

Suomen Konepäällystöliitto ry

Suomen Varustamot ry

Suomen Konepäällystöliitto ry ja Suomen Varustamot ry ovat sopineet jatkavansa niiden välillä 1.3.2022 – 29.2.2024 voimassa olevien työehtosopimusten (ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen pääsopimus sekä yleinen sopimus liitteineen ja lisäpöytäkirjoineen/sopimuksineen sekä ulkomaanliikenteen konepäällystön pientonniston työehtosopimus liitteineen ja lisäpöytäkirjoineen /sopimuksineen) voimassaoloa jäljempänä sovitulla muutoilla.

## 1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2024 ja päättyy 28.2.2026.

## 2. Palkantarkistukset

### 2.1 Korotus

Taulukko- ja takuupalkkoja sekä euromääräisiä lisiä korotetaan 1.3.2024 2,5 %.

Edellä sovitut korotukset toteutetaan eri sopimusaloilla aiemmin noudatetun käytännön mukaisesti.

Korvaus liitesopimuksista

Osapuolet ovat päivittäneet aiemman ulkomaanliikenteen päihdepolitiikan (liite 6). Osapuolet ovat lisäksi sopineet uudesta e-koulutus sopimuksesta. Kummankin edellä mainitun liitesopimuksen perusteella palkkoja korotetaan 0,55 %. Ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja ja ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen pientonnistoaluksia koskevia takuupalkkoja sekä euromääräisiä lisiä korotetaan siten 1.10.2024 alkaen 1,1 prosenttia. Edellä sovitut korotukset toteutetaan eri sopimusaloilla aiemmin noudatetun käytännön mukaisesti. Lisäksi maksetaan 600 euron kertakorvaus joulukuun palkanmaksun yhteydessä.

Kertakorvaus maksetaan ainoastaan niille konepäällystätehtävissä työsuhteessa oleville vakituisille ja määräaikaisille työntekijöille, joille maksetaan palkkaa suoritusta työstä joulukuun 2024 palkanmaksupäivänä. Lisäksi työntekijän työsuhteen tulee olla voimassa maksupäivänä ja työsuhteen konepäällystätehtävissä on tullut olla yhtäjaksoisesti voimassa 1.6.2024 alkaen sillä työnantajalla, joka kertaerän maksaa.

Kertakorvauksella ei ole vaikutusta laskettaessa muita palkaneriä, esimerkiksi vuosilomapalkkaa tai ylityöpalkkaa.

1,1 prosentin korotus ja kertakorvaus ovat korvaus päihdetön työpaikka politiikasta sekä e-koulutus sopimuksesta. Liitesopimuksilla kehitetään merenkulkualaa ja mahdollistetaan henkilöstön kouluttautuminen joustavasti.

## 2.2 Korotus 1.3.2025

Ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen mukaisia taulukko- ja takuupalkkoja ja ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen pientonnistoaluksia koskevia takuupalkkoja sekä sopimuksen mukaisia euromääräisiä lisiä korotetaan 1.3.2025 alkaen määrällä, jonka osapuolet sopivat ottaen huomioon:

- suomalaisen merenkulkuelinkeinoon taloustilanne;
- tämän pöytäkirjan jälkeen solmittu viennin avaus sekä;
- merenkulkijoiden ansioiden sekä ostovoiman kehittyminen.

Mikäli osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen palkantarkistuksien määrästä, asian ratkaiseminen voidaan siirtää tätä varten perustettavaan ratkaisulautakuntaan. Vaatimus asian siirtämisestä ratkaisulautakuntaan on tehtävä niin hyvissä ajoin, että lautakunta voi tehdä päätöksensä viimeistään 1.3.2025.

Kumpikin osapuoli nimeää ratkaisulautakuntaan yhden jäsenen. Lautakunnan puheenjohtajana toimii joko valtakunnansovittelija tai hänen nimeämänsä osapuolien hyväksymä henkilö. Jos lautakunnan jäsenet eivät pääse yksimielisyyteen, lautakunnan päätökseksi tulee puheenjohtajan kanta. Lautakunnan päätös sitoo osapuolia.

Osapuolet toteavat yhteisenä kantanaan, jonka ratkaisulautakunnan on otettava päätöksenteossaan huomioon, että palkantarkistusten tarkoituksena on varmistaa se, että yllä mainittujen työehtosopimusten soveltamispiiriin kuuluvien merenkulkijoiden ostovoiman kehittyminen on samalla tasolla kuin muiden ja erityisesti vientiteollisuudessa työskentelevien palkansaajien ostovoiman kehittyminen.

