdspersonal anställa ett sådant antal och upprätthålla en sådan nivå att genomförandet av de åtgärder för företagshälsovård som avses i detta avtal kan garanteras.

3. Samarbete ombord

Bedrivandet och utvecklandet av företagshälsovården ombord på fartygen ska ske i samarbete mellan den personal som är ansvarig för rederiets hälsovård, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddskommission och fartygets befälhavare.

KAPITEL 2.

Arbetsmiljö samt utrymmen och materiel för företagshälsovården

4. Arbetsmiljö och arbetarskydd

Arbetsutrymmen samt bostads-, måltids- och fritidsutrymmen ska planeras så att sjömän på grund av utrymmenas egenskaper inte löper risk för olycksfall eller insjuknande.

Om en med tanke på arbetarskyddet acceptabel arbetsmiljö inte kan uppnås med strukturella eller tekniska metoder eller övriga motsvarande bekämpningsåtgärder som i så liten grad som möjligt är beroende av den som utför arbetet eller en annan person eller sådana åtgärder inte skäligen kan krävas, ska det för sjömannen reserveras ändamålsenlig skyddsutrustning.

Mer detaljerade bestämmelser om arbetarskydd ombord finns angivna i arbetarskyddslagen (738/2002), statsrådets beslut om arbetsmiljön på fartyg (417/1981) och ordningsregler för skeppsarbete (418/1981), samt i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

5. Bostads-, sjukvårds- och fritidsutrymmen

Angående bostäder på fartyg samt övriga utrymmen avsedda för dem som arbetar ombord samt om sjukvårdsutrymmen finns stadgat i lagen om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg (395/2012).

6. Fartygsapotek

Om fartygens läkemedels- och sjukvårdsartikelutrustning stadgas i lagen om fartygsapotek (584/2015).

KAPITEL 3

Verksamhetens

innebörd

7. Företagshälsovårdens verksamhetsområde

Företagshälsovårdens verksamhetsområde omfattar upprätthållande och främjande av arbetsskicket och -hälsan för personal på fartyg genom att på det sätt som avses i detta avtal sörja för personalens

- hälsovård
- första hjälpen och sjukvård samt
- rehabilitering.

8. Hälsokontroll

Företagshälsovårdspersonalens besök på fartygen skapar en grund för planeringen, genomförandet och utvecklingen av företagshälsovården.

För att förebygga och i ett tidigt skede konstatera sjukdomar samt hänvisa arbetstagare till nödvändig vård utförs av den enhet för företagshälsovård som rederiet anlitar en kontroll av fartygspersonalens hälsotillstånd enligt en verksamhetsplan som utarbetats separat och med iakttagelse av bestämmelserna i lagen om företagshälsovård.

9. Första undersökning och förnyad undersökning

Bestämmelser om första undersökning och förnyad undersökning av sjömän finns i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal.

Rederiet betalar arvoden för sådana läkarintyg som avses i ovan nämnda lag samt specialintyg i anslutning till dessa mot kvitton av undersökningsinrättningen och läkaren.

Arbetstagaren ska ta kontakt med arbetsgivaren innan han eller hon går på ovan nämnda läkarkontroller eller undersökningar.

10. Undersökningar

Det effektivaste sättet att förebygga är att beakta hälsomässiga – bland annat ergonomiska – faktorer i all planering.

För att fastställa fysiska och psykiska friktionsfaktorer i anslutning till fartyg, arbetsredskap och utförandet av arbete (ergonomiska missförhållanden) samt hygieniska riskfaktorer (arbetshygieniska missförhållanden) på grund av arbetet, arbetsmiljön eller övriga arbetsförhållanden ordnas i samarbete med arbetarskyddskommissionen och på rederiernas bekostnad undersökningar och vidtas utifrån dessa nödvändiga åtgärder som kan betraktas som skäligen i syfte att avlägsna de olägenheter som konstaterats. Sådana undersökningar ska utföras i synnerhet på fartyg som transporterar farliga kemikalier som bulklast.

11. Sjukvård och första hjälp

I lagen om sjöarbetsavtal finns bestämmelser om sjukvården och första hjälp ombord samt om rederiets sjukvårdsskyldighet då en sjöman vid anställningsförhållandets upphörande är sjuk.

