

SISÄLLYSLUETTELO

YLEISET SOPIMUKSET

1. Merityöaika säännökset.....	2
2. Lomasäännökset	11
3. Merenkulkualan yhteistoimintasopimus.....	12
4. Merenkulkualan irtisanomissuojasopimus.....	19
5. Merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimus	22
6. Hoitoonohjaussuositus	28
7. Sopimus aluksen harjoitteluvastaavasta	32

1. MERITYÖAIKASÄÄNNÖKSET

1. Määritelmät

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

Näissä säännöksissä tarkoitetaan:

vuorotyöntekijällä työntekijää, jonka työ on jaettu vahtivuoroihin;

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

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

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

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

satamavuorokaudella vuorokautta, jonka ajan alus on satamassa;

merivuorokaudella vuorokautta, jonka ajan alus on matkalla;

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

viikolla aikaa maanantaista kello 00 sunnuntaihin kello 24;

pyhäpäivällä sunnuntaita tai muuta kirkollista juhlapäivää sekä itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää.

2. Vuorotyöntekijän työaika

2.1. Merivuorokausi

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

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

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

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

2.2. Tulovuorokausi

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

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

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

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

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

2.3. Lähtövuorokausi

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

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

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

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

2.4. Satamavuorokausi

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

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

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

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

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

3. Päivätyöntekijän työaika

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

3.1. Merivuorokausi

3.1.1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa (HUOM! kohta 3.3.5.).

3.1.2. Pyhäpäivänä älköön päivämiestä veloitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

3.1.3. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattoina on kaikesta klo 12 jälkeen suoritetusta työstä suoritettava ylityökorvaus. (Työaika on tavanomaisten arkipäivien aamupäivän pituinen esim. 07- 08, 08.30- 12 = 4,5 t).

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

3.1.5. Kohdan 3.3.5. määräysten lisäksi päivämiestä on oikeutettu vastikkeeseen, milloin hän sopimuksesta tekee työtä lauantaisin yli kolmen tunnin. Sopimuksesta voi päivämiestä tehdä työtä enintään 8 tuntia myös pyhäpäivänä vastikekorvausta vastaan.

3.2. Tulovuorokausi

3.2.1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (HUOM! kohta 3.3.5.)

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

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

3.2.4. Pääsiäis-, juhannus-, jouluku- ja uudenvuodenaattoina on kaikesta klo 12.00 jälkeen suoritetusta työstä suoritettava ylityökorvaus.

3.2.5. Pyhäpäivänä älköön päivämiestä veloitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

3.3. Lähtövuorokausi

3.3.1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (HUOM! kohta 3.3.5.)

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

3.3.3. Pääsiäis-, juhannus-, joului- ja uudenvuodenaattona on kaikesta klo 12.00 jälkeen suoritusta työstä suoritettava ylityökorvaus.

3.3.4. Pyhäpäivänä älköön päivämiestä veloitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

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

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

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

3.4. Satamavuorokausi

3.4.1. Päivätyöntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa (HUOM! kohta 3.3.5.).

3.4.2. Pyhäpäivänä älköön päivämiestä veloitettako säännöllisenä työnä suorittamaan laivatyötä.

3.4.3. Satamalauantaina tehdystä työstä on maksettava ylityökorvaus.

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

3.4.5. Pääsiäis-, juhannus-, joului- ja uudenvuodenaattona sekä loppiais-, pitkäperjantain-, vapun-, helatorstain, pyhäinpäivän ja itsenäisyyspäivän aattona säännöllinen työaika on 3 tuntia ja se on sijoitettava klo 6 ja klo 12 väliselle ajalle, paitsi mainittujen aattojen sattuessaa lauantaipäiväksi, jolloin tehdystä työstä on maksettava ylityökorvaus.

4. Satamavahti

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

5. Korvaus ylityöstä

5.1. Varsinainen ylityökorvaus (Merityöaikalaki 13 §)

5.1.1. Rahana suoritettava ylityökorvaus

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

5.1.2. Korvausperusteet

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

5.1.3. Ylityön muuttaminen vapaa-ajaksi

Katso merityöaikasäännösten kohta 10. vuorottelujärjestelmä

5.2. Vastikkeena suoritettava ylityökorvaus (ei koske päälliköitä eikä vahtivapaita konepäälliköitä)

5.2.1. Lakisääteinen vastike (Merityöaikalaki 12 § 2 momentti)

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

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

5.2.2. Työaikamääräykset

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

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

5.2.3. Lisävastike

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

Pöytäkirjamerkintä:

Pyhäpäivällä tarkoitetaan sunnuntaita, kirkollista juhlapäivää sekä itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Merelläolo lasketaan siitä lukien, kun alus irrotetaan matkalle lähtöä varten sataman laiturista, jossa se on ollut, tai jos se on ollut muualla kuin laiturissa, lasketaan aika tällaisesta paikasta irrottautumisesta lukien. Merelläolon katsotaan päättyneen, kun alus on kiinnitetty edellä tarkoitettuun paikkaan, ja milloin se on ankkurissa edellyttäen, että alukselta on mahdollisuus päästä maihin. Jos edellä mainitussa paikassa viivytään enintään kolme tuntia, ei se katkaise lisävastikkeen syntymistä.

5.3. Lakisääteisen ja lisävastikkeen käyttäminen ja korvaaminen

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

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

2. Mikäli vastike sovitaan korvattavaksi rahana, on jokaisesta tunnista maksettava vähintään 1/160 työntekijän kuukautisesta rahapalkasta.
3. Edellä 1 kohdan 1. ja 2. momentissa tarkoitettuja vapaapäiviä käytettäessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) on säädetty loman antamissatamasta sekä loman ajankohdan ilmoittamisesta.

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

5.4. Luontoisedut

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

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

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

5.5. Tilapäinen virka-asema

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

5.6. Korvauserusteet

Vastikekorvauksia laskettaessa huomioidaan samat lisät kuin vuosilomapalkkaa laskettaessa.

