

Gjelder fra 1. november 2020
til 31. oktober 2022

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

mellom

NORGES REDERIFORBUND

og

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

vedrørende

**STYRMENN OG ELEKTRIKERE PÅ
NOR-REGISTRERTE BØYELASTESKIP**

DEL I HOVEDAVTALE	9
DEL II GENERELLE BESTEMMELSER	9
§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	9
1.1 ANSETTELSE	9
1.2 AVVIKLING AV TJENESTEFORHOLDET, JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2	9
1.3 OPPSIGELSESTIDENS HENLEGGELSE, JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2	10
1.4 ANSIENNITET OG FORTRINNSRETT	10
§ 2 SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN	10
2.1 TJENESTETID, FERIE/FRITID	10
2.2 TURNUSPLAN	11
2.3 TJENESTETIDS- OG FRITIDSREGNSKAP	11
2.4 AVVIK FRA OPPSATT TURNUSPLAN	11
2.5 GODTGJØRELSE FOR EKSTRA TJENESTE	13
§3 LØNNSBESTEMMELSER	13
3.1 LØNNSUTBETALING OG LØNNSBEREGNING	13
3.2 SPESIELLE HYREINNPASSERINGER	13
3.2.1 1. <i>styrman</i> – <i>sikringsbestemmelse</i>	13
3.2.2 2. <i>styrman junior</i>	13
3.3 SÆRLIGE TILLEGG	14
3.3.1 <i>Kostpenger under avspasering av ferie/fritid</i>	14
3.3.2 <i>Ekstra overtidsbetaling</i>	14
3.3.3 <i>Kompetansetillegg</i>	14
3.3.4 <i>Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger ved verksted</i>	14
3.3.5 <i>Hel uke under land</i>	15
3.3.6 <i>Kompensasjonstillegg</i>	15
3.3.7 <i>Radiotillegg</i>	15
3.3.8 <i>Hjelpemaskineritillegg til elektriker</i>	15
3.3.9 <i>Security officer (SSO) tillegg</i>	16
3.3.10 <i>Assessor</i>	16
3.3.11 <i>Verneombud</i>	16
3.3.12 <i>Oppgjør ved forlis</i>	16
3.4 TJENESTE PÅ SKIP I LAVERE HYREKLASSE	16
§ 4 TJENESTETILLEGG	17
4.1 ANTALL TILLEGG	17
4.2 OPPTJENINGSTID	17
§ 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSSOMRÅDE	17
5.1 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	17
5.2 OVERTIDSBESTEMMELSER	17
5.3 DEN ALMINNELIGE ARBEIDSPLIKT	18
5.4 SJØVAKTER I HAVN	18
5.5 ARBEIDSPANER OG VAKTLISTER	18
5.6 HVILETID	19
5.7 VERKSTEDSOPPHOLD	19
5.8 FRIDAGER I HAVN	20
5.9 KOMPENSASJON FOR ARBEID MED LAST, SJØVAKTER I HAVN, STOPPTØRN ETC.	20
5.10 DAGMANNENS OVERTIDSBETALING	20
§6 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID	20
6.1 REISEUTGIFTER OG TRANSPORT	20
6.2 BEFORDRING MED JERNBANE	21
6.3 BAGASJE	21
6.4 VAKSINE	21
6.5 MARITIME PERSONELLSERTIFIKATER	21
6.6 BEREGNING AV TJENESTETID - ARBEID I HJEMREISEDØGN	21