12. Rehabilitering

Företagshälsovårdens uppgift i rehabiliteringsfrågor är att råda och vägleda sjömän i behov av rehabilitering så att han eller hon erhåller vård av sakkunniga och att på arbetsplatserna skapa en för rehabilitering gynnsam atmosfär.

Man bör sträva till att ordna arbetsförhållandena så, att ingen del av kroppen utsätts för onormal belastning.

13. Missbruk av alkohol och rusmedel

För att avlägsna missbruk av alkohol och narkotika följs centralförbundens rekommendation i detta ärende på sätt som mellan parterna skilt har överenskommit om dess tillämpning inom sjöfartsbranschen. Se punkt 6 i de allmänna avtalen.

14. Hälsoupplýsning och -utbildning

Avtalsparterna anser att det är viktigt att det ordnas utbildning och rådgivning i hälsovårdsfrågor för dem som ansvarar för hälsovården på fartyget samt att det skickas material om hälsofostran till arbetarskyddspersonalen.

Då bör man i synnerhet fästa uppmärksamhet vid personalen på de fartyg som transporterar farliga kemikalier eller andra farliga laster.

KAPITEL 4.

Företagshälsovårdens kostnader och lön under sjukdom

15. Sjukvårdskostnader och lön under sjukdom

I lagen om sjöarbetsavtal finns bestämmelser om sjukvårdskostnader och lön under sjukdom.

16. Deltagande i hälsoundersökningar

Från sjöfararens månadslön görs inget avdrag för förlorade arbetstimmar på grund av under anställningsförhållandet utförda hälsoundersökningar, och därtill anslutna resor, vilka avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (950/1994) och som godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Samma förfarande tillämpas i fall, där det är fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/1993) och strålskyddslagen (592/1991). I förordningen om läkarundersökning av sjöman (476/1980) avsedda förnyade undersökningar ingår i de hälsoundersökningar som avses i statsrådets beslut (950/1994) och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Samma regel iakttas ytterligare beträffande de i hälsoskyddslagen (763/1994) förutsatta undersökningarna vilka beror på att arbetstagare inom samma företag förflyttas till en arbetsuppgift, där ifrågavarande läkarundersökning krävs.

Åt sjöfarare som skickas till i föregående lagrum avsedda undersökningar eller vid sådana undersökningar förpassas till efterkontroll, erlägger arbetsgivaren också ersättning för nödvändiga resekostnader. Ersättning för resekostnader erläggs såsom i ifrågavarande kollektivavtals punkt ”reseersättning” är avtalat.

Om undersökningen sker utanför sjöfararens arbetstid – dock inte i fall då undersökningar utförs på fartyg då fartyget är under resa – under sjöfararens semester-, vederlags- eller sjukledighet, såvida undersökningen inte föranleds av sjukdom som förorsakat sjukledigheten, samt under permitteringstid,

betalas såsom ersättning för extra kostnader en summa, som motsvarar sjukförsäkringslagens (1224/2004) minimidagpenning.

17. Gravitet

Gällande moderskapsledighet och motsvarande ledighet gäller det som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal.

KAPITEL 5.

Särskilda bestämmelser

18. Anställningsförhållande och sjukdom

I sjukdomsfall ska sjöfararen i första hand vända sig till den läkare som chefen/rederiet anvisar.

En arbetstagare som vid avmönstringen är medveten om att han eller hon är sjuk är skyldig att meddela detta till befälhavaren eller rederiet och, om så krävs, utan dröjsmål vända sig till en läkare.

Bestämmelser om rederiets rätt att avbryta anställningsförhållandet på grund av sjömans sjukdom eller skada finns i lagen om sjöarbetsavtal.

Rederiet bör sträva till att sedan vederbörande tillfrisknat från sjukdom eller skada i rederiets sjötjänst återplacera sjöman som på grund av sjukdom eller skada avmönstrats från ordinarie tjänst på fartyg i regelbunden trafik på Finland.

Lönen fastställs enligt det fartyg personen börjar arbeta på.