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

6. Ruoka-ajat ja lepotauot

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

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

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

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

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

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

7. Aluksen arvioitu lähtöaika

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

8. Vuorottelujärjestelmä

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

1. Suomen Varustamoyhdistyksen ja Ålands Redarföreningin jäsenvarustamoiden aluksilla sovitaan vuorottelujärjestelmään siirtymisestä siten kuin jäljempänä on esitetty.
2. Vuorottelujärjestelmällä sopijapuolet tarkoittavat sellaista järjestelmää jossa työntekijöiden työ- ja vapaavuorot toistuvat mahdollisimman säännönmukaisesti.
3. Mikäli suomalaisen työntekijän vapaavuoro alkaa ulkomaan satamassa ja matka Suomeen edellyttää matkustamista, joka kestää yli 12 tuntia, katsotaan vapaavuoron alkavan matkalle lähtöpäivää seuraavana päivänä klo 24. Muussa tapauksessa katsotaan vapaavuoron alkavan matkalle lähtöpäivänä klo 24. Jollei muusta sovita, tulee työntekijän palata vapaavuorolta siten, että hän säännönmukaisen työaikansa mukaisesti voi aloittaa matkan alukselle.

4. Vuorottelujärjestelmää toteutetaan vähintään suhteessa 2:1 (aikayksikkö työtä: aikayksikkö vapaata) tai suhteessa 1:1. Vuorottelujärjestelmän käytön sovellutuksessa tulee ottaa huomioon aluksen kulkuvuorot ja liikennealue, jolloin työvuoron pituus on järjestettävä niin, ettei se ylitä 4-5 kuukautta. Tästä voidaan poiketa yllättävän sairaus- tai siihen rinnastettavien tapausten johdosta, sekä silloin kun alus on valtamarentakaisessa satamassa, josta se saapuu yhden kuukauden sisällä sellaiseen satamaan, josta kotimatka voidaan järjestää huomattavasti pienemmin kustannuksin tai helpommin.
5. Vuorottelujärjestelmän säännönmukaisuus voi vaihdella eri vuodenaikoina ja eri alustyyppien ja linjojen mukaan, kuitenkin siten, että vastikkeet ja vuosiloma pyritään jaksottamaan mielekkäällä tavalla aluksen sijainti ja mahdolliset työntekijän kotimatkat huomioonottaen. Sellaisessa liikenteessä olevassa aluksessa perämiehellä/konemestarilla, jolla aluksen liikennealueesta tai 1 mom. johtuen ei ole mahdollisuutta joustavaan vuorottelujärjestelmään, pyrkii työnantaja järjestämään, jossa ylityötä muutetaan vastikkeeksi 2:1 työaika: vapaa-aika yksikköjen aikaansaamiseksi, jolloin tässä järjestelmässä ovat mukana myös vastikkeet ja vuosiloma. Aluksella, jolla säännöllistä vuorottelua ei voida järjestää, on selvennykseksi vuorottelujärjestelmän 5 kohdan 2 momentissa sovittu, että elleivät kertyvät vuosilomapäivät, vastikkeet ja vapaapäivät suo työntekijälle vapaata suhteessa 2:1 (työaika: vapaa-aika) saadaan ylityötä kuukausittain muuttaa vapaa-ajaksi siten, että tähän päämäärään päästään.
6. Työnantaja laatii ehdotuksensa vuorottelujärjestelmän lähemmästä toteutuksesta, josta sovitaan ao. aluksen päällikön/konepäällikön ja perämiesten/konemestareiden kanssa edellä olevien suuntaviivojen mukaisesti. Jos vuorottelujärjestelmää laadittaessa tai sen käytännön toteutuksessa ei päästä osapuolia tyydyttävään ratkaisuun, neuvottelut siirtyvät suoraan päällystöliiton ja varustamon välisiksi neuvotteluiksi.
7. Vuorottelujärjestelmästä pidetään kirjanpitoa samalla tavalla kuin merityöaikalaisissa on määrätty työaikapäiväkirjanpidosta. Sovittu vuorottelujärjestelmä on sitä paitsi asetettava sopivaan paikkaan niiden henkilöiden nähtäväksi, joita se koskee.
8. Ellei vuorottelujärjestelmästä päästä yhteisymmärrykseen kohdassa 6 mainituissa neuvotteluissa, siirretään asia ratkaistavaksi työehtosopijapuolten välisiin neuvotteluihin, joissa noudatetaan työehtosopimuksessa määrättyä neuvottelujärjestystä.
9. Ylityökorvaus suoritetaan rahana tai työntekijän suostumuksella vapaa-aikana. Vuorottelujärjestelmän niin vaatiessa saadaan ylityötä muuttaa vastikkeeksi. Tällöin vastaa yksi arkiylityötunti 1,4 ja yksi pyhäylityötunti 2,0 vapaatuntia.
10. Vuorottelujärjestelmän työjakson pituuden ollessa vähintään 3 kuukautta luetaan säännöllisen työajan osalta ulkomaille tehdyn matkan matkustustunnit työajaksi.
11. Edellä oleva on voimassa kuten runkosopimus.

2. LOMASÄÄNNÖKSET

1. Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy merimiesten vuosilomalain (433/1984) mukaisesti.

Yli viiden vuoden toimessaolon jälkeen vuosiloman pituus on 16 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

2. Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka lasketaan sen palkan mukaan, jonka työntekijä saa vakinaisesta toimestaan vuosiloman alkamisajankohtana. Jos työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on tilapäisesti ollut yhteensä vähintään yhden kuukauden vakinaista tointaan ylemmässä toimessa, suoritetaan hänelle vuosilomapalkka/lomakorvaus eri palvelusaikoja vastaavien palkkaetujen mukaisesti.

Lomapalkkaan kuuluvat peruspalkka, pätevyys- ja mahdolliset ikälisät. Tämän lisäksi lasketaan lomapalkkaan niin kutsutut kiinteät lisät siinä suhteessa, kuin niitä lomamääräytymiskauden aikana on maksettu.

