

**NORSK
INTERNASJONALT
SKIPSREGISTER**

**Gjelder fra 1. Jan 2019
til 31. Des 2020**



OVERENSKOMST

mellom

KYSTREDERIENE

og

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

vedrørende

**SKIPSFØRERE OG STYRMENN SOM ER BOSATT I NORDEN OG
NORSKE STATSBOGGERE
SOM TJENESTEGJØR PÅ SKIP INNMELDT I NIS
OG SOM BLIR TILSLUTTET
KYSTREDERIENE
(NORDISK NIS - AVTALE)**

INNHOOLD

§ 1.	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	3
§ 2.	UTGIFTER VED ANSETTELSE, OPPHOLDSGODTGJØRELSE	4
§ 3.	ARBEIDSSOMRÅDET	4
§ 4.	LØNN	4
§ 5.	FERIE/FRITID	8
§ 6.	VENTEHYRE	9
§ 7.	UNIFORM.....	9
§ 8.	KØYKLÆR.....	9
§ 9.	FORLENGELSE AV KONTRAKTSFORHOLDET	9
§ 10.	UTREISE OG HJEMREISE	9
§ 11.	SYKDOM OG SKADE.....	10
§ 12.	FORSIKRINGER, TILLEGGSPENSJON, EFFEKTERSTATNING OG FORLISHYRE	11
§ 13.	VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY	12
§ 14.	JURISDIKSJON.....	12
§ 15.	TREKK AV AVGIFT, OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND.....	12
§ 16.	KOLLEKTIV OPPSIGELSE	13
§ 17.	TILLITSMENNS ADGANG TIL SKIPET.....	13
§ 18.	SJØMANNNSFRADRAG	13
§ 19.	SLUTTBESTEMMELSER	14
Vedlegg I	Permisjoner m.v.	15
Vedlegg II	Etter- og videreutdanning.....	17
Vedlegg III	Trekking	18

Denne tariffavtale gjelder for ansatte som er bosatt i Norden eller er norske statsborgere, som tjenestegjør på skip innmeldt i NIS og som blir tilsluttet Kystrederiene (KR).

§ 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 FR-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 siste to 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 Fravik fra skipsarbeidsloven

Ovenstående regel i denne paragraf trer i stedet for skipsarbeidsloven § 3-4, 3. pkt. Dette innebærer at denne regelen 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 skipstjenesten 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 i dette punkt (4.1.3) 2. ledd.

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.

4.1.4 Lokal Lønnsfastsettelse

I de rederiene hvor det er etablert samarbeidsutvalg kan man føre forhandlinger vedrørende generelt tillegg/lønnsvilkår i forbindelse med justering av den lokale lønnsavtalen

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 Security officer (SSO) tillegg

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

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 overstyrmann.

- styrmann etter 1, 3, 5 og 8 år

For styrmann tillegges 2 % av grunnhyren (0 år) pr. tillegg. For skipsfører tillegges 2% av skalahyren (grunnhyren på 0 år med fradrag av overtidsprosenten på 53%) på grunnhyren.

Tilleggene er innregnet i lønnstabellene.

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 den generelle overenskomsten og skipsarbeidsloven § 9-4.. Ekstraarbeid på grunn av sikkerhetstjeneste som nevnt i Forskrift (2007-06-26-705) til Sikkerhetsloven 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 besetningen kan nytte sin rett til å gå i land.

4.10 Permisjoner

4.10.1 Velferdspermisjon

Velferdspermisjon kan gis med inntil 10 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 7 dager med tilhørende fritid. Retten til lønn gjelder 7 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 termin dato, 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 ytelser 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 svangerskapsperinger 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 FR legger vekt på prinsippet om at skipsførerens fortjeneste skal ligge markert over hva enhver annen av skipets ordinære maritime besetning oppebærer 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 Kurs

4.12.1 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.

4.12.2 Pålagte møter

Tid medgått til pålagte møter godtgjøres med 1/30 månedslønn pr dag.

4.12.3 Oppgradering av sertifikater iht STCW konvensjonen

Arbeidsgiver betaler kursutgifter, reise og opphold. Den ansatte avvikler kurset på sin fritid uten betaling fra arbeidsgiver så fremt det lokalt ikke er inngått annen avtale.

4.13 Verneombud

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

4.14 Verkstedsopphold

Man kan lokalt i virksomheten etablere verkstedsavtale

§ 5. FERIE/FRITID

5.1. Opptjening av ferie/fritid

- 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

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 køyklær, håndklær, såpe og vaskemidler. Skifting 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 slik 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 befordring med fly er sjømannen 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 FR 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 (loss of license).