Arbetstagare som återvänder till sin tjänst från sjukledighet, är berättigad att av rederiet erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för resan mellan i Finland befintlig hemort och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklass.

Då arbetstagare som arbetar på ett annat fartyg än passagerarfartyg återvänder till fartyget från sjukledighet erlaggs, om inte annat avtalats på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, taxikostnaderna mellan buss- eller järnvägsstationen eller flygbolagets stadsterminal (eller flygstation, om resan därifrån är kortare) och hamnen på den ort där arbetet återupptas om

- allmän trafikförbindelse mellan de ovannämnda inte finns, eller
- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar.

Taxikostnaderna ersätts endast utifrån uppvisat verifikat och enligt lönebilagan/taxiresa.

19. Tystnadsplikt

Rätten för sjöman som är i rederiets tjänst att av hälsovårdspersonalen få del av uppgifter om sitt hälsotillstånd är baserad på lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999).

Personalens läkare ska ge arbetsgivaren de uppgifter, som är oundgängliga för behandling av frågor anslutande till antagande i tjänst eller placering i arbete eller för tjänsteförhållandets fortbestånd. Dessa uppgifter får dock ges endast inom samma rederi eller rederisammanslutning.

Personer, som på grund av detta avtal och genom sin ställning erhållit kännedom om privat hemlighet som berör sjöman eller hans familj, får inte utan tillstånd yppa detta, om inte av lag annat föranleds.

20. Ikraftträdande

Detta avtal är i kraft som ramavtalet.

6. RUSMEDELSPOLITIK I UTRIKESFART

1. Rederierna förhåller sig negativt till att personalen använder alkohol och droger
2. Arbete under påverkan av alkohol och droger ökar i avsevärd grad risken för olyckor och olycksfall. Därför gäller så kallad nolltolerans i fråga om alkohol och droger på fartyg i utrikesfart.
3. Varje fall där rederiet fått vetskap om att en person som hör till personalen har varit påverkad av alkohol eller droger antingen då personen stigit ombord eller arbetat på fartyget ska uppmärksammas. Rederierna betonar betydelsen av verksamhet för att förebygga rusmedelsskador samt att tidigt föra ärendet på tal med personen samt hänvisa personen till vård.
4. Fartygets befälhavare eller en av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befälet som ansvarar för hälsovården på fartyget, ska vid behov utföra nedan nämnda kontroller för att utreda om ovan nämnda principer brutits. Enligt gällande kollektivavtal ska arbetstagare på fartyg som seglar under finsk flagg utföra sin uppgift ordentligt i enlighet med lag och god sjömanssed. 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.
5. Nedan följer noggrannare bestämmelser om rusmedelspolitik:

1. ALLMÄNT

1. Med rusmedel avses alkohol, berusningsmedel och bedövande läkemedel som används i missbrukssyfte.
2. Genomförandet av rusmedelspolitik på fartyg är en förmån som tillhör alla i fartygspersonalen. Utgångspunkten är de som arbetar på fartyget, inbegripet underleverantörer och extra arbetskraft, omfattas av rusmedelspolitiken och att alla följer samma verksamhetsprinciper.
3. Chefer och arbetsledningen följer förverkligandet av rusmedelspolitiken. Fall där en arbetstagare har varit påverkad av alkohol eller berusningsmedel leder till de åtgärder som fastställs nedan.
4. Om det finns skäl att misstänka att en person i fartygspersonalen är berusad ska chefer och arbetsledare informera sina egna chefer eller fartygets befälhavare om detta. Om det finns skäl att misstänka att fartygets befälhavare är berusad, ska saken utan dröjsmål anmälas till överstyrmannen eller högsta ansvariga styrman. Den styrman som tagit emot anmälan ska tillsammans med maskinchefen eller en annan medlem i befälet utan dröjsmål informera rederiet om saken.
5. Personer med missbruksproblem har alltid möjlighet att på eget initiativ uppsöka företagshälsovården för vård. Alla uppgifter med anknytning till rusmedelsanvändningen behandlas konfidentiellt inom företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock rätt att i fall där personen hänvisats till vård få information om hur vården framskrider.