Kiinteät lisät ovat: öljynkuljetuslisä, jäähdytysaluslisä, yliperämiehen nestekaa-sulisä, valtamerilisä, virkapukulisä, matkustaja-aluslisä, päällikön ja konepäällikön ulkoeuroopanlisä, linjaluotsilisä, joka maksetaan päällikölle tai perämiehelle, suuraluslisä, YT-lisä, radiopuhelimenhoitajalisä, sodanvaaralisä, kunnossapitolisä sekä palopäällikkölisä. Päällikön luotsikorvaus katsotaan kiinteäksi lisäksi, silloin kuin se maksetaan määrätyn suuruisena kuukautisena lisänä.

Merimiesten vuosilomalain 13 §:n 2 momentin kerrointa 1,18 jolla korotetaan työntekijän päiväpalkkaa vuosiloman aikana, ei ole sovellettava loman aikana maksettaviin luontoisetuihin, jotka suoritetaan sen suuruisina kuin asianomaisessa työehtosopimuksessa kulloinkin on määrätty. Lomaraha lasketaan korotetusta päiväpalkasta ja korottamattomista luontoiseduista.

3. Vuosilomapalkan maksaminen

Loman aikana maksetaan luontoisedut myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapäivältä, itsenäisyyspäivältä, juhannusaatolta ja vapunpäivältä sekä jouluaatolta ja pääsiäislauantailta.

Merimiesten vuosilomalain perusteella vuosilomaan oikeutetulle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan (Lomarahaa laskettaessa huomioidaan myös luontoisedut).

Lomarahaa suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka.

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

4. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

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

5. Loman antaminen

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

6. Lomamatkat sekä sijaisen matkat ja kurssimatkat

Kuten on säännelty runkosopimuksen 13 §:ssä, Matkakorvaukset.

7. Luontoisedut

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

8. Voimaantulo

Edellä olevat lomasäännökset ovat voimassa kuten runkosopimus.

3. MERENKULKUALAN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Yleiset määräykset

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Varustamoyhdistyksen ja Ålands Redarföreningin jäsenvarustamoissa.

1. Työpaikan yhteistoimintaelimet

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

2. Yhteistoimintaelinten vaalit

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

3. Luottamusmies

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

3.1 Paikallinen sopimus yhteistoiminta organisaatiosta

Paikallisesti voidaan sopia, että sama henkilö toimii sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutettuna.

Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton jäsenet voivat paikallisesti sopia, että varustamoon valitaan yksi yhteinen luottamusmies ja hänelle varamies.

Paikallisesti voidaan sopia yhdestä tai useammasta yhteistoiminta-alueesta, joka vastaa yhteistoimintalain, työsuojeluvallontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista paikallisen toimielimen tehtävistä ja hoitaa kehittämistoimintaan liittyvät yhteistyötehtävät.

3.2 Luottamusmiehen toimivalta

Konepäällystöliiton ja Laivanpäällystöliiton luottamusmiehet toimivat kumpikin omien jäsentensä edustajana työsuhteasioissa.

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

3.3 Ilmoitukset

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

3.4 Luottamusmiehen työstä vapautus

Luottamusmies on oikeutettu kalenterivuoden aikana pitämään vapaata luottamusmiestoimeen liittyvien asioiden hoitamista varten (varustamon tähän tarkoitukseen varaamissa työtiloissa) seuraavasti:

- varustamoissa, joissa on yli 10 alusta 30 vrk
- varustamoissa, joissa on 6-10 alusta 20 vrk
- varustamoissa, joissa on 3-5 alusta 10 vrk

Tehtävien hoitoon kerralla käytetystä ajasta sovitaan paikallisesti liikennealue ja reittiaikataulu huomioon ottaen.

3.5 Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiehen kuukausipalkkaa ei vähennetä, kun hän työaikana neuvottelee työnantajan kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävässä.

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

Luottamusmies on oikeutettu luottamusmiestehtävien hoitopäivien korvaukseen joka vastaa 1,8 arkiylityön palkkaa.

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

3.6 Luottamusmiehen toimitilat ja työvälineet

Työnantaja järjestää luottamusmiehen käyttöön toimitilan ja toimistovälineitä sekä työsuohdekirjallisuutta siten kuin varustamon olosuhteet ja luottamusmiestehtävät yrityksessä kohtuudella vaativat.

Erimielisyyksymysten ratkaisemiseksi luottamusmiehellä on oikeus käyttää maksutta puhelinta, radiopuhelinta tai lähettää ja vastaanottaa teleksejä, telefakseja, sähkösanomia ja sähköpostiviestejä.

3.7 Luottamusmiehen työsuohdeturva

Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön eikä sellaiseen työhön, joka olennaisesti vaikeuttaa luottamusmiestehtävien hoitamista. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata varustamossa tapahtuvaa ansiokehitystä.

Jos varustamon työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai liikkeen luovutuksesta johtuvasta syystä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei varustamon toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammittiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman merimieslain 77 § 2 momentin edellyttämää Suomen Konepäällystöliiton tai Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenten enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Näitä määräyksiä sovelletaan myös luottamusmiesvaaliehdokkaaseen, jos ehdokkuudesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavan toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi.

Näitä määräyksiä sovelletaan luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen työsuohdus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin varustamossa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisessä työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä on edellä mainittu

korvaus kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin merimieslain 65 § 2 momentissa on säädetty.

Luottamusmiehen työsuopimusta ei saa purkaa vastoin merimieslain 49 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsuopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta merimieslain 49 §:n 2 momentin 3 kohdan velvoitetta. Luottamusmiehen työsuopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

3.8 Varaluottamusmiehen asema

Yhteistoimintasopimuksen kohta luottamusmiehen työsuhdeturvasta, luottamusmiehen siirtämisestä ja koulutusoikeudesta sovelletaan myös varaluottamusmieheen.