Jos jompikumpi osapuoli kuitenkin katsoo, että asian siirtäminen ratkaisulautakuntaan ei ole mahdollista, koska osapuolten näkemykset palkantarkistuksiin vaikuttavista tekijöistä poikkeavat olennaisesti toisistaan, se voi irtisanoa työehtosopimuksen palkkamääräysten osalta noudattaen kahden (2) kuukauden irtisanomisaikaa päättymään 28.2.2025. Sen jälkeen, kun palkkamääräysten voimassaolo on päättynyt, osapuolia ei sido työehtosopimuslain tarkoittama työrauhavelvollisuus palkkamääräyksiin kohdistuvien vaatimusten osalta.

Edellä sovitut korotukset toteutetaan eri sopimusaloilla aiemmin noudatetun käytännön mukaisesti.

## 2.3 NON-EU työehtosopimus

NonEU-työntekijöiden TEA-työehtosopimuksen osalta toteutetaan samat palkantarkistukset kuin kulloinkin voimassa olevaan ITF TCC -sopimukseen tehdään.

Non EU-merenkulkijoiden TEA-sopimukseen tehdään samat tekstimuutokset kuin ITF TCC-sopimukseen tehdään.

## 3. Luontoisetujen tarkistamien

Luontoisetukorvauksia tarkistetaan entisen käytännön mukaisesti 1.1.2025 ja 1.1.2026. Luontoisetukorvaukset tarkistetaan marraskuun kuluttajahintaindeksin perusteella.

#### 4. Työehtosopimuksen päivittäminen

Ulkomaanliikenteen työehtosopimukset päivitetään 15.8.2024 mennessä.

Osapuolet ovat sopineet siitä, että ulkomaanliikenteen konepäällystön pientonnistoaluksia koskeva työehtosopimus päivitetään 31.12.2024 mennessä.

#### 5. Luokituslisä

Korotetaan luokituslisän määrää 50 euroon per laite/kone.

#### 6. Valtamerilisä

Muutetaan valtamerilisää koskevaa sopimuskirjausta seuraavasti, lisäys **boldattuna**:

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

#### 7. Ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen pääsopimuksen ja yleiset liitesopimuksen tekstimuutokset

##### 14. SAIRAUSLOMA, ÄITIYSLOMA JA ISYYSLOMA

~~2. Äitiysrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka 78 arkipäivältä äitiyspäivärahauden alkamisesta lukien (äitiysloma).~~

2. **Raskausrahaan** oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada palkka **raskausvapaan ja vanhempainvapaan aikana yhteensä 78** arkipäivältä ~~äitiysrahauden~~ **raskausrahauden** alkamisesta lukien (~~äitiysloma~~).

~~3. Isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen isyysrahan erotus 12 päivän ajalta.~~

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

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

**LOMAMATKAT matkat 17 kohta 4 alakohta muokataan kuulumaan seuraavasti:**

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

## **LIITESOPIMUKSET**

Päihteen työpaikka politiikka, korvaa ulkomaanliikenteen päihdepolitiikan (liite 6), erillinen liite

Alkoholin ja päihdeaineiden väärinkäyttäjiä koskeva hoitonojhaussopimus päivitetty versio korvaa aikaisemman, erillinen liite

E-koulutussopimus, uusi liitesopimus

## **Sovitut työryhmät**

1. Harjoittelun ja harjoittelijan ohjaamisen kokonaisuus
2. Oppisopimus
3. Merimieslääkärintodistuksen uusimisen kehitystarpeet

Helsingissä 19.2.2024

**SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY**

**SUOMEN VARUSTAMOT RY**

## Päihteetön työpaikka

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

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

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

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

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

Tarkemmat päihteettömyyspolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

## YLEISTÄ

Päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

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

Esihenkilöt ja työnjohto seuraavat päihteettömyyspolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt aluksella huumausaineiden vaikutuksen alaisena, voivat johtaa työsuhteen päättämiseen. Tapaukset, joissa työntekijä on aluksella siinä määrin päihtyneenä, että hän aiheuttaa vaaraa tai ei pysty suoriutumaan turvallisuuteen liittyvistä tehtävistään, voivat johtaa jäljempänä selostettuihin toimenpiteisiin. Jokaisella, joka

havaitsee tai epäilee laivaväkeen kuuluvan henkilön työskentelevän päihtyneenä, on velvollisuus ilmoittaa tilanteesta aluksen päällikölle tai esihenkilölle.

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

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työskentelemästä sellaisen kollegan kanssa, joka on päihtynyt.

Työnantaja vastaa huumetestien ja alkoholitestien hankintakuluista ja matkakuluista, joista annetaan työnantajalle selvitys.

Hoitomaksuista on sovittu hoitoonohjaussopimuksen kohdassa 8.9.

## **ALKOHOLI**

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

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

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

Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

## **HUUMAUSAINHEET**

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

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

## **LÄÄKKEET**

Lääkärin tai aluksen lääkintähenkilöstön määräämien lääkkeiden reseptin mukainen käyttäminen on sallittua. Ne, joille on lääkärin toimesta määrätty keskushermostoon vaikuttava lääke, suositellaan esittämään lääkityksestä selvitys aluksen sairaanhoitajalle tai, jos tällaista ei ole, terveydenhuollosta vastaavalle päällystön jäsenelle.