2. ALKOHOL

1. En person som arbetar på fartyg får inte i arbetet vara påverkad av alkohol och personens halt av alkohol i blodet (BAC) får aldrig överskrida 0,0‰. Om en arbetstagares halt av alkohol i blodet

överskrider 0,0 ‰ får personen inte delta i någon annan verksamhet på fartyget förutom räddning.

2. Arbetstagare ska även i övrigt då de vistas på fartyget uppträda på ett sådant sätt att de inte äventyrar 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.

3. En person som hör till personalen får köpa och förvara alkoholhaltiga ämnen på fartyget, men det är förbjudet att använda dem på ovan beskrivna sätt. Fartygets befälhavare övervakar mängden alkohol som köps och förvaras på fartyget.

4. Om det finns skäl att anta att en arbetstagare till fartyget har hämtat till eller på fartyget förvarar 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 utsedda ordningsvakter får inspektera utrymmen som är avsedda för boende.

5. Inspektionen ska göras i vittnens närvaro. Vid behov har befälhavaren rätt att omhänderta ämnen som förorsakar fara eller oordning. Ämnena ska överlämnas till polisen eller, om det inte finns hinder för det enligt lag, återlämnas till arbetstagaren när han eller hon avlägsnar sig från fartyget.

3. BERUSNINGSMEDEL

1. 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).

2. Det är absolut förbjudet att föra ombord, inneha, använda, sälja eller förmedla berusningsmedel på fartyget.

4. LÄKEMEDEL

1. Det är tillåtet att använda receptbelagda läkemedel som ordinerats av en läkare eller fartygets sjukvårdspersonal. Personer som ordinerats läkemedel av en läkare är skyldiga att på begäran 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.

5. ALKOHOL- OCH DROGTEST

1. Vad gäller alkohol- och narkotikatest tillämpas på arbetstagare på fartyget det som föreskrivs i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

2. Alkohol- och narkotikatest bör genomföras på ett jämlikt och rättvist sätt och så att de är allmänna, det vill säga inte riktas till en enskild arbetstagare. De anordningar som används vid granskningen ska kalibreras och granskas med jämna mellanrum och hållas i skick så att det inte uppstår misstankar gällande hur exakta resultat de visar.

3. Man kan låta alla som hör till sjöpersonalen genomgå ett drogtest innan ett tills vidare gällande arbetsavtal ingås. Dessutom kan man utföra drogtest i form av stickprov på fartyg. Alla som hör till sjöpersonalen kan åläggas att förvara resultatet av det senaste drogtestet som bilaga till sitt behörighetsbrev.

4. Om det finns skäl att misstänka att en arbetstagare arbetar under påverkan av alkohol, 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. Dessutom kan man utföra alkoholtest i form av stickprov bland arbetstagarna på fartyget.

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

6. TESTNINGSFÖRFARANDE

1. De provtagningar som 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.

6.1 URINPROV

1. 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.

6.2 BLÅSTEST

1. Med blåstest kan man utreda om en person är påverkad av alkohol.

2. På fartyget finns en alkometer med vilken testet utförs och den utrustning som behövs för att granska utslaget. Alkometerens utslag granskas alltid enligt anvisning innan blåstestet inleds. Blåstest utförs av fartygets befälhavare eller av befälhavaren utsedd sjukskötare på fartyget eller, om ingen sjukskötare finns på plats, den medlem i befålet som ansvarar för hälsovården på fartyget och både befålet och representanter för manskapet deltar. Det görs en anteckning om granskningen och blåstest som utförts, med undantag för frivilliga test, i skeppsdagboken.

3. Om resultatet av ett blåstest överskrider 0,0 ‰, tas arbetstagaren ur arbete och det görs ett nytt test efter 30 minuter. På grund av tekniska och medicinska skäl kan ett mätningsfel på 0,2 promille förekomma.