Muut luottamusmiestä koskevat oikeudet ja velvollisuudet varaluottamusmiehellä on silloin, kun hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

4. Työsuojelu

4.1 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluyhteistyötä varten aluksessa on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Varustamo nimeää työnantajan työsuojeluyhteistyötä varten alusten työsuojelupäälliköt ja varustamon työsuojeluyhteishenkilön varustamon ja alusten välisen yhteistyön edistämiseksi.

Toimihenkilöt valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua. Toimihenkilöt voivat valita työntekijöiden kanssa yhteisen työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua.

Työsuojeluvaltuutettu on valittava, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen.

Milloin samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä, heillä on oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu edustamaan heitä tässä sopimuksessa tarkoitettussa yhteistoiminnassa kaikkien työntajain kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Aluksessa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 10 työntekijää ja toimihenkilöä on perustettava työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4. Jäsenistä $\frac{1}{4}$ edustaa työnantajaa, $\frac{1}{4}$ toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos toimihenkilöitä on työpaikalla enemmistö, edustaa puolet jäsenistä heitä ja $\frac{1}{4}$ työntekijöitä.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4 laivaväen lukumäärän ollessa alle 50 ja 8 lukumäärän ollessa 50 tai yli.

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

4.2 Työkykyä ylläpitävä yhteistoiminta

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

4.3 Työsuojeluvaltuutetun työjärjestelyt

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

4.4 Työsuojeluvaltuutetun tehtäväkorvaus, työstövapautus ja työsuhdeturva

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

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

5. Koulutus

5.1 Toimihenkilön ammatillinen koulutus

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

Kuukausipalkalla tarkoitetaan perus-, takuu- ja kokonaispalkkaa mahdollisine kiinteine kuukausillisineen.

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

Jos koulutusaika ylittää säännöllisen päivittäisen työajan, maksetaan ylittävältä osalta ylityskorvaus.

Matkakustannusten korvaukset määräytyvät sen mukaisesti, mitä verohallitus vuosittain päättää verovapaista matkakustannusten korvauksista.

5.2 Työnantajan ja toimihenkilöiden yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintakoulutusta järjestävät työmarkkinaosapuolet tai paikalliset osapuolet sopimallaan tavalla. Yhteistoimintakoulutusta ovat myös paikallista sopimista ja osallistumisjärjestelmiä koskevat kurssit sekä työsuojelun perus- ja erikoiskurssit.

Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten ammatillinen koulutus.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti.

5.3 Toimihenkilön ay-koulutus

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille enintään kuukauden kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa varustamon toiminnalle. Haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle hyvissä ajoin epäämisen syy ja pyritään yhteisesti selvittämään muu sovelias osallistumisajankohta.

Etukäteen todetaan, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.

Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksessa tai muualla ja jonka sopimusosapuolet ovat hyväksyneet, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, työsuojelu toimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä muille edellä mainituille enintään kahden viikon ajalta. Paikallisesti voidaan sopia tämän korvauksen maksamisesta myös muulle toimihenkilölle.

Luottamusmiehelle ja jäsenyhdistysten puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan STTK:n opistossa järjestettävälle kolmen kuukauden kursseille ansion menetys yhden kuukauden osalta.

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

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

Luottamusmiehen lisäksi on Suomen Konepäällystöliiton ja Suomen Laivanpäällystöliiton jäsenillä oikeus osallistua luottamusmieskoulutukseen seuraavasti:

Varustamoissa, jossa on yli 10 alusta 3 henkilöä vuodessa
 6-10 alusta 2 henkilöä vuodessa
 3-5 alusta 1 henkilö vuodessa

6. Tiedotus ja kokoontumisoikeus

6.1 Työnantajan tiedotettavat asiat

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa Konepäälystöliiton ja Laivanpäälystöliiton jäseniä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

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

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

Luottamusmiehelle annetaan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys varustamon taloudellisesta tilasta ja vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys varustamon taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät. Tiedot annetaan pyynnöstä kirjallisena.

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

Luottamusmiehelle annetaan neljännesvuosittain osastoittain työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärät.

Varustamon tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Luottamusmiehelle annetaan toimialueensa osalta hätä- ja ylityöstä sekä niiden korvausmenettelystä työaikakirjanpidon tiedot tarkastelujaksoittain.

Luottamusmiehelle annetaan kirjallisesti toimialueeltaan vuosittain työsuhtetiedot, joista ilmenee jäsenen nimi, koulutus, ammattinimike, toimen vaativuustaso ja työsuhteen alkamisajankohta.

Luottamusmiehelle annetaan mainittujen työsuhtetietojen lisäksi tiedot mahdollisesta koeajasta sekä työsuhteen luonteesta ja mahdollisen määräaikaisen työsuhteen solmimisen perusteesta.

Luottamusmiehellä on toimialueeltaan oikeus saada tiedot varustamon laivoissa työskentelevien jäsenten työvoimatilanteesta sekä näiden ansiotasosta ja sen koostumuksesta ja kehityksestä.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa aluksilla olevasta työvoimasta.

Luottamusmiehelle on annettava tiedoksi Konepäälystöliiton sekä Laivanpäälystöliiton ja varustamon väliset erillissopimukset.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot aluksilla sovitusta vuorottelujärjestelmästä.

Henkilön valtuuttaessa luottamusmiehen saamaan palkkatietonsa luottamusmiehelle annetaan valtuuttajan henkilökohtaiset palkkatiedot.

Uudelle henkilölle ilmoitetaan sovellettava työehtosopimus ja luottamusmiesjärjestelmä.

6.2 Kokoonumis- ja tiedotusoikeus

Konepäälystöliiton ja Laivanpäälystöliiton jäsenillä on oikeus järjestää työnantajan toimitiloissa kokouksia työsuhteasioissa. Menettelytavat sovitaan paikallisesti.

Paikallisen osapuolen kutsusta kokoukseen voi osallistua tämän sopimuksen osallisiin edustaja.

