

Gjelder fra 1. januar 2017
til 31. desember 2018

O V E R E N S K O M S T

mellom

NORGES REDERIFORBUND

og

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

vedrørende

**ANSATTE SOM ER BOSATT I NORDEN OG
NORSKE STATSBOGGERE
SOM TJENESTEGJØR PÅ SKIP INNMELDT I NIS
OG SOM BLIR ANMELDT TIL
NRs AVTALEREGISTER (NRA)**

(NORDISK NIS-AVTALE)

§ 1	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	3
1.1	ANSETTELSE	3
1.2	ANSETTELSE PÅ OPPSIGELIG KONTRAKT	3
1.2.1	<i>Oppsigelsestidens lengde</i>	3
1.2.2	<i>Oppsigelsestidens henleggelse</i>	3
1.2.3	<i>Oppsigelse på grunn av innskrenkninger</i>	3
1.3	TIDSBESTEMTE KONTRAKTER	4
1.4	OPPSIGELSE AV ARBEIDSUFØR ANSATT	4
1.5	FRAVIK FRA SKIPSARBEIDSLOVEN	4
§ 2	UTGIFTER VED ANSETTELSE, OPPHOLDSGODTGJØRELSE	4
§ 3	ARBEIDSSOMRÅDET	4
§ 4	LØNN	4
4.1	BEREGNING AV FAST MÅNEDSLØNN	4
4.1.1	<i>Basislønn</i>	5
4.1.2	<i>Overtidstillegg</i>	5
4.1.3	<i>Overtidsbetaling ut over den fast innlagte overtid</i>	5
4.2	TANKTILLEGG	5
4.3	KOMPENSASJON FOR ARBEID PÅ BEVEGELIGE HELGEDAGER, KJEMIKALIETILLEGG ETC.	5
4.4	SÆRSKILTE TILLEGG	5
4.4.1	<i>Security officer (SSO) tillegg</i>	5
4.4.2	<i>Assessor tillegg</i>	6
4.4.3	<i>Farledsbevis</i>	6
4.5	LØNNSUTBETALING	6
4.6	TJENESTETILLEGG	6
4.7	KRIGSRISIKOTILLEGG	6
4.8	OFFSHORERISIKOTILLEGG	6
4.9	FORHOLDET TIL SKIPSARBEIDSLOVEN, SKIPSSIKKERHETSLOVEN ETC.	6
4.10	PERMISJONER	7
4.10.1	<i>Velferdspermisjon</i>	7
4.10.2	<i>Permisjoner ved svangerskap og fødsel</i>	7
4.10.3	<i>Fravik fra retten til permisjoner etter skipsarbeidsloven kapittel 7</i>	7
4.11	SKIPSFØRERENS LØNNSFASTSETTELSE	8
4.12	OPPLÆRINGSSTILLINGER	8
4.13	KURS OG MØTER	8
4.13.1	<i>Pålagte kurs</i>	8
4.13.2	<i>Oppdatering av sertifikater iht STCW konvensjonen</i>	8
4.13.3	<i>Pålagte møter</i>	8
4.14	VERNEOMBUD	9
4.15	VERKSTEDSOPPHOLD	9
§ 5	FERIE/FRITID	9
5.1	OPPTJENING AV FERIE/FRITID	9
5.2	GODTGJØRELSE FOR FERIE/FRIDAGER, KOSTGODTGJØRELSE	9
5.3	FRIDAGER	9
§ 6	VENTEHYRE	9
§ 7	UNIFORM	10
§ 8	KØYKLÆR	10
§ 9	FORLENGELSE AV KONTRAKTSFORHOLDET	10
§ 10	UTREISE OG HJEMREISE	10
10.1	UTGIFTER I FORBINDELSE MED REISE	10
10.2	REIESTANDARD, BAGASJE	10

§ 11	SYKDOM OG SKADE	11
11.1	SYKELØNN	11
11.2	SYKEPLEIE	11
§ 12	FORSIKRINGER, TILLEGGSPENSJON, EFFEKTERSTATNING OG FORLISHYRE.....	11
12.1	TRYGGHETSFORSIKRING	11
12.2	EFFEKTERSTATNING	11
12.3	DØDSFALLSFORSIKRING	12
12.4	TILLEGGSPENSJON	12
12.5	FORLISHYRE	12
§ 13	VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY	12
§ 14	JURISDIKSJON	13
15.1	OMFANG.....	13
15.2	MEDLEMSSKAP	13
15.3	RESERVASJON	13
15.4	ANSVAR FOR FEIL TREKK.....	14
15.5	AVGIFT TIL OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET	14
§ 16	KOLLEKTIV OPPSIGELSE	14
§ 17	TILLITSMENNS ADGANG TIL SKIPET	14
§ 18	SJØMANNSTRADRAK	14
§ 19	SLUTTBESTEMMELSER.....	14
19.1	VARIGHET.....	14
VEDLEGG 1	PERMITTERING/SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL M.M.	16
VEDLEGG 2	ETTER- OG VIDEREUTDANNING	18
VEDLEGG 3	TREKK.....	18

Denne tariffavtale gjelder for skipsførere og styrmenn som er bosatt i Norden eller er norske statsborgere, som tjenestegjør på skip innmeldt i NIS og som blir anmeldt til NRs avtaleregister (NRA). Avtalen gjelder også for elektrikere som er medlemmer av Norsk Sjøoffisersforbund, og som tjenestegjør på skip som er omfattet av denne avtale.