4. Alkometern ska finnas tillgänglig för vem som på fartyget som vill göra ett frivilligt test.

7. PÅFÖLJDER AV FÖRSEELSER

1. Arbete i berusat tillstånd leder alltid till en skriftlig varning av fartygets befälhavare. I fråga om alkohol gäller varningen i 12 månader och i fråga om droger i 24 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 hänvisas inte till vård i samband med den första varningen på grund av arbete i berusat tillstånd. Om förhållandena, till exempel upprepade berusningar och graden av berusning, är sådana att de talar för hänvisning till vård, kan denna åtgärd vidtas redan i samband med den första varningen.

2. Brott mot förbud gällande berusningsmedel kan också leda till att anställningsförhållandet hävs med omedelbar verkan.

3. Vad gäller arbetstagare på provotid kan anställningsförhållandet avslutas utan varning om personen bryter mot rusmedelspolitiken.

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

6.1 VÅRDHÄNVISNINGSPREKOMMENDATION FÖR PERSONER MED ALKOHOL OCH RUSMEDELSPROBLEM

1. 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.

2. 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

1. 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

1. 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 (rusmedelspolitik) 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.

2. Utbildningen riktas till hela personalen och företagshälsovårdens sakkunskap utnyttjas.

3. Arbetsgemenskapen

1. Arbetsgemenskapen ska förbinda sig till en rusmedelsfri arbetskultur. Var och en, såväl chefer som arbetstagare, kan fungera 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

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

5. Identifiering

1. För att förebygga och vårda skadorna av rusmedelsmissbruk är det nödvändigt att missbruket kan 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 arbetsskift
- att personen infinner sig bakrusig på arbetsplatsen
- försvagad effektivitet i arbetet, arbeten försummas och upprepade fel prestationer
- intyg över sjukledighet från olika läkare
- att personen undviker sina chefer
- upprepade olycksfall
- rattfylleri
- olovlig frånvaro.

2. Rusmedelsmissbruk kan även exponeras i företagshälsovården i samband med hälsokontroller och sjukvård.

6. Ingripande

1. 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.

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

3. Diskussioner förs med arbetstagaren. Utgående från dem 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

1. Om indikationer på rusmedelsproblem observeras i en arbetstagares uppförande eller arbetsprestationer, ska chefen diskutera arbetsplatsens verksamhetsmetoder och krav samt eventuella påföljder med denne.
2. 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. För drogtest gäller lagstadgat integritetsskydd i arbetslivet.
3. 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

1. 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.
2. 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

1. Personalen inom företagshälsovården har i uppgift att vid alla patientkontakter bedöma alkohol- och annat rusmedelsmissbruk, vid behov ingripa aktivt, samt informera och stödja.
2. 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.
3. 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

1. 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.
2. 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

1. 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.

2. 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.

3. Målen med vården är att missbrukaren ska tillfriskna, att hans eller hennes hälsa och arbetsförmåga upprätthålls, att han eller hon uppnår en så god hälso- och social kondition som möjligt, att han eller hon kan återvända till regelbundet arbete, att otillbörlig frånvaro minskas, samt att hans eller hennes egna och hans eller hennes familjs angelägenheter fås i skick.

8.1 Person som ska hänvisas till vård

1. 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

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

- frivilligt på eget eller familjens initiativ
- på kollegornas, chefs 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).

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 att 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
 - med vårdplatsen görs upp en vårdplan som omfattar närmare bestämmelser om bland annat vårdform.

8.3 Kontaktperson

1. 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.
2. 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.
3. Vilka som är kontaktpersoner ska anges på arbetsplatsens anslagstavlor och vid företagshälsostationerna.

8.4 Genomförande av vården

1. Under den vårdperiod som nämns i vårdavtalet ska disciplinära åtgärder 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.
2. 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 sjöarbetsavtalslagen och gällande anvisning för förfaringssätt.
3. Vårdbesöken sker på fritiden.

8.5 Stödåtgärder

1. 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

1. 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.
2. 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.

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

8.7 Verksamhetens konfidentiella natur

1. 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

1. 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. Ett resultat av vården är bland annat minskade frånvaron, att personen återvänder till regelbundet arbete och minskad mängd obestämda sjukdomar.

8.9 Kostnader

1. 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.

2. Arbetstagaren ansvarar i första hand själv för vårdavgifterna. I vårdavtalet kan man närmare avtala om kostnaderna.

8.10 Information

1. 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).