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

7. Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

Sopimus korvaa:

Suomen Konepäälystöliiton ja merenkulun työnantajaliittojen välisen yhdysmiessopimuksen

Suomen Laivanpäälystöliiton ja merenkulun työnantajaliittojen välisen luottamusmiessopimuksen

Suomen Konepäälystöliiton sopimuksen työsuojelutyöstä työpaikoilla merenkulun alalla

Suomen Laivanpäälystöliiton sopimuksen työsuojelutyöstä työpaikoilla merenkulun alalla

STK/STTK koulutustoimintaa koskevan sopimuksen soveltamisohjeineen

STK/SAK koulutustoimintaa koskevan sopimuksen soveltamisohjeineen

Yhteistoimintalain soveltamisohjeet merenkulun alalla

4. MERENKULKUALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

Soveltamisala

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

1 § Irtisanomisen perusteet

1. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta eikä lomauttaa toimihenkilöä ilman merimieslain mukaista perustetta.
2. Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanottaessa tai lomautettaessa toimenpiteet kohdistetaan mahdollisuuksien mukaan viimeksi varustamon toimi-

nalle tärkeisiin ja erikoistehtäviin tarvittaviin sekä työnantajansa työssä osan työkyvystään menettäneisiin toimihenkilöihin. Lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kesto aikaan ja huoltovelvollisuuden määrään.

2 § Irtisanomisen toimittaminen

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

3 § Toimihenkilön kuuleminen

1. Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Toimihenkilöllä on oikeus käyttää avustajaa.
2. Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanottaessa tai lomautettaessa tulee ottaa huomioon yhteistoimintalain säännökset.

4 § Irtisanomisesta ilmoittaminen työsopimuksen osapuolille

1. Irtisanomisilmoitus toimitetaan kirjallisesti ja siitä tulee ilmetä työsopimuksen päättymispäivä sekä työnantajan irtisanoessa irtisanomisperuste.
2. Jos henkilökohtainen tiedoksianto ei ole mahdollinen, ilmoitus voidaan lähettää postitse. Postitse lähetetty irtisanomisilmoitus katsotaan toimitetuksi seitsemäntenä päivänä postittamisesta.
3. Toimihenkilön ollessa vuosilomalla tai vuorottelujärjestelmän mukaisella vapaalla irtisanomisaika alkaa vapaan päättymisestä.

5 § Irtisanomisesta ja lomauttamisesta ilmoittaminen luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaisille

1. Taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvasta välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja viimeistään, kun toimenpiteestä ilmoitetaan toimihenkilölle.
2. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen toimihenkilöön, siitä on ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

6 § Ilmoitusajat

1. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja

päällikön osalta:

työsuhteen kesto	irtisanomisaika
enintään 9 vuotta	3 kk
yli 9 enintään 12 vuotta	4 kk
yli 12 enintään 15 vuotta	5 kk
yli 15 vuotta	6 kk

muiden osalta:

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

2. Toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksensa noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 10 vuotta irtisanomisaika on kaksi kuukautta.
3. Lomautusta koskevat ilmoitusajat ovat

päällikön osalta:

90 päivää

muiden osalta:

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

7 § Ilmoitusajan palkka

1. Työnantaja maksaa täyden palkan irtisanomis- ja lomauttamisilmoitusajalta.
2. Jos toimihenkilö ei noudata irtisanomisaikaa, työnantaja saa pidättää kertakaikkisena korvauksena laiminlyödyn irtisanomisajan tai sen osan palkan määrän merimieslain mukaisesti.

8 § Lomautuksen peruuttaminen ja siirtäminen

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

9 § Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta

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

10 § Takaisinottaminen

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

2. Myönteisessä tapauksessa työnantajan tulee tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

11 § Päällikön työsopimuksen purkaminen ja irtisanominen

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

12 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

Sopimus korvaa:

Suomen Konepäälystöliiton merenkulkualan ulkomaanliikenteen sopimuksen irtisanomisen ja lomautuksen perusteista.

Suomen Laivanpäälystöliiton merenkulkualan ulkomaanliikenteen sopimuksen irtisanomisesta ja lomautuksen perusteista

5. MERENKULKUALAN TYÖPAIKKATERVEYDENHUOLTOSOPIMUS

Suomen Varustamoyhdistys ja Ålands Redarförening toiselta puolen ja Suomen Laivanpäälystöliitto ja Suomen Konepäälystöliitto toiselta puolen tekevät täten seuraavan työnantajaliittojen jäsenvarustamoiden aluksissa palvelevien merenkulkijoiden työterveydenhuoltoa koskevan sopimuksen.

1. LUKU

Työpaikkaterveydenhuollon organisaatio

1 § Neuvottelukunta

Tämän sopimuksen mukaisen työpaikkaterveydenhuollon kehittämisen johtaminen kuuluu sopijapuolten asettamalle pysyväälle neuvottelukunnalle (Merenkulun työpaikkaterveydenhuollon neuvottelukunta).

Neuvottelukuntaan kuuluu yhteensä kahdeksan jäsentä, joista neljä edustaa työnantajajärjestöjä ja neljä työntekijäjärjestöjä.

Neuvottelukunnan jäsenet sekä heidän varajäsenet nimitetään sopijapuolten toimesta kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin.

Neuvottelukunta kokoontuu tarvittaessa puheenjohtajan kutsusta. Puheenjohtaja on velvollinen kutsumaan kokouksen koolle yhdenkin jäsenen sitä kirjallisesti pyytäessä.

Neuvottelukunta on päätösvaltainen kun vähintään kaksi jäsentä sekä työntajaja-puolelta että työntekijäpuolelta on saapuvilla.

Neuvottelukunnan päätösten tekemiseen vaaditaan vähintään 3/4 annetuista äänistä.

2 § Organisaatiomallit

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

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

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

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

3 § Varustamon terveydenhuoltohenkilökunta

Riippuen siitä, minkä 2 §:ssä mainitun vaihtoehdon mukaisesti varustamo päättää järjestää työterveydenhuolto-organisaationsa, on varustamon otettava palvelukseensa se määrä ja sen tasoista terveydenhuoltohenkilökuntaa, että tässä sopimuksessa tarkoitettujen työterveydenhuollollisten toimenpiteiden toteuttaminen voidaan taata.