§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

1.1 Ansettelse

Arbeidstakeren ansettes på oppsigelig eller tidsbegrenset kontrakt iht. skriftlig avtale. Denne bestemmelse medfører fravikelse av skipsarbeidsloven § 3-4 (1) om ansettelse.

1.2 Ansettelse på oppsigelig kontrakt

1.2.1 Oppsigelsestidens lengde

Oppsigelige ansettelsesforhold avvikles ved skriftlig oppsigelse. Dersom arbeidstakeren ber om det skal oppsigelsen inneholde begrunnelse for oppsigelsen.

Den gjensidige oppsigelsestid er 1 måned, for skipsfører 3 måneder. Har den ansatte tjenestegjort i virksomheten sammenhengende i alt minst 5 år, er den gjensidige oppsigelsesfrist 2 måneder og etter 10 års slik tjeneste, 3 måneder. Tjenestetid i virksomheten under annen NR-tariffavtale medtas ved beregning av tjenestetiden.

1.2.2 Oppsigelsestidens henleggelse

Oppsigelsestiden regnes fra dato til dato, og kan avvikles om bord eller i land.

Ferie/fridager opptjent før oppsigelsen er begynt å dreie, medregnes ikke i oppsigelsestiden og utbetales kontant ved oppsigelsestidens utløp.

Ferie/fridager opptjent i tjeneste om bord etter at oppsigelsestid er begynt å dreie, kan gå inn i oppsigelsestiden.

For ansatte som er i land på det tidspunkt oppsigelsen meddeles, gjelder at oppsigelsen ansees mottatt samme dag som Postverket har levert melding om at rekommandert sending kan hentes. Den adresse den ansatte sist oppga til arbeidsgiver skal benyttes ved oppsigelse/avskjed fra virksomheten.

1.2.3 Oppsigelse på grunn av innskrenkninger

Ved oppsigelse p.g.a. innskrenkninger av stillinger som omfattes av denne tariffavtale, skal det ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Det samme gjelder ved permittering av noe varighet. Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger av stillinger som omfattes av denne tariffavtale, har inntil et år etter oppsigelsen fortrinnsrett ved nyansettelser i virksomheten. Ved slik ansettelse skal det tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Fortrinnsretten gjelder bare for personer som har vært ansatt til sammen 12 måneder i de to siste år. Fortrinnsretten kan fravikes når virksomheten må ansette en straks, og fortrinnsberettiget ansatt ikke vil kunne varsles eller tiltre i tide.

1.3 Tidsbestemte kontrakter

Tidsbestemte (midlertidige) ansettelsesforhold opphører automatisk når den avtalte tid er utløpt, men kan også avvikles før det avtalte tidsrom er omme mot at den ansatte får utbetalt skalahyre (grunnhyre med tjenestetillegg) for gjenstående periode, maksimalt begrenset til 2 måneder, for skipsfører 3 måneder.

1.4 Oppsigelse av arbeidsufør ansatt

Ansatt som blir arbeidsufør som følge av sykdom, kan sies opp av virksomheten p.g.a. dette tidligst 6 måneder etter at sykdommen/skaden er oppstått med skriftlig varsel og den oppsigelsesfrist som er nevnt i § 1.2.1, 2. ledd. Oppsigelseslønn (basislønn pluss overtidstillegg) betales i tillegg til eventuelle sykepenger fra Folketrygden.

1.5 Fravik fra skipsarbeidsloven

Ovenstående regler i denne paragraf trer i stedet for skipsarbeidsloven § 3-4 (3) 2. punkt og § 5-7 (oppsigelsesvern for arbeidsuføre). Dette innebærer at disse regler i skipsarbeidsloven er fraveket og ikke kan påberopes for ansettelsesforhold knyttet til denne tariffavtale.

§ 2 UTGIFTER VED ANSETTELSE, OPPHOLDSGODTGJØRELSE

Ansettelse, til- og fratredelse foregår uten utgifter for den ansatte. Han er fri for utgifter til pass, passfornyelse og visum. Den ansatte tilstås fri reise fra ansettelsessted/hjemsted til skipet. Gebyr i forbindelse med utstedelse og fornyelse av maritime personellsertifikater, herunder GOC-sertifikat dekkes av arbeidsgiver. For personer som er allokert som førstehjelpere/medisinsk ansvarlig om bord dekker arbeidsgiver også utgifter til Hepatitt A og B vaksine.

Hyren løper fra og med den dag som er fastsatt i ansettelsesavtalen. Løper hyren fra et tidligere tidspunkt enn den dag tjenesten om bord tiltres, medregnes ikke hyredager forut for tiltredelsen av tjenesten om bord i ferie/fritidsoppgjøret.

Når ansatt i tjeneste ikke kan få kost og/eller ikke har anledning til å bo om bord, dekkes utgiftene av arbeidsgiver. Ansatt som bor hjemme utbetales den til enhver tid gjeldende kostpengesats som det fremgår av hyretabellen.

§ 3 ARBEIDSOMRÅDET

Iht. sjøfartslovgivningen har skipsføreren ansvaret for en effektiv og økonomisk drift av skipet.