7. AVTAL OM PRAKTIKANTANSVARIGA AVTAL

1. I det följande överenskoms om den ersättning som ska erläggas åt den som är praktikantansvarig och de arrangemang som hänför sig till detta. Ersättningen avser handledd praktik i enlighet med den allmänna STCW 95- överenskommelsen och den i avtalet fordrade praktikansvariga på fartyget.

2. Detta avtal har uppgjorts i tretton (13) originalexemplar, ett för varje avtalspart.

Avtalsparter såsom betalare av ersättningen är:

Satakunnan ammattikorkeakoulu Merenkulun Rauman yksikkö
Yrkeshögskolan 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

Avtalsparter såsom mottagare av ersättningen är:

Suomen Laivanpäälystöliitto ry – Finlands Skeppsbefälsförbund rf
Suomen Konepäälystöliitto ry – Finlands Maskinbefälsförbund rf

Avtalsparter gällande betalningsarrangemangen är:

Rederierna i Finland rf

3. Den praktikansvariges uppgifter

1. Fartygets praktikansvarigas uppgifter baserar sig på STCW 95:s allmänna bestämmelser. I arrangemangen iakttas Sjöfartsbranschens utbildningskommissions vid Undervisningsministeriet rekommendation om verksamhetsdirektiv inklusive bilagor från 1999, vari konstateras att yrkeshögskola och läroinrättning eller dess enhet kompletterar ovannämnda rekommendation med egna direktiv.

4. Avtalets giltighetstid

1. Avtalet träder i kraft när avtalsparterna bekräftat det med sin underskrift. Avtalet är i kraft tillsvidare. Avtalet upphör att gälla 6 månader (6 mån) efter att en eller flera avtalsparter skriftligen säger upp det.

5. Ersättningens belopp

1. Ersättningens belopp är 150,00 euro i månaden för varje praktikant. Ersättning för del av månad uträknas så att ersättningen divideras med trettio (30), och multipliceras med praktikantdagarnas antal. Ersättningens belopp för det kommande kalenderåret, eller för flera, överenskomms genom ett skilt avtal mellan yrkeshögskolorna/läroinrättningarna och arbetsmarknadsorganisationerna.

6. Betalningsgrund

1. Fartygets praktikantansvarige har rätt till ersättning för de dagars del då praktikanten är ombord, inklusive ankomst- och avgångsdagen. Fartygets praktikantansvarige är berättigad till ersättning även då när praktikanten samtidigt står i arbetsavtalsförhållande med rederiet.

7. Betalningsarrangemang

1. Rederiet förmedlar ovannämnda ersättning till fartygets praktikansvarige. Samtidigt som rederiet debiterar yrkeshögskolan/läroinrättningen för uppehållet, som baserar sig på utbildningsavtalet, debiteras en ersättningssumma, vilken baserar sig på den praktikansvariges anmälan, som grundar sig på praktikhandboken, över de dagar som berättigar till ersättning.