4 § Yhteistyö aluksissa

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

2. LUKU

Työympäristö sekä työterveydenhuollon toimitilat ja välineistö

5 § Työympäristö ja työsuojelu

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

Milloin työsuojelun kannalta tyydyttävää työympäristöä ei voida saavuttaa rakenteellisin tai teknillisin keinoin tai muilla vastaavilla mahdollisimman vähän työn suorittajasta tai

muusta henkilöstä riippuvilla torjuntatoimenpiteillä tai tällaisia toimenpiteitä ei kohtuudella voida vaatia, on merenkulkijoille varattava tarkoituksenmukaiset suojeluvälineet.

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

6 § Asunto-, sairaanhoito- ja vapaa-ajanviettotilat

Asunnoista aluksissa sekä muista tiloista, jotka ovat tarkoitettut aluksessa toimesa oleville sekä sairaanhoitotiloista, on säädetty asetuksessa laivaväen asuintiloista aluksella (518/1976).

7 § Laiva-apteekki

Alusten varustamisesta lääkeaineilla ja sairaanhoitotarvikkeilla säädetään merenkulkuhallituksen päätöksessä laiva-apteekeista 12.12.1994.

3. LUKU

Toiminnan sisältö

8 § Työterveydenhuollon toimintapiiri

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

- terveydenhoidosta
- ensiavusta ja sairaanhoidosta sekä
- kuntoutuksesta.

9 § Terveystilan tarkkailu

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

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

10 § Työhöntulontarkastus ja seurantatarkastukset

Merenkulkijoiden työhöntulontarkastuksesta ja seurantatarkastuksesta on säädetty asetuksessa merimiehen lääkärintarkastuksesta (476/1980).

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

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

11 § Tutkimukset

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

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

12 § Sairaushoito ja ensiapu

Sairaushoidosta ja ensiavusta aluksessa sekä varustamon sairaushoitovalmiisuudesta silloin kun laivapalveluksessa oleva merenkulkija on työsuhteen päättyessä sairaana, säädetään merimieslaissa (423/1978).

13 § Kuntoutus

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

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

14 § Alkoholin ja päihteiden väärinkäyttö

Alkoholin ja huumeaineiden väärinkäytön poistamiseksi noudatetaan työmarkkinoiden keskusjärjestöjen asiaa koskevaa suositusta siten kuin sen soveltamisesta merialalle on osapuolten välillä erikseen sovittu.

Merenkulkija, joka aluksessa väärinkäyttää alkoholia tai muita päihteitä, on pyrittävä ohjaamaan sopiviin hoitolaitoksiin.

15 § Terveysvalistus ja -kasvatus

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

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

4. LUKU

Työterveydenhuollon kustannukset ja sairausajan palkka

16 § Sairaushoito- ja sairausajan palkka

Sairaushoito- ja sairausajan palkasta säädetään merimieslaissa (423/1978).

17 § Terveystarkastuksiin osallistuminen

Merenkulkijan kuukausipalkkaa ei vähennetä hänen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/1994) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa menettämältään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Merimiehen lääkärintarkastuksista annetun asetuksen (476/1980) tarkoittamat uusintatarkastukset sisältyvät valtioneuvoston päätöksen (950/1994) tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin terveystarkastuksiin.

Lisäksi samaa sääntöä noudatetaan niissä terveydensuojelulain (763/1994) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Merenkulkijalle, joka lähetetään edellä mainituissa kohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Korvaus matkakustannuksista suoritetaan siten kuin ao. työehtosopimuksen kohdassa "matkakorvaus" on sovittu.

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

18 § Raskaus

Äitiysvapaasta ja sitä vastaavasta vapaasta on voimassa mitä merimieslaissa (423/1978) on säädetty.

5. LUKU

Erilaiset määräykset

19 § Työsuhde ja sairaus

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

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

Varustamon oikeudesta päättää työsuhde merenkulkijan sairastumisen tai vammautumisen johdosta säädetään merimieslaissa (423/1978)

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

Palkka määräytyy sen aluksen mukaan, johon hän ryhtyy toimeen.

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

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

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

Taksikulut korvataan vain esitetyn tosittien perusteella palkkaliitteen mukaan/ taksimatka.

20 § Salassapitovelvollisuus

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

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

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

21 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa kuten runkosopimus.

6. ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITOONOHJAUSSUOSITUS

Alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttöä koskeva hoitoonohjausjärjestelmämalli pohjautuu keskusjärjestöjen vuosina 1972 ja 1973 antamiin päihdeongelmaisten hoitoonohjausta koskeviin suosituksiin, sekä vuoden 1976 tulopoliittisen kokonaisratkaisun ns. sosiaalipakettiin sisältyneeseen "Yritys Oy:n" hoitoonohjausjärjestelmään

Tätä hoitoonohjausjärjestelmää on yllä olevan perusteella ja merenkulkualan työpaikkaterveydenhuoltosopimuksen 14 §:n johdosta tarkasteltu METENK:ssä (Merenkulun työpaikkaterveydenhuollon neuvottelukunnassa), ja sovittu, että mallia tulee soveltaa merialalla sellaisenaan seuraavin tarkennuksin ja lisäyksin:

Hoitoon ohjaaminen toteutetaan siten, että

- a) aluksella on jatkuvasti tiedot käytettävissä olevista hoitopaikoista ja muodoista (Päihdehuollon palveluopas).
- b) aluksella on yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä avun saamiseksi hoitoon hakeutumisen helpottamiseksi.

Hoitoon ohjaaminen toteutetaan käytössä olevien hoitomahdollisuuksien puitteissa

- a) työntekijän aloitteesta
- b) työnantajan aloitteesta muun muassa tapauksissa, joissa työnantaja joutuu har-
kitsemaan työntekijän työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä.