I henhold til samme lovgivning er skipsføreren høyeste myndighet om bord og arbeidsgivers representant. Skipsføreren skal påse at besetningen utfører skips-tjenesten i overensstemmelse med gjeldende lover og tariffavtaler.

Den ansattes arbeidsområde har som siktemål en effektiv og økonomisk drift av skipet.

§ 4 LØNN

4.1 Beregning av fast månedslønn

Den totale månedslønn for tjeneste om bord består av:

4.1.1 Basislønn

En basislønn som dekker alt arbeid opp til 56 timer pr. uke. Basislønnen dekker også godtgjørelse iht. skipsarbeidsloven § 9-4.

4.1.2 Overtidstillegg

Et avtalt overtidstillegg fastsatt i prosent av basislønnen. 5 % av basislønnen dekker 9 timer hverdagsovertid pr. tjenestemåned om bord. Overtidstillegget utbetales sammen med månedslønnen både om bord og for ferie/fritid. I overtidsberegningen beregnes en time helgedagsovertid som 1,5 timer hverdagsovertid.

Hvis arbeidstiden i løpet av en 3-månedersperiode regelmessig overskrider den fastsatte arbeidstid, forutsettes en tilpasning av overtidstillegg i forhold til arbeidstid.

4.1.3 Overtidsbetaling ut over den fast innlagte overtid

Dersom en 3-månedersperiode har vært spesielt arbeidskrevende, (dvs. at man har arbeidet ut over det totale innlagte overtidstimetall i 3-månedersperioden), skal de overskytende timer ut over det faste overtidstillegget, se punkt 4.1.2, i denne perioden, godtgjøres som fastsatt nedenfor pr. time hverdagsovertid. En slik 3-månedersperiode forutsetter ikke tilpasning av overtidstillegget i forhold til arbeidstid.

Satsene er:

1:1-system: 1/90 av basislønnen pr. time

2:1-system: 1/120 av basislønnen pr. time

§§ 4.1.2 og 4.1.3 gjelder uavhengig av den avtalte lengden på seilingsperioden. Dette er ikke til hinder for at man kan benytte en kortere sammenligningsperiode enn 3 måneder dersom dette er hensiktsmessig.

Den ansatte skal ha oppgitt hvor mange overtidstimer som er innlagt i den faste månedslønnen. Se oppsett i hyretabellen.

4.2 Tanktillegg

På tankskip utbetales et tanktillegg på 3 % av basislønnen. Tillegget utbetales for tiden om bord og for ferie/fritid.

4.3 Kompensasjon for arbeid på bevegelige helgedager, kjemikalietillegg etc.

Som kompensasjon for arbeid på bevegelige helgedager, kjemikalietillegg etc. gis et tillegg tilsvarende 7 % av basislønnen. Tillegget utbetales for tiden om bord og for ferie/fritid.

4.4 Særskilte tillegg

4.4.1 Security officer (SSO) tillegg

Utpekt SSO iht. ISPS-koden gis et månedlig tillegg. Tillegget fremgår av hyretabellen.

4.4.2 Assessor tillegg

Oppnevnt assessor for kadett gis et tillegg pr. måned om bord. Tillegget fremgår av hyretabellen.

4.4.3 Farledsbevis

Kompensasjon for bruk av farledsbevis for navigatører avtales lokalt i den enkelte virksomhet.

4.5 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales en gang pr. måned. Ved avslutning av tjenesteforholdet foretas endelig sluttoppgjør.

4.6 Tjenestetillegg

Tjenestetillegg opptjenes i stilling som

- skipsfører etter 1, 3, 5, 8 og 10 år. I opptjeningstiden medregnes tjeneste som overstyrermann
- styrmann etter 1, 3, 5 og 8 år
- elektriker etter 1, 3, 5, 8, 10 og 15 år

For skipsfører og styrmenn er hvert tjenestetillegg 2 % av grunnhyren (0 år) for stillingen. For elektriker er tilleggene fastsatt som kronebeløp.

Tilleggene er innregulert i lønnstabellen.

4.7 Krigsrisikotillegg

Krigsrisikotillegg betales iht. avtaler mellom partene.

4.8 Offshorerisikotillegg

På beredskapsfartøyer m.m. betales et tillegg på 100 % av månedslønn for den tid skipet er i fareområdet (definert av sokkelstatens myndigheter for det enkelte tilfelle. Opprettes ingen slik sone av sokkelstaten, gjelder den sone som er gitt av operatøren), det vil si når plattformen/innretningen er beordret evakuert av operatør, Petroleumstilsynet eller tilsvarende myndighet.

Tillegget utbetales også ved ukontrollert utblåsning fra innretningen. Dersom utblåsningen finner sted under havoverflaten skal spørsmålet om risikotillegg, gjøres til gjenstand for forhandling mellom partene. Det skal i slike tilfeller legges vekt på omfang, risiko, havdybde, strømforhold, mv.

Ingen må bli overflyttet til tjeneste på slikt fartøy uten at nødvendig opplæring er gitt.