## TILOJEN TARKASTAMINEN

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

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

## PÄIHDETESTAUS YLEISTÄ

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

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

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

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

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

## ALKOHOLITESTAUS

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

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

Työntekijällä on oikeus pyytää vapaaehtoista puhallustestiä milloin tahansa.

Satunnaispuhallutukset suoritetaan vain työaikana.

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

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

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

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

Mittavirheen suuruus voi olla enintään 0,10 ‰.

Mikäli molemmat puhallustulokset ovat identtiset, voidaan mittausvirheen mahdollisuus sulkea pois.

Tarkastuspuhallutukseen, joka suoritetaan 0,00 ‰ ylittävän puhallustuloksen perusteella, pyydetään paikalle luottamusmies tai muu työntekijän nimeämä todistaja / tukihenkilö. Puhallutuksista tehdään merkintä puhallutuspöytäkirjaan ja työntekijä kuittaa allekirjoituksellaan puhallustuloksen. Työntekijä ei saa nähdä puhalluspöytäkirjaan merkattuja muiden henkilöiden puhallustuloksia.



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

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

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

## **HUUMETESTAUS**

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

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

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

## **RIKKOMUSTEN SEURAUKSET**

Päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa työsuhteen jatkumisen arviointi ja työsuhte voidaan päättää ilman varoitusta, mikäli merityösuhtesuhteissa säädetty edellytykset täyttyvät. Työaikana päihtyneenä työssä esiintymisestä seuraa aina aluksen päällikön tai työnantajan antama kirjallinen varoitus, joka on voimassa 12 kuukautta. Varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoonhakeutumiskehoituksen lisäksi on aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonohjauksen mukaisesti työntekijän ohjaamiseksi hoitoon.

Hoitoonohjaukseen voidaan turvautua ensimmäisen päihtyneenä olemisen johdosta annettavan varoituksen yhteydessä.

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

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

## **MUUTA**

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

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

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

# ALKOHOLI- JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITONOHJAUSSOPIMUS

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

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

## 1 ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

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

## 2 TIEDOTTAMINEN JA KOULUTUS

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

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

Koulutus kohdistetaan koko henkilöstöön työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

### 3 TYÖYHTEISÖ

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

### 4 TYÖTERVEYSHUOLTO

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

### 5 TILANTEEN TUNNISTAMINEN

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

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

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

### 6 TILANTEESEEN PUUTTUMINEN

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja merkki ongelmasta,

johon tulee puuttua. Ongelmaan puututtaessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

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

## **6.1 ESIMIEHEN VASTUU**

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

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

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

## **6.2 TYÖTOVEREIDEN TUKI**

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

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

## 6.3 TYÖTERVEYSHUOLLON TEHTÄVÄT

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

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

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

## 7 YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

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

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

## 8 HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ

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

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

Hoidon tavoitteena on päihdeongelmasta toipuminen ja terveyden ja työkyvyn säilyttäminen.

## 8.1 HOITON OHJATTAVA

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

## 8.2 HOITON OHJAUS

Hoitoon hakeutuminen ja hoitoon ohjaus tapahtuvat seuraavasti:

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

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

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

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

Hoitoon hakeutumisen ja hoitoonohjauksen helpottamiseksi menetellään seuraavasti:

- alusten ilmoitustauluilla ja terveysasemilla on oltava tiedot käytettävistä olevista hoitopaikoista ja hoitomuodoista (päihdehuollon palveluopas);
- aluksella ja/tai varustamossa on oltava yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä hoitoon hakeuduttaessa;
- työnantaja, yhteyshenkilöt ja työterveyshenkilöstö toimivat yhteistyössä hoitoonohjauksen käytännön toteuttamisessa. Työnantajan on ilmoitet-

tava sen aloitteesta tapahtuvasta hoitoon ohjauksesta yhteyshenkilölle, mikäli hoitoon ohjattava antaa tähän luvan;

- hoitoonohjauksen yhteydessä tehdään hoitosopimus, jossa sovitaan hoidossa käynnistä, kustannusten korvaamisesta, varustamon tukitoimista ja hoidon seurannasta. Hoitosopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja hoitoon ohjattava itse; sekä
- hoitopaikan kanssa tehdään hoitosuunnitelma, jossa sovitaan tarkemmin muun muassa hoitomuodosta.

### **8.3 YHTEYSHENKILÖ**

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

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

Yhteyshenkilöt on ilmoitettava työpaikan ilmoitustauluilla ja työterveysasemilla.