8. AVTAL GÄLLANDE KRIGSFARA

1. Undertecknade har avtalat följande om krigsfara och situationer där krigsfara förekommer (bl.a. sjöröveri):
2. De områden som angetts av Lloyd´s Joint War Committee (JWC, se separat lista som uppdateras från fall till fall) godkänns som områden där krigsfara råder eller områden av liknande art som områden där krigsfara råder.
3. På fartyg som trafikerar i områden där krigsfara råder betalas en tabell- eller garantilön förhöjd med 100 %. För övertidsarbete i områden där krigsfara råder betalas en tabell- eller garantilön förhöjd med 100 %.
4. Förhöjd lön börjar betalas från början av det dygn under vilket fartyget anländer till ovan nämnda område och till slutet av det dygn under vilket fartyget har åkt bort från området, dock minst för två dygn.
5. Vid beräkning av lönen för semester ska den tid för vilken förhöjd tabell- eller garantilön har betalats tas i beaktande (enligt pro rata-principen).
6. Arbetsolycksfallsförsäkringar, grupplivförsäkringar och försäkringar för personlig egendom gäller i områdena i fråga (såvida inget annat överenskommits gällande krigsfara), dock så att följande gäller för områden där krigsfara råder, om ett olycksfall eller dödsfall beror på en krigsoperation eller därmed jämförbar åtgärd:
 - ersättningen enligt grupplivförsäkringen på grund av dödsfall är dubbel
 - utöver den lagstadgade ersättningen från olycksfallsförsäkringen är engångsersättningen för 100 % bestående arbetsoförmåga 210 000 euro. För mindre arbetsoförmåga betalas en engångsersättning vars storlek står i pro rata-förhållande till full engångsersättning. Engångsersättningens belopp höjs varje år på motsvarande sätt som andra ersättningar enligt olycksfallsförsäkringslagstiftningen
 - förlust av personlig egendom i enlighet med arbets- och näringsministeriets gällande förordning om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till arbetstagare för förlust av personlig egendom vid sjöolycka (721/2009).
7. Om en arbetstagare inte vill följa fartyget till ett område där krigsfara råder eller områden av liknande art som områden där krigsfara råder, ska arbetstagaren meddela detta genast efter att han eller hon fått vetskap om att fartyget kommer att trafikera till ett sådant område. I övrigt följs gällande bestämmelser gällande krigsfara.
8. Detta avtal gällande krigsfara gäller på samma sätt som andra kollektivavtal för utrikesfart som ingåtts mellan parterna.

Suomen Laivanpäällystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry och Rederierna i Finland rf har kommit överens om att förlänga giltighetstiden för kollektivavtalen de ingått för tiden 1.3.2014–28.2.2017 som gäller alla medlemsrederier i Rederierna i Finland rf på det sätt och med de ändringar som avtalats nedan och med beaktande av det som arbetsmarknadens centralorganisationer kommit överens om i konkurrenskraftsförhandlingarna 29.2.2016.

För att detta avtal ska träda i kraft krävs att arbetsmarknadsorganisationernas och statsmaktens konkurrenskraftsavtal har tillräcklig täckning.

1. Avtalsperiod

Avtalet är i kraft 1.3.2017 - 28.2.2018.

2. Lönejusteringar

2.1 Förhöjning 1.3.2017

Tabell-, garanti-, och totallönerna samt tillägg i euro för däcksbefäl, linjelotsar och sjukvårdare höjs inte 1.3.2017. Parterna följer konkurrenskraftsavtalet under avtalsperioden 2017–2018.

Om centralorganisationerna inte sinsemellan har nått ovan nämnda förhandlingsresultat, strävar parterna efter att komma överens om lönejusteringarnas belopp med beaktande av

- den allmänna ekonomiska situationen i Finland, situationen för den finländska sjöfartsnäringen och sysselsättningen bland finländska sjöfarare,
- de löneuppgörelser som fastställts efter detta protokoll, i synnerhet inom exportindustrin,
- utvecklingen vad gäller löntagarnas inkomster och köpkraft samt
- löneuppgörelser i övriga konkurrensländer.

2.2 Justering av lönerna för utomeuropeiska sjöfarare

Lönetabellerna för utomeuropeiska sjöfarare justeras under avtalsperioden så att lönetabellerna svarar mot gällande ITF TCC Benchmark.

3. Justering av naturaförmåner

Naturaersättningarna justeras enligt tidigare praxis 1.1.2017 och 1.1.2018.

4. Övriga ärenden

4.1 Förlängning av den årliga arbetstiden i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar parterna att den årliga arbetstiden förlängs med 24 timmar under avtalsperioden. Förlängningen avtalas lokalt vid företagen eller fartygen, till exempel genom att använda pauser i anslutning till arbetstiden eller utbildning som främjar arbetshälsa eller företagsverksamhetens utveckling. Den förlängda arbetstiden får inte medföra överträdelser av bestämmelserna om vilotider.

Dessa arrangemang avtalas lokalt mellan rederiets företrädare och förtroendemannen eller en företrädare för Skeppsbefälsförbundet. Om det inte finns någon förtroendeman på fartyget, ska avtalet förhandlas mellan de undertecknade parterna.

De lokala rederi- eller fartygsspecifika avtalen ska vara klara senast 30.11.2016.