4.9 Forholdet til Skipsarbeidsloven, Skipssikkerhetsloven etc.

Ovenstående lønnssystem trer i stedet for de regler som finnes i de generelle utenriksoverenskomster og skipsarbeidsloven § 9-4. Ekstraarbeid på grunn av

sikkerhetstjeneste som nevnt i Forskrift (2007-06-26-705) til Skipssikkerhetsloven vedrørende Arbeidstid- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip m.m. §6, må utføres uten særskilt godtgjørelse.

Reglene i skipsarbeidsloven § 9-4 om rett til å gå i land i fritiden og fri båttransport gjelder for ansatte knyttet til denne avtale. Såfremt det med omsyn til kostnader og omstendighetene for øvrig kan skje, skal skipsføreren sørge for båtsamband slik at de ansatte kan nytte sin rett til å gå i land.

4.10 Permisjoner

4.10.1 Velferdspermisjon

Velferdspermisjon kan gis med inntil 14 dager pr. år dersom arbeidstakeren får underretning om at dennes foreldre, ektefelle, barn, søsken, svigerforeldre, samboer, barnebarn, mor/far til egne barn, samt samboers barn (med samboer menes i denne sammenheng personer som er registrert i folkeregisteret på samme adresse i minimum 1 år) er avgått ved døden eller er i livets slutfase.

Arbeidstakeren opprettholder sin faste lønn i permisjonstiden og i den tilhørende fritid han ville ha opptjent hvis han hadde vært i tjeneste om bord.

4.10.2 Permisjoner ved svangerskap og fødsel

Ved permisjon i henhold til skipsarbeidsloven § 7-3 gis rett til permisjon med lønn inntil 14 dager med tilhørende fritid. Retten til lønn gjelder 14 dager fra og med fødsel, eventuelt fra den dagen arbeidstakeren kommer hjem fra fartøyet. Rett til lønn gjelder kun for de dager som faller i en arbeidsperiode.

For å få rett til permisjon med lønn må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før termindato, varsle arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut omsorgspermisjon. Varslet skal gis skriftlig og angi fødselsterminen. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller gjøre nødvendige endringer i turnusplanen, samt endring av skip den ansatte tjenestegjør på.

Retten til lønn etter denne bestemmelsen reduseres i den utstrekning arbeidstakeren i fremtiden får rett til ytelse fra Folketrygden ved omsorgspermisjon etter skipsarbeidsloven § 7-3.

Gravid arbeidstaker har rett på fast avtalt månedslønn når hun har fått innvilget permisjon etter skipsarbeidsloven § 7-2 eller skipssikkerhetsloven § 22. Retten til lønn faller bort i den utstrekning som er fastsatt for svangerskapspengene i Folketrygdloven.

Skipsføreren eller virksomheten kan kreve at kvinnen søker slik permisjon fra tjenesten om bord når svangerskapet har vart i 6 måneder.

4.10.3 Fravik fra retten til permisjoner etter skipsarbeidsloven kapittel 7

I denne avtale er det gjort fravik fra skipsarbeidsloven § 7-6 for retten til å kreve delvis permisjon for permisjonsrettigheter etter §§ 7-2, 7-4 og 7-5 første ledd.

I denne avtale er det gjort fravik for retten til permisjon etter §§ 7-8, 7-9, 7-10 og 7-12.

Arbeidstaker har rett til permisjon i henhold til skipsarbeidsloven § 7-11, 1. setning dog begrenset til slik tjeneste pålagt av norske myndigheter av inntil 12 måneders varighet. 2. ledd gjelder fullt ut for slike tilfeller.

4.11 Skipsførerens lønnsfastsettelse

Det henvises til noter i hyretabellen.

Skipsførers faste månedslønn fastsettes til et nivå som normalt skal gjøre markeringsbestemmelsen overflødig.

NSOF og NR legger vekt på prinsippet om at skipsførerens fortjeneste skal ligge markert over hva enhver annen av skipets ordinære maritime besetning oppbærer i samme tidsrom, og at markeringsberegning skal foretas av arbeidsgiver i tilfelle der markeringsberegning er nødvendig for at dette prinsipp skal oppfylles. Det skal ikke regnes feriegodtgjørelse av markeringstillegget. Sammenligningsperioden er tjenesteperiode pluss ferie/fritidsperiode.

4.12 Opplæringsstillinger

Ansatte i opplæringsstillinger skal benytte den samme tariffavtalen som benyttes av de øvrige ansatte om bord i skipet.

For kadetter er det inngått egen avtale.

4.13 Kurs og møter

4.13.1 Pålagte kurs

Deltagelse i pålagte kurs i friperioden godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. kursdag. Alternativt kan den faste lønnen justeres for den innlagte kursgodtgjørelsen.

Dersom den ansatte må reise hjemmefra tidligere enn 18:00 dagen før kurset, kompenseres dette som over. Tilsvarende gjelder dersom den ansatte kommer hjem senere enn 08:00 dagen etter kurset. Dette gjelder likevel ikke for myndighetspålagte kurs (for eksempel STCW-kurs).

Praktisering av PC-basert pålagt opplæring avtales lokalt.

4.13.2 Oppdatering av sertifikater iht STCW konvensjonen

Arbeidsgiver betaler kursutgifter, reise og opphold, samt 1/30 månedshyre for hver medgått kursdag. Alle gebyrer i forbindelse med sertifikatet dekkes av arbeidsgiver.