§ 7	VERNEUTSTYR, ARBEIDSTØY OG UNIFORM	21
7.1	VERNEUTSTYR OG ARBEIDSKLÆR	21
7.2	OVERLEVELSESDRAKT	22
7.3	UNIFORM	22
§ 8	FORSIKRINGER OG PENSJON	22
8.1	TRYGGHETSFORSIKRING	22
8.2	PENSJON	22
	8.2.1 Tjenestepensjon	22
	8.2.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)	22
8.3	DØDSFALLSFORSIKRING	23
8.4	EFFEKTERSTATNING	23
	8.4.1 Erstatningens størrelse	23
	8.4.2 Dokumentasjon	23
8.5	FORSIKRING PÅ REISE TIL OG FRA SKIPET	23
§ 9	VELFERDSPERMISJONER	23
§ 10	SYKDOM	24
10.1	SYKELØNN	24
10.2	VARSLING/PLIKT TIL Å OPPSØKE LEGE	24
10.3	TURNUS OG FERIE/FRITIDSAVSPASERING	25
10.4	GJENINNTREDELSE	25
10.5	OPPSIGELSE AV SYK ARBEIDSTAGER	25
§ 11	GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ PÅLAGTE KURS OG MØTER	25
11.1	PÅLAGTE KURS	25
11.2	PÅLAGT MØTE	26
11.3	OPPDATERING AV SERTIFIKATER IHT. STCW KONVENSJONEN	26
§ 12	TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND	26
§ 13	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET	26
§ 14	SLUTTBESTEMMELSER	26
14.1	VARIGHET	26
14.2	2. AVTALEÅR	26
PROTOKOLLTILFØRSLER		27
	<i>NYE STILLINGER</i>	27
	<i>SJØMANNSEFRADRAGET</i>	27
	<i>NORSK RETT OG NORSK DOMSTOL</i>	27
VEDLEGG 1A FRITIDSREGNSKAP		28
VEDLEGG 1B AVVIK FRA TURNUS		30
VEDLEGG 1C UTFYLLENDE VEILEDNING VEDRØRENDE §§ 2.2, 2.4 OG 2.5		33
	<i>Endret turnusplan</i>	33
	<i>Hovedregelen om avvik fra oppsatt turnusplan</i>	33
	<i>Unntak</i>	33
	<i>Andre situasjoner</i>	34
VEDLEGG 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING		35
VEDLEGG 3 KOMMENTARER TIL AVTALEN		36
VEDLEGG 4 LØNNS- OG ARBEIDSBETINGELSER FOR MASKINOFFISERER		40
VEDLEGG 5 FASTLØNNSSYSTEMER		41
A.	PRINSIPPER FOR LØNNFASTSETTELSEN	41
B.	PRINSIPPER FOR FORHANDLING OM FASTLØNNSAVTALER	42
C.	FØRHOLD TIL ANDRE PROTOKOLLER	42

D	FØLGENDE BESTEMMELSER I AVTALEN GJELDER IKKE FOR ANSATTE SOM ER OMFATTET AV FASTLØNNSAVTALE:	43
E	MINSTELØNNSSATSER	44
VEDLEGG 6 AFP-ORDNING		45

DEL I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen er første del av denne overenskomsten og er således en integrert del av avtalen. Dette gjelder ikke hvis avtalen brukes om bord i skip som er registrert i annet register enn NOR-skipsregister. Partene lokalt kan i en særavtale, etter Hovedavtalens kap. 9, bli enige om at deler av Hovedavtalen skal legges til grunn i virksomheten.

DEL II GENERELLE BESTEMMELSER

Denne overenskomsten gjelder for skip som i hovedsak er engasjert i transport fra oljeinstallasjoner eller er lagerskip ved slike installasjoner i nord-europeiske farvann.

Hyreskalaene for sturmenn bygger på kilowatt-tonn (kWT). Med kWT forstås summen av skipets bruttotonnasje (BT) og hovedmaskineriets bremseeffekt i kilowatt (kW). For turbo- og dielelektrisk drevne skip er bremseeffekten den ytelse i kW som hovedgeneratorene yter, dividert med virkningsgraden som verkstedet oppgir. For elektrikere bygger hyreskalaene på det elektriske anleggets ytelse i kilowatt.

Overtidssatsene beregnes som følger:

Hverdagsovertid pr. time:

Grunnhyre/154x1,4 tillagt lov- og avtalefestede feriepenger.

For overtid på søn- og helgedag.

Grunnhyre/154x2 tillagt lov- og avtalefestede feriepenger.

Overenskomsten gjelder for samtlige sturmenn og for elektrikere som er medlemmer av Norsk Sjøoffisersforbund og som tjenestegjør i de virksomheter som er omfattet av denne overenskomsten.

§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

1.1 Ansettelse

Arbeidstakeren ansettes i arbeidsgivers virksomhet etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, jf skipsarbeidsloven kap 3 med forskrifter av 19. aug. 2013 nr 1000. Ved ansettelsen skal arbeidstakeren gjøres kjent med denne avtale, og ansettelsesavtalen skal vise til denne.

Ved ansettelse betales grunnhyre (jfr. hyretabellene) tillagt de lov- og avtalefestede feriepenger pluss eventuelle kompetansetillegg samt oppholdsgodtgjørelse med den til enhver tid gjeldende sats pr. døgn for tiden mellom ansettelse og tiltredelse av tjenesten (jfr. Skipsarbeidsloven § 4-1). Denne tid medtas ikke i det etterfølgende tjenestetids- og fritidsregnskap som skal føres.