Kehotettaessa hoitoa tarvitsevaa henkilöä kääntymään varustamon yhteyshenkilön puoleen esitetään hänelle tiedot hoitopaikoista ja -tavoista sekä tehdään seuraava merkintä laivapäiväkirjaan ja vastakirjaan: "Kehotetaan kääntymään varustamon yhteyshenkilön (nimi) puoleen."

Jokaisessa tapauksessa selvitetään hoitoon ohjattavan, hoitopaikan ja varustamon yhteyshenkilön välillä soveliaain tarjolla olevista vaihtoehdoista.

Aluksella oleva yhteyshenkilö

Yhteyshenkilö on ensisijaisesti henkilö, jonka puoleen päihdeongelmainen voi kääntyä.

Yhteyshenkilöksi tulisi valita tehtävänsä mahdollisimman hyvin sopiva henkilö, joka nauttii laivaväen luottamusta. Yhteyshenkilön nimeäminen tulisi tapahtua työsuojelutoimikunnassa.

Varustamossa oleva yhteyshenkilö

Meriolosuhteista johtuen ei aluksen yhteyshenkilö voi suorittaa kaikkia niitä tehtäviä, joihin mallissa viitataan. Tämän johdosta on myös kaikissa varustamoissa oltava yhteyshenkilö, jonka nimi tulee olla laivaväen tiedossa ja jonka kanssa aluksen yhteyshenkilön tulee olla läheisessä yhteistyössä. Varustamon yhteyshenkilön olisi sovittava hoitopaikkojen hoitohenkilökunnan kanssa tietyistä rutiineista, jonka avulla hoitoonohjattu aloittaa ja läpikäy hoito-ohjelman.

Mikäli työsuhde työnantajan ja työntekijän sopiman hoidon vuoksi on keskeytynyt, noudatetaan työpaikkaterveydenhuoltosopimuksen 18 §:n määräyksiä.

6.1. Varustamo oy:n hoitoonohjausjärjestelmä

Yleistä

Alkoholin ja päihteiden ongelmakäyttö on huomattava yksilöä ja työyhteisöä koskeva terveydellinen, sosiaalinen, taloudellinen ja turvallisuusongelma. Ongelman vaikeuden vuoksi myös merenkulkualan työmarkkinajärjestöt ovat laatineet yhteisen suosituksen päihdeongelmista kärsivien henkilöiden hoitoon ohjaamisesta.

Hoitoonohjauksen lähtökohtana on tukea päihdeongelmaisen henkilön mahdollisimman varhaista ja vapaaehtoisuuteen perustuvaa hoitoon hakeutumista. Työyhteisöä on kehitettävä siten, että se on osaltaan vähentämässä päihteiden ongelmakäyttöä.

On tärkeää, että kaikki osapuolet tunnistavat ongelman ja suhtautuvat siihen vakavasti ja aktiivisin toimenpitein. Vähättelevä tai väärään suojeluun perustuva asenne pahentaa usein ongelmaa. Kierteessä oleva ongelmainen saa jatkaa monesti juomistaan liian kauan, jolloin uhkana ovat perheen hajoaminen, työpaikan menettäminen ja terveydelliset vauriot.

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa voidaan noudattaa seuraavaa mallia, joka koskee kaikkia henkilöstöryhmiä.

Hoitoon ohjattava

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

Hoitoonohjaus

Hoitoon hakeutuminen tai hoitoonohjaus voi tapahtua seuraavasti:

- vapaaehtoisesti henkilön omasta tai perheen aloitteesta,
- työtovereiden, esimiehen, yhteyshenkilön tai työterveyshenkilöstön aloitteesta mahdollisimman aikaisessa vaiheessa,
- hoitoonohjaus työnantajan aloitteesta, kun on jouduttu toteuttamaan päihteiden ongelma käytöstä johtuva kurinpitotoimenpide (kirjallinen varoitus)
- kun kirjallinen varoitus annetaan päihteiden ongelmakäytöstä johtuen, tulee siihen sisältyä kehoitus hoitoon hakeutumisesta
- päihteiden ongelmakäytöstä johtuvia kurinpitotoimenpiteitä käsiteltäessä laivatoimikunnassa, pidetään suositeltavana, että aluksen yhteyshenkilöä kuullaan asiassa.

Oma-aloitteisen hoitoon hakeutuminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa on ensisijaisena tavoitteena. Tällöin ongelmat eivät vielä ole kehittyneet pitkälle ja hoitotoimenpiteiden onnistumisen mahdollisuudet ovat paremmat. Tehokkaalla tiedottamisella pyritään lisäämään vapaaehtoista hoitoon hakeutumista.

Päihdeongelman havaitsemisessa työpaikalla ovat esimiehet ja työtoverit keskeisessä asemassa. Esimiehen tulee antaa suullinen kehoitus hoitoon hakeutumiseen ongelman havaittuaan sekä samalla antaa tieto hoitoon hakeutumisesta. Saadakseen tietoa hoitoon hakeutumisen käytännön seikoista voi asianomainen ottaa yhteyttä työpaikkansa päihdeyhteyshenkilöön tai työpaikkansa työterveyshoitajaan. Työtoverit voivat myös toiminnallaan edesauttaa päihdeongelmaisen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tapahtuvaa hoitoon hakeutumista. Päihdeongelmainen voi halutessaan mahdollisuuksien mukaan ottaa päihdeyhteyshenkilön tai luottamusmiehen mukaan keskusteluun.

Hoitoonohjauksen toteuttamisesta huolehtivien tulee pyrkiä siihen, että päihdeongelmainen ohjataan hoitoon ennen mahdollisia päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia (kirjallinen varoitus) tai työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä (työsuhteen purku).