4.13.3 Pålagte møter

Blir den ansatte av arbeidsgiver innkalt i sin friperiode til møte kompenseres dette med 1/30 månedslønn pr. møtedag i tillegg til dreierende lønn. Tiden som går med til møtet regnes som avspasert ferie/fritid, og er herved oppgjort.

Dersom den ansatte må reise hjemmefra tidligere enn 1800 dagen før møtet kompenseres dette som over. Tilsvarende gjelder dersom den ansatte kommer hjem senere enn 0800 dagen etter møtet.

Utgifter til reise, kost og losji m.m. dekkes av arbeidsgiver.

4.14 Verneombud

Verneombud valgt av og blant de ansatte gis et tillegg pr. måned om bord. Tillegget fremgår av hyretabellen.

4.15 Verkstedsopphold

Man kan lokalt i virksomheten etablere verkstedsavtale.

§ 5 FERIE/FRITID

5.1 Opptjening av ferie/fritid

Ferie/fritid opptjenes etter følgende regler:

- ved 1:1 system med 1 ferie/fridag pr. dag om bord
- ved 2:1 system med 1/2 ferie/fridag pr. dag om bord

Note: Norges Rederiforbund har i sirkulære til medlemmene gjort oppmerksom på at hvis man benytter fridagsoppgjør i stedet for den avregningsmetode som er nevnt i denne paragraf, kan man benytte det samme system som i avtalen for NOR-registrerte offshore servicefartøyer. I slike tilfeller gjelder ikke avtalens § 6 – ventehyre.

Et fritidsregnskap som føres etter denne bestemmelsen skal gjøres opp minst hvert annet år ved utløpet av en ferie/fritidsperiode.

5.2 Godtgjørelse for ferie/fridager, kostgodtgjørelse

Opptjente ferie/fridager godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. ferie/fridag. Under avspasering av ferie/fridager utbetales kostgodtgjørelse med den til enhver tid gjeldende sats.

5.3 Fridager

Den enkelte arbeidstaker kan etter avtale med arbeidsgiver avvikle ekstra fridager utover normal turnus. Dersom minusdager oppstår som følge av at en ansatt ønsker ekstra fritid i land, trekkes disse i hans tilgodehavende den samme eller etterfølgende måned med 1/15 av månedslønnen pr. fridag (Lønn for arbeidsdagen pluss tilhørende fridag). Disse fridager er derved endelig oppgjort.

§ 6 VENTEHYRE

Hvis ansettelsesforholdet skal fortsette etter avspasert ferie/fritid, skal det fastsettes tidspunkt for gjeninntredelse. Hvis tidspunkt for gjeninntredelse må utsettes på grunn av arbeidsgivers forhold, er den ansatte berettiget til ventehyre med 1/30 av skalahyren (grunnhyre med tjenestetillegg) på siste skip pr. dag.

Den ansatte er i ventetiden forpliktet til å utføre passende arbeid i rimelig utstrekning på virksomhetens kontor, avløsning i arbeidsgivers tjeneste o.l.

§ 7 UNIFORM

Hvis virksomheten fordrer at den ansatte skal bære uniform i tjenesten, skal denne enten holdes av virksomheten eller den ansatte betales den til enhver tid gjeldende sats for uniformsgodtgjørelse pr. måned som bidrag til å anskaffe og holde uniform.

§ 8 KØYKLÆR

Skipet holder køyeklær, håndklær, såpe og vaskemidler. Skift av lintøy skal skje hver uke.

§ 9 FORLENGELSE AV KONTRAKTSFORHOLDET

Hvis kontraktstiden er utløpt eller hvis kontrakten av den ansatte eller skipsføreren/virksomheten er sagt opp til utløp i lossehavn (i tilfelle flere lossehavner, siste lossehavn) må den ansatte på forlangende medfølge skipet ved forseiling til reparasjons-, klassifikasjons-, overleverings- eller opplagshavn mot å få utbetalt 1/30 månedslønn i tillegg for hver dag fra det tidspunkt kontrakten i henhold til oppsigelsen skulle ha vært utløpt. Hvis avmønstringen i den nye havn medfører økte hjemreiseomkostninger for den ansatte, plikter arbeidsgiver å dekke disse. Den ansatte plikter ikke å medfølge hvis forseilingen normalt utgjør mer enn 7 dager, eller hvis det er en velferdssak for ham å kunne fratse.

Er den ansatte blitt oppsagt til fratredelse "i overleveringshavn", "i verkstedhavn" eller "i opplagshavn", uten angivelse av navnet på vedkommende havn, skal han ha de samme ytelser som nevnt ovenfor i den tid han fortsetter tjenesten etter anløpet av første havn etter at vanlig oppsigelsesfrist er utløpt.

§ 10 UTREISE OG HJEMREISE

10.1 Utgifter i forbindelse med reise

Utgifter i forbindelse med tiltredelse av tjenesten om bord og hjemreise etter avsluttet tjenesteperiode dekkes av arbeidsgiver.

Tid medgått til innhenting av visum godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. dag.

Ved avmønstring grunnet sykdom/skade dekker arbeidsgiver hjemreiseutgiftene.

Hvis den ansatte selv avbryter tjenesteforholdet før tjenesteperiodens utløp, betaler han selv hjemreisen med mindre avbrytelsen har hjemmel i skipsarbeidsloven § 9-5. I slike tilfeller kommer reglene i skipsarbeidsloven § 9-5 til anvendelse.