Om man lokalt inte når samförstånd om arrangemangen inom den utsatta tiden, ska de parter som undertecknat avtalet för det ifrågavarande rederiet/fartyget förhandla fram ett avtal.

Parterna är skyldiga att förhandla om arrangemangen och avtalet ska vara klart så att det kan tillämpas från och med 1.3.2017.

4.2 Förtroendemannasystem

Med stöd av 6 § i konkurrenskraftsavtalet utvecklas förtroendemännens verksamhetsförutsättningar och möjligheterna att ingå lokala avtal ökar i motsvarande grad. På grund av detta ändrar parterna punkt 3.4 i avtalet om samarbete inom sjöfartsbranschen så att den lyder på följande sätt:

Förtroendemannen har rätt att under ett kalenderår hålla ledigt för att sköta ärenden som anknyter till förtroendemannauppdraget enligt följande:

i rederier med fler än 10 fartyg 30 dygn

i rederier med 6–10 fartyg 20 dygn

i rederier med 3–5 fartyg 10 dygn

Hur mycket tid som per gång används för att sköta uppgifterna avtalas lokalt med beaktande av fartområde och ruttens tidtabell. Förtroendemännen svarar själva för tidsanvändningen under dessa dagar.

Om rederierna godkänner det, kan en förtroendeman även väljas sektorsvis på rederinivå.

4.3 Krisklausul enligt konkurrenskraftsavtalet

Parterna konstaterar att det i utrikesfartens kollektivavtal som gäller Skeppsbefälsförbundet redan har avtalats om en krisklausul enligt konkurrenskraftsavtalet. Denna punkt *Överlåtelse av fartyg och flaggbyte* möjliggör en anpassning av arbetsvillkoren för att trygga rederiets verksamhet och arbetsplatserna om rederiet hamnar i ekonomiska svårigheter som kunde leda till en minskning av arbetskraften.

Den ifrågavarande kollektivavtalspunkten lyder på följande sätt:

”Kollektivavtalsparterna kan även förhandla med rederiet om åtgärder för att förbättra lönsamheten, genom vilken en överlåtelse av fartyget eller ett flaggbyte skulle kunna undvikas, ifall någon av parterna i samarbetsförhandlingarna i ovan beskrivna situation begär det.”

4.4 Alkoholpolicy

Parterna avtalar om att ändra avtalet om rusmedelspolitik inom utrikesfarten så att man genom ett särskilt avtal mellan kollektivavtalsparterna kan avtala om en åtstramning av alkoholpraxisen vid ett specifikt rederi, med beaktande av rederiets specifika behov.

4.5 Förnyande av ramavtalet

Ramavtalet ändras så att man fartygsspecifikt och på rederinivå måste förhandla och avtala med Finlands Skeppsbefälsförbund om att anlita utomeuropeiska däcksbefäl med beaktande av däcksbefälens sysselsättningssituation, verksamhetens kontinuitet och karriärsstig.

Om man inte når samförstånd i förhandlingarna, iakttas bestämmelserna i det nuvarande ramavtalet gällande blandbesättning.

Arbetsgrupp

4.6 Arbetsgrupp för lokala avtal

Parterna har konstaterat att det i kollektivavtalen dem emellan redan har krävts rederi- och fartygsspecifika avtal om bemanning, behörighet, arbetstider och avlösning. Trots detta har parterna beslutat att tillsätta en arbetsgrupp att utreda hur lokala avtal kan främjas och utvecklas. Arbetsgruppen ska ha sitt arbete klart före avtalsperioden börjar.

5. Då kollektivavtalet upphör att gälla mitt i en avtalsperiod

Om man har för avsikt att genomföra eller genomför sådana förändringar vad gäller statsstöd som tryggar den internationella konkurrenskraften för rederier som är verksamma inom avtalsbranschen för utrikesfart och som i betydande grad påverkar förutsättningarna att bedriva näringen, kan Finlands Skeppsbefälsförbund rf säga upp ovan nämnda kollektivavtal med iakttagande av tre (3) månaders uppsägningstid.

Suomen Varustamot ry

Suomen Laivanpäällystiitto ry