12.2 Effekterstatning

Ved havari, brann eller annen ulykke som tilstøter skipet og hvorved ansattes effekter blir beskadiget eller tapes, betaler arbeidsgiver 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 forhyrt 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 1998 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.

12.5 Forlishyre

I forlistilfelle betales forlishyre (skalahyre) etter skipsarbeidslovens regler § 4-5 , regler, 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 yrkesskadetrygd.

§ 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 helseskadelige/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 AV AVGIFT, OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

15.1 Omfang

Alle virksomheter tilsluttet Kystrederiene og som omfattes av tariffavtale mellom Norsk Sjøoffisersforbund og Kystrederiene trekker arbeidstakere som tjenestegjør innenfor Norsk Sjøoffisersforbund tariffområde eller er medlem av Norsk Sjøoffisersforbund den til en hver 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 arbeidsgiveroppgjørskontoret skriftlig erklæring om reservasjon. Reservasjonserklæringen følger oppgjørslistene 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 III)

15.4 Ansvar for feil trekk

Partene er enige om at det ikke foreligger noe økonomisk ansvar for Kystrederiene, 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 Kystrederiene 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.

Avgiften er kr. 15,- pr. måned for den ansatte, og kr. 50,- pr. mann pr. måned for rederiet. Den ansattes avgift trekkes 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 FR 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. SJØMANNSTRADRAG

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 2019 til 31. desember 2020 og videre 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 3 – tre- måneders varsel.

19.2 2. avtaleår

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.

Kystrederiene

Norsk Sjøoffisersforbund

Vedlegg I**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 NSOF's administrasjon har rett til permisjon fra rederiet i inntil 4 år for tjeneste i NSOF's administrasjon. I rederier hvor forholdene ligger til rette for det kan rederiet i hvert enkelt tilfelle avgjøre spørsmålet om ytterligere permisjon.
3. NSOF og FR er enige om at NSOF's forhandlingsutvalg ved tariffrevisjoner i rimelig grad skal settes sammen av seilende medlemmer av NSOF.
4. Ansatte som deltar i NSOF's 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.
5. 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 rederiet kreve at den ansatte skal tjenestegjøre om bord.

Syssetingsspørsmål

6. Permittering kan foretas:
 - a. Når ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutseelige 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 over 30 dagers varighet.
 - d. Når tariffavtale gir adgang til det.
7. 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.

- b. Den under punkt 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 rederiet å gi det varsel som er mulig.
- c. Før permisjonsvarslene sendes ut skal rederiet underrette NSOF. I underretningen skal oppgis
 - * navn på de ansatte som er omfattet av permitteringene,
 - * hvor lenge permitteringene antas å vare.
- d. Når den ansatte blir permittert, skal han få skriftlig bevis fra rederiet. 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 rederiet og har rett og plikt til å begynne i rederiet igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt fra rederiet eller den ansatte etter ellers gjeldende regler.

Avstemningsregler

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

Vedlegg II**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 det enkelte rederi er det nødvendig å utvikle rederiets kompetanse i samsvar med rederiets mål og strategi. Rederiet 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 rederiene og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra et rederi til et annet, og mellom rederiene og utdanningssystemet der dette er naturlig.
3. Partene har registrert at Stortinget har bedt Regjeringen legge frem en stortingsmelding om etter- og videreutdanning innen våren 1997. Målet for meldingen er å skape grunnlag for en nasjonal handlingsplan for etter- og videreutdanning og voksenopplæring.
4. Partene vil derfor vurdere:
 - * Samfunnets, virksomhetens og den enkeltes behov for etter- og videreutdanning.
 - * Strategier for etter- og videreutdanning i et verdiskapningsperspektiv.
 - * Konsekvenser for den enkelte, rederiene og samfunnet av en lovfestet individuell rett til etter- og videreutdanning.
 - * Forholdet mellom etter- og videreutdanning.
 - * Systemer for dokumentasjon av oppnådd kompetanse.
 - * Den enkelte arbeidstakers eget ansvar for utvikling og vedlikehold av egen kompetanse.
 - * Finansiering.

Vedlegg III**Trekk**

Under 15.3 Reservasjon blir de som reserverer seg mot det vanlige trekk/kontingent pålagt en avgift til dekning av forbundets 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 satt til kr.116,- pr. måned f.o.m. 01.01.2010