Ansatt som avskjediges fra tjenesten om bord, må selv betale hjemreisen, med mindre han iht. andre bestemmelser har opptjent fri hjemreise.

10.2 Reisestandard, bagasje

Reise skal foregå med kollektivt transportmiddel og ordnes på hurtigste måte.

Ved befording med fly er den ansatte berettiget til for arbeidsgivers regning å medta bagasje på i alt inntil 30 kg. For øvrig henvises til reglene for bagasje under Government Request-ordningen.

Befordring med jernbane skjer på 1. klasse. Om natten har den ansatte krav på soveplass når det kan skaffes.

Merknad:

Norsk Sjøoffisersforbund kan ta opp med Norges Rederiforbund tilfeller hvor hjemreisetiden er blitt urimelig lang i forhold til normal reisetid.

§ 11 SYKDOM OG SKADE

11.1 Sykelønn

Den ansatte som blir arbeidsufør i forbindelse med tjeneste om bord eller er arbeidsufør i periode hvor han skulle ha tjenestegjort om bord, omfattes av Folketrygdlovens regler om sykepenger. Den ansatte vil etter disse regler ha rett til sykepenger fra arbeidsgiver i det antall dager som er fastsatt i Folketrygdlovens § 8-19, deretter fra trygden. Hvis trygdens maksimalsatser medfører at sykepengene utgjør et mindre beløp enn fast avtalt månedslønn, betaler arbeidsgiver fast avtalt månedslønn i arbeidsgiverperioden og differansen mellom fast avtalt månedslønn og trygdens sykepenger. jf skipsarbeidslovens § 4-4. Det er en forutsetning for denne rett til sykepenger fra arbeidsgiver at ansettelsesforholdet består.

For ansatte som blir arbeidsuføre under tjeneste om bord, og har opparbeidet ferie/fritidsgodtgjørelse med kostpenger for tjenesteperiode før den ansatte ble arbeidsufør, skal denne godtgjørelse "fryses" til den ansatte blir friskmeldt og kan avspasere den opptjente ferie/fritid. Hvis ferie/fritiden ikke avspaseres, skal godtgjørelsen kontantavregnes før ny tiltredelse av tjeneste om bord så fremt det ikke avtales senere avspasering i skriftlig avtale mellom den ansatte og arbeidsgiver.

11.2 Sykepleie

Den ansatte omfattes av Folketrygdlovens regler om dekning av utgifter til sykepleie. Hvis trygden bare gir delvis dekning av sykepleieutgifter i Norge, kan arbeidsgiver ikke pålegges å dekke de utgifter trygden ikke dekker. Virksomheten forskutterer sykepleieutgifter på vegne av trygden, hvis arbeidstaker trenger behandling i utlandet mens han tjenestegjør om bord.

§ 12 FORSIKRINGER, TILLEGGSPENSJON, EFFEKTERSTATNING OG FORLISHYRE

12.1 Trygghetsforsikring

Ansatte som er omfattet av denne avtale er dekket av en "Trygghetsforsikring" som bl.a. omfatter vanlig ulykkesforsikring, forsikring mot yrkessykdom og tap av legegodkjennelse.

12.2 Effekterstatning

Ved havari, brann eller annen ulykke som tilstøter skipet og hvorved den ansattes effekter blir beskadiget eller tapes, betaler arbeidsgiver en erstatning av inntil 2/3 G (G er grunnbeløpet i Folketrygden). Inntil samme erstatningsbeløp betaler arbeidsgiver for effekter den ansatte har tapt eller som er blitt beskadiget på reise til eller fra det skip han er eller var forhyret til.

Dette gjelder dog ikke hvis tapet skyldes forsett eller grov uaktsomhet fra den ansattes side.

For å kunne få erstatning etter foranstående punkt, må den ansatte melde tapet/skaden, så snart som mulig etter at han blir klar over forholdet, til representant for vedkommende transportselskap, hotell o.l.

Det vises for øvrig til skipsarbeidsloven § 8-4.

12.3 Dødsfallsforsikring

Arbeidstakeren er dekket av en dødsfallsforsikring (gruppelivsforsikring) som dekker sykdom/naturlig død. Forsikringsbeløpet er minimum 8 G (G er grunnbeløpet i Folketrygden) og gjelder for dødsfall før fylte 62 år.

12.4 Tilleggspensjon

Fra 1. januar 1995 ble det innført en tilleggspensjonsordning mellom 60 og 67 år. Den årlige alderspensjon vil sammen med pensjonen fra Pensjonstrygden for sjømenn utgjøre ca. 60 % av sluttlønnen etter 30 års medlemstid i ordningen. Rett til tilleggspensjon har ingen innvirkning på sjømannens rett til å arbeide etter fylte 60 år.

Opplysning:

For vilkår; se NRs rammeavtale med forsikringsselskapet samt gjeldende Lov om foretakspensjon (Lov av 2000-03-24 nr 16). I henhold til Lov om Foretakspensjon kreves at den enkelte arbeidstaker er pliktig medlem i norsk folketrygd for å kunne bli omfattet av NRT-pensjonsordningen.