### **8.4 HOIDON TOTEUTTAMINEN**

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

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

Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

### **8.5 TUKITOIMET**

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



## **8.6 HOIDON SEURAAMINEN**

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

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

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

## **8.7 LUOTTAMUKSELLISUUS**

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

## **8.8 HOIDON TULOKSELLISUUS**

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

## **8.9 KUSTANNUKSET**

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

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

## 8.10 TIEDOTTAMINEN

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

# E-KOULUTUSSOPIMUS

## 1 MÄÄRITELMÄT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Pakollinen E-koulutus työjaksolla

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

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

### Pakollinen E-koulutus vapaajaksoilla

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

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

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

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

Vapaajakson aikana suoritettava pakollinen e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun.

### **3 KORVAUS TYÖNANTAJAN SUOSITTELEMASTA E-KOULUTUKSESTA**

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

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

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

### **4 MUUT MÄÄRÄYKSET**

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

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

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

### **5 Voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa kuten ulkomaanliikenteen pääsopimus.

## PALKAT 1.3.2024

### Takuupalkka 1:1

Konepäällikkö	<b>3733,73</b>
I konemestari	<b>3041,15</b>

### Takuupalkka 2:1

Vuorottelussa 2:1 maksettava takuupalkka saadaan kertomalla taulukon "Takuupalkka 1:1" vastaava takuupalkka luvulla 1,23.

### Ylityökorvaus:

Arkiylityö **1/106** takuupalkasta ilman ikälisiä  
(ei koske päällikköä)

Pyhäylityö **1/67** takuupalkasta ilman ikälisiä  
(ei koske päällikköä)

### Euromääräiset lisät:

Jäämisvuoro	Arkisin	Sunnuntaisin & pyhäsin	
(ulkomaan satama)	<b>28,07</b>	<b>34,06</b>	
(Suomen satama)	<b>45,97</b>	<b>56,74</b>	
Yhtenäispäällystölisä		<b>326,84</b> €/kk	
Päällikön yhtenäispäällystövahti		<b>31,66</b> €/v	<b>49,17</b> €/t
Konepäällikön luokituslisä		<b>50,00</b> €/laite	
Konepäällikön tarkistuslisä		<b>12,65</b> €/sammutin	
Ship Security Officer (SSO)			
- aluksella ilman vaarallisen lastin sert.		<b>27,34</b> €/kk	
- aluksella jolla on vaarallisen lastin sert.		<b>68,35</b> €/kk	
Koulutuslisä <b>AMK</b>		<b>64,82</b> €/kk	
Tutkintolisä (I peräm./I konemest) <b>AMK</b>		<b>114,33</b> €/kk	
Vuokra-autokulut enintään		<b>48,62</b> €/kerta	
Luontoisetukorvaus/vuosilomalla		<b>24,88</b> €/päivä	
Likaisen työnlisä		<b>16,26</b> €/h	
Korvaus ruuan laittamisesta		<b>8,05</b> €/pvä	

## PALKAT 1.10.2024

### Takuupalkka 1:1

Konepäällikkö	<b>3774,80</b>
I konemestari	<b>3074,61</b>

### Takuupalkka 2:1

Vuorottelussa 2:1 maksettava takuupalkka saadaan kertomalla taulukon "Takuupalkka 1:1" vastaava takuupalkka luvulla 1,23.

### Ylityökorvaus:

Arkiylityö **1/106** takuupalkasta ilman ikälisiä  
(ei koske päällikköä)

Pyhäylityö **1/67** takuupalkasta ilman ikälisiä  
(ei koske päällikköä)

### Euromääräiset lisät:

Jäämisvuoro	Arkisin	Sunnuntaisin & pyhäsin	
(ulkomaan satama)	<b>28,38</b>	<b>34,44</b>	
(Suomen satama)	<b>46,48</b>	<b>57,37</b>	
Yhtenäispäällystölisä		<b>330,44</b> €/kk	
Päällikön yhtenäispäällystövahti		<b>32,01</b> €/v	<b>49,71</b> €/t
Konepäällikön luokituslisä		<b>50,55</b> €/laite	
Konepäällikön tarkistuslisä		<b>12,79</b> €/sammutin	
Ship Security Officer (SSO)			
- aluksella ilman vaarallisen lastin sert.		<b>27,64</b> €/kk	
- aluksella jolla on vaarallisen lastin sert.		<b>69,10</b> €/kk	
Koulutuslisä <b>AMK</b>		<b>65,53</b> €/kk	
Tutkintolisä (I peräm./I konemest) <b>AMK</b>		<b>115,59</b> €/kk	
Vuokra-autokulut enintään		<b>49,15</b> €/kerta	
Luontoisetukorvaus/vuosilomalla		<b>25,15</b> €/päivä	
Likaisen työnlisä		<b>16,44</b> €/h	
Korvaus ruuan laittamisesta		<b>8,13</b> €/pvä	