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

- alusten ilmoitustauluilla ja terveysasemilla on jatkuvasti tiedot käytettävissä olevista hoitopaikoista ja hoitomuodoista (Päihdehuollon palveluopas).
- aluksella ja varustamossa on nimetyt yhteyshenkilöt, joiden puoleen voi kääntyä hoitoon hakeuduttaessa
- hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa työnantaja, yhteyshenkilöt ja työterveyshenkilöstö toimivat yhteistyössä. Työnantajan aloitteesta tapahtuvasta hoitoonohjauksesta ilmoittaa työnantaja aluksen yhteyshenkilölle, mikäli ongelmainen itse antaa tähän luvan
- hoitoonohjaukseen liittyvissä tapauksissa tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan muun muassa hoidossa käynnistä, kustannusten korvaamisesta, varustamon tukitoimista ja hoidon seurannasta. Hoitosopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja ongelmainen itse - hoitopaikan kanssa tehdään hoitosuunnitelma, jolloin päätetään mm. hoitomuodosta.

Yhteyshenkilöt ja heidän tehtävänsä

Aluksella oleva yhteyshenkilö

Yhteyshenkilö on ensisijaisesti henkilö, jonka puoleen päihdeongelmainen voi kääntyä.

Yhteyshenkilöksi tulisi valita tehtävänsä mahdollisimman hyvin sopiva henkilö, joka nauttii laivaväen luottamusta. Yhteyshenkilön nimeäminen tulisi tapahtua työsuojelutoimikunnassa.

Varustamossa oleva yhteyshenkilö

Meriolosuhteista johtuen ei aluksen yhteyshenkilö voi suorittaa kaikkia niitä tehtäviä, joihin mallissa viitataan. Tämän johdosta on myös kaikissa varustamoissa oltava yhteyshenkilö, jonka nimi tulee olla laivaväen tiedossa ja jonka kanssa aluksen yhteyshenkilön tulee olla läheisessä yhteistyössä.

Varustamon yhteyshenkilön tehtävänä on huolehtia hoitoonohjaukseen liittyvistä käytännön toimista ja pyrkiä aktiivisesti ohjaamaan päihdeongelmaisia hoitoon.

Yhteyshenkilö huolehtii ongelmaisen edustajana tarpeellisista yhteyksistä hoitopaikkaan, työnantajaan, tämän edustajaan ja työterveyshenkilöstöön.

Varustamon työterveyshenkilön edustaja voi myös toimia yhteyshenkilönä.

Luettelo yhteyshenkilöistä on toimipaikoittain ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

Hoidon toteuttaminen

Hoidossa käynti

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

Milloin hoitoon ohjattu henkilö kieltäytyy menemästä hoitoon tai laiminlyö hoidossa käymisen tai hoito todetaan tuloksettomaksi, työntajalla on oikeus menetellä merimieslain ja voimassa olevan menettelytapaohjeen mukaan.

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

Tukitoimet

Hoidossa olevan päihdeongelmaisen niin halutessa työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan siirtämään henkilön tehtävästä tai työryhmästä toiseen ainakin hoidon ajaksi, jos tämän voidaan katsoa tukevan hoitoa. Myös muita tukitoimia toteutetaan tarvittaessa.

Hoidon seuraaminen

Hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisesta huolehtivien osapuolten tulee toimia yhteistyössä hoitopaikan kanssa. Hoitosopimuksen yhteydessä sovitaan yhteisesti, miten yhteydenpito hoitopaikkaan toteutetaan. Allekirjoitettu hoitosopimus lähetetään tiedoksi hoitopaikkaan.

Silloin kun hoitoonohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta ja/tai kun hoito tapahtuu työaikana ja aina kun työnantaja osallistuu hoidon kustannuksiin, työnantajan edustajalla on oikeus saada tieto hoidossa käynneistä ja/tai hoidon keskeyttämisestä.

Työterveyshenkilöstö tai varustamon yhteyshenkilö seuraa hoidossa käyntiä hoitopaikasta annettujen tietojen ja ongelmaisen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

Luottamuksellisuus

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoonohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa ilman asianomaisen henkilön lupaa antaa asiaa koskevia tietoja sivullisille.

Hoidon tuloksellisuus

Hoitoa on pidettävä tuloksellisena, kun hoitoonohjauksen perusteena olleet sosiaaliset, terveydelliset tai työntekoa häiritsevät haitat ovat vähentyneet. Tuloksia ovat mm. vähentyneet poissaolot, työssäkäynnin vakiintuminen, epämääräisen sairastamisen väheneminen ym.

Hoitokustannukset

Henkilön hakeuduttua vapaaehtoisesti laitoshoitoon maksetaan hänelle työsopimusten mukaisesti sairausajan palkkaa laitoshoidon ajalta, jos tällaisesta hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

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

Tiedottaminen

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

7. SOPIMUS ALUKSEN HARJOITTELUVASTAAVASTA

Sopimus

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

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

Sopijaosapuolia korvauksen suorittajina ovat:

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

Sopijaosapuolia korvauksen saajan puolesta ovat:

Suomen Laivanpäällystöliitto r.y.- Finlands Skeppsbefälsförbund r.f.
Suomen Konepäällystöliitto r.y.- Finlands Maskinbefälsförbund r.f.

Sopijaosapuolia maksujärjestelyn osalta ovat:

Suomen varustamoyhdistys r.y.- Finlands Rederiförening r.f.
Ålands Redarförening r.f.
Rahtialusyhdystys ry – Fraktfartygsföreningen rf

Aluksen harjoitteluvastaavan tehtävät

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

Sopimuksen voimassaoloaika

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

Korvauksen määrä

Korvauksen määrä on 75,68 euroa kuukaudessa kutakin harjoittelijaa kohden. Vajaiden kuukausien osalta menetellään siten, että korvauksen määrä jaetaan kolmellakymmenellä (30), ja kerrotaan harjoittelupäivien määrällä. Korvauksen määrä seuraavaksi kalenterivuodeksi, tai useammaksi, sovitaan erillisellä sopimuksella ammattikorkeakoulujen/ oppilaitosten, ja työntekijäjärjestöjen kesken.

Milloin korvaus suoritetaan

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

Maksujärjestelyt

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