Før overflytting fra et skip til et annet innen arbeidsgivers virksomhet, skal overflyttingen drøftes med den det gjelder.

1.2 Avvikling av tjenesteforholdet, jf. skipsarbeidsloven § 5-2

Den gjensidige oppsigelsesfristen er 1 måned, etter 5 års sammenhengende tjeneste hos arbeidsgiver er den 2 måneder, og etter 10 år er den 3 måneder.

Oppsigelse skal være skriftlig.

Dersom arbeidstakeren ber om det, skal oppsigelsen begrunnes.

Skipsfører kan alltid avvikle arbeidstakerens tjenesteforhold på det enkelte skip. Ansettelsesforholdet kan bare bringes til opphør av arbeidsgiver.

1.3 Oppsigelsestidens henleggelse, jf. skipsarbeidsloven § 5-2

Oppsigelse regnes fra dato til dato, slik at oppsigelsestiden kan avvikles om bord og/eller i land.

For arbeidstakere som er i land på det tidspunkt oppsigelsen meddeles, gjelder at oppsigelse anses mottatt samme dag som den elektroniske meldingen via «Digipost» eller tilsvarende sikker forsendelse er mottatt. Dersom det sendes med post anses denne levert samme dag meldingen om at rekommandert sending kan hentes. Den (elektroniske) adressen arbeidstakeren sist oppga til arbeidsgiver skal benyttes ved oppsigelse/avskjed fra arbeidsgiver.

Når oppsigelsen gis av arbeidsgiver skal ferie/fridager opptjent før oppsigelsestiden er begynt å dreie, ikke medregnes i oppsigelsestiden.

Arbeidstakeren plikter å stå til arbeidsgivers disposisjon frem til oppsigelsestidens utløp.

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

Ferie/fritid som ikke er avspasert skal utbetales kontant når oppsigelsestiden er utløpt.

1.4 Ansiennitet og fortrinnsrett

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger skal det ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Det samme gjelder ved permittering ut over 11 ukers varighet, jf. Hovedavtalens kap VII. Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av innskrenkninger har inntil ett år etter oppsigelsen fortrinnsrett ved nyansettelser hos arbeidsgiver jf. skipsarbeidsloven § 3-6 og 3-7. Fortrinnsretten gjelder bare for arbeidstaker som har vært ansatt til sammen 12 måneder i de to siste år. Fortrinnsretten kan fravikes når arbeidsgiver må ansette en arbeidstaker straks, og fortrinnsberettiget arbeidstaker ikke vil kunne varsles eller tiltre i tide. Ved slik ansettelse skal det tas hensyn til ansiennitet i virksomheten.

§ 2 SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN

2.1 Tjenestetid, ferie/fritid

Avtalen er basert på et 1:1-avløsningssystem. Avspaseringsperioden (6 måneder pr. år) inkluderer den lov- og avtalefestede ferie. Det kan mellom besetningen eller den enkelte og arbeidsgiver avtales kortere eller lengre tjenestetid pr. år enn 6 måneder.

2.2 Turnusplan

I samråd med tillitsvalgte, eller besetningen der slik ikke finnes, på det enkelte skip eller grupper av slike skip skal det settes opp en skriftlig turnusplan for tjenestetid om bord og ferie/fritid i land.

Tjenestetiden om bord skal ikke være kortere enn 4 uker og ikke lenger enn 6 uker når skipet er beskjeftiget i nord-europeisk farvann (se merknad). Det skal føres regnskap over den enkeltes tjenestetid om bord og avspasert ferie/fritid i land. Seilingsperiodenes lengde skal normalt være 6 uker etterfulgt av tilsvarende fri. I den enkelte virksomhet kan det imidlertid avtales at tjenesteperioden settes til 1,5 måned.

Arbeidsgiver kan avtale med besetningen på fartøy som skifter farvann gjennom året en fast rotasjonsordning "world wide".

Ved varig endring av turnusplanen, skal en slik endring drøftes med tillitsvalgt/besetningen senest innen 50 % av angjeldende tur er avviklet. En slik varig endring innen tidsfristen vil ikke gi rett til kompensasjon for avvik fra oppsatt turnus, jf pkt 2.4, eller tilsvarende.

De som er hjemme får minusedager i fritidsregnskapet og disse behandles på vanlig måte etter reglene i henhold til overenskomstens vedlegg 1.

Merknad

Med nord-europeisk farvann mener partene havområdene innenfor en linje strukket fra Brest i Frankrike til syd-vest for Irland videre vest for Island til Jan Mayen og Spitsbergen