Merknad:

Partene er enige om at fremtidige kostnadsøkninger skal tas hensyn til ved de kommende tariffoppgjør.

12.5 Forlishyre

I forlistilfelle betales forlishyre (skalahyre) etter skipsarbeidslovens regler § 4-5, dog minst for en måned.

Til ansatt utsatt for forlis som har sin direkte årsak i krigsforanstaltninger, betales et avtalt engangsbeløp, i tillegg til ytelser etter skipsarbeidsloven § 8-4 med forskrift av 3. feb. 1986 nr. 17, med mindre tilfellet dekkes av særlig avtale om krigsulykkeserstatning. Engangsbeløpet fremkommer i hyretabellen.

For øvrig gjelder reglene om erstatning ved krigsulykker fastsatt i lov om yrkes-skadetrygd.

§ 13 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY

Arbeidsgiver skal skaffe og holde arbeidstøy (kjeledress, regntøy og gummistøvler) samt det verne- og sikkerhetsutstyr som til enhver tid er bestemt i norske offentlige forskrifter. Effektene er virksomhetens eiendom. Verneutstyr til personlig bruk tilbakeleveres ved avmønstring. Ved lasting/lossing eller arbeid med helse-skadelige/etsende stoffer skal de ansatte til enhver tid være informert om de faremomenter som er til stede, samt være utstyrt med forskriftsmessig verneutstyr.

Det arbeidstøy som holdes av skipet skal være av stoff som ikke forårsaker statisk elektrisitet og bør ha lett synlig farge.

Den ansatte skal medvirke til gjennomføring av tiltak som blir iverksatt som vern mot ulykker og helseskader. Den ansatte skal følge pålegg, bruke påbudt verneutstyr, vise varsomhet og/eller gjøre sitt til at skade på liv og helse unngås.

§ 14 JURISDIKSJON

Denne tariffavtale er underlagt norsk rett og norske domstoler. Ansettelsesavtale som inngås i medhold av denne avtale, skal ha bestemmelse om at den er underlagt norsk rett og norske domstoler.

§ 15 TREKK

15.1 Omfang

Alle virksomheter tilsluttet Norges Rederiforbund og som omfattes av tariffavtale mellom Norsk Sjøoffisersforbund og Norges Rederiforbund trekker arbeidstakere som tjenestegjør innenfor Norsk Sjøoffisersforbund tariffområde eller medlem i Norsk Sjøoffisersforbund den til enhver tid gjeldende trekksats.

Trekket betales til

Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral,
Boks 2000 Vika
0103 OSLO
Bankkonto nr.: 6027.05.13312

Trekket foretas så lenge tjenesteforholdet består, også i ferie/fritid og sykkelønsperiode.

Trekklister som følger innbetalingene skal inneholde opplysninger som Norsk Sjøoffisersforbund ber om i forhold til medlemssystem, så som navn, adresse, personnr., båt, rederi og avtaleområde. De virksomheter som har mulighet skal/kan sende disse listene elektronisk til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral.

15.2 Medlemsskap

Trekket medfører ikke at sjømannen automatisk blir medlem av Norsk Sjøoffisersforbund. Medlemskap i Norsk Sjøoffisersforbund omfatter bare de som er medlemmer av forbundet eller senere melder seg inn i forbundet.

For medlemmer av Norsk Sjøoffisersforbund er trekket å anse som kontingent.

15.3 Reservasjon

Dersom den ansatte ikke ønsker å bli trukket, må vedkommende gi arbeidsgiver/oppgjørskontor skriftlig erklæring om reservasjon. Reservasjonserklæringen følger oppgjørslister til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral. De som reserverer seg for nevnte trekk pålegges en avgift til dekning av forbundets kostnader med å påse at de får de lønns- og arbeidsvilkår de har krav på. (vedlegg 3)

15.4 Ansvar for feil trekk

Partene er enige om at det ikke foreligger noe økonomisk ansvar for Norges Rederiforbund, virksomhetene, eller noen som er ansatt i disse, for kontingentbeløp som på grunn av feil eller misforståelser måtte være forsømt trukket.

15.5 Avgift til Opplysnings- og utviklingsfondet

Avtalene mellom Norges Rederiforbund og Norsk Sjøoffisersforbund om et Opplysnings- og utviklingsfond er en del av denne overenskomst.

Den ansatte trekkes den til enhver tid gjeldende premie over hyreregnskapet den enkelte måned.

§ 16 KOLLEKTIV OPPSIGELSE

Partene vil ved tariffrevisjon eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse et skriftlig varsel utvekslet mellom organisasjonene. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

Slik arbeidsstans skal bare gjelde for skip som ligger i nordisk havn.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

§ 17 TILLITSMENNS ADGANG TIL SKIPET

Norsk Sjøoffisersforbunds ansatte tillitsmenn skal i organisasjonsanliggender ha adgang til skip som benytter avtaler hvor NR og de respektive organisasjoner er parter, når hensynet til skipstjenesten eller arbeidet om bord ikke er til hinder for dette. Tillitsmannen er forpliktet til på forlangende å forevise skriftlig legitimasjon fra organisasjonens ledelse i Oslo.

§ 18 SJØMANNSTRADAG

Ved eventuelle endringer av lovregler eller forskrifter om sjømannsfradrag, slik at fradraget reduseres eller bortfaller, gis full kompensasjon til dem det gjelder.

§ 19 SLUTTBESTEMMELSER

19.1 Varighet

Denne avtale gjelder fra 1. januar 2017 til 31. desember 2018 og videre 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 3 -tre- måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

NORGES REDERIFORBUND

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

Vedlegg 1 Permittering/sysselsettingsspørsmål m.m.

I virksomheter som har skip registrert i både NOR og NIS kan tillitsvalgtordningen for NOR også benyttes for NIS dersom virksomheten og de ansatte er enige om dette.

Permisjoner m.v.

1. Den ansatte har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har utvist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet. Blir det tvist om dette, må ikke arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp finne sted. Forhandlinger skal opptas og tvisten avgjøres av Arbeidsretten dersom en ikke blir enig.
2. Ansatte som får ansettelse i NSOFs administrasjon har rett til permisjon fra virksomheten i inntil 4 år for tjeneste i NSOFs administrasjon. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det kan arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle avgjøre spørsmålet om ytterligere permisjon.
3. NSOF og NR er enige om at NSOFs forhandlingsutvalg ved tariffrevisjoner i rimelig grad skal settes sammen av seilende medlemmer av NSOF.
4. Ansatte som deltar i NSOFs forhandlingsutvalg under første forhandlingsmøte som avholdes i forbindelse med tariffrevisjoner, skal innvilges tjenestefrihet med lønn inntil forhandlingene er avsluttet. Det kan dog ikke kreves tjenestefrihet for mer enn to ansatte.

Med lønn menes grunnhyren på siste skip den ansatte har tjenestegjort på. (Det utbetales bare lønn for den tiden den ansatte skulle vært i tjeneste om bord.) Ved opphold i forhandlingene kan arbeidsgiver kreve at den ansatte skal tjenestegjøre om bord.

Sysselsettingsspørsmål

1. Permittering kan foretas:
 - a) Når ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutsette hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis må innstille.
 - b) Når konflikt som omfatter en del av skipets ansatte medfører at andre ansatte ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
 - c) Når skipet mangler beskjeftigelse, og for så vidt tilfellet ikke omfattes av pkt. a), ved verkstedopphold av over 30 dagers varighet.
 - d) Når tariffavtale gir adgang til det.
2. Skriftlig varsel, frister, permitterings lengde, oppsigelser
 - a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra kl. 2400 den dag varslet gis. Permitteringsvarselet skal sendes rekommandert eller overleveres personlig til den ansatte. Varselet skal angi permitterings tidens sannsynlige lengde. Hvis dette ikke er mulig, skal det, dersom det er innført virksomhets vis tillitsvalgtordning, fastsettes et tidspunkt hvor behovet for

fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte. Dette skal skje minst hver 3. måned.

b) Den under a) nevnte frist kommer ikke til anvendelse hvis tariffavtale gir adgang til å bruke kortere varsel. Fristene gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt med NSOF-organiserte medlemmer hos annen arbeidsgiver, eller tariffstridig konflikt med NSOF-organiserte på skip når konflikten fører til at andre ansatte ikke kan sysselsettes på rasjonell måte på skipet. Også i disse tilfelle plikter dog arbeidsgiver å gi det varsel som er mulig.

c) Før permisjonsvarslene sendes ut skal arbeidsgiver underrette NSOF. I underretningen skal oppgis

- navn på de ansatte som er omfattet av permitteringene,

- hvor lenge permitteringene antas å vare.

Hvis det er innført virksomhets vis tillitsvalgtordning, skal det før varsel sendes ut i stedet konfereres med de tillitsvalgte. Fra konferansen settes det opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen etter a) løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

d) Når den ansatte blir permittert, skal han få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og - der det er mulig - permitteringstidens sannsynlige lengde.

e) Blir en ansatt, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale ham hyre for gjeldende oppsigelsestid.

Når den ansatte i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er han fortsatt knyttet til arbeidsgiver og har rett og plikt til å begynne i virksomheten igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt fra virksomheten eller den ansatte etter ellers gjeldende regler.

Avstemningsregler

Ved eventuelle avstemninger skal kun de av de ansatte delta som er bundet av overenskomsten.

Vedlegg 2 Etter- og videreutdanning

1. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet.
2. For den enkelte virksomhet er det nødvendig å utvikle kompetanse i samsvar med dets mål og strategi. Virksomheten har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for arbeidsgiver og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra en arbeidsgiver til en annen, og mellom arbeidsgivere og utdanningssystemet der dette er naturlig.

Vedlegg 3 Trekk

Under 15.3 Reservasjon blir de som reserverer seg mot det vanlige trekk/kontingent pålagt en avgift til dekning av NSOFs kostnader med å påse at de får de lønns- og arbeidsvilkår de har krav på.

Avgiften er et vederlag for følgende tjenester ut fra kostpris:

Organisasjonskostnader i form av skipsbesøk om bord i NIS-registrerte fartøy både i og utenfor Norge samt arbeid/representasjon i internasjonale fora.

Personal- og kontorkostnader vedrørende saksbehandling av innkomne saker som gjelder brudd på og/eller tolkning av denne overenskomst

Avgiften er kr. 116,- pr. måned f.o.m. 31.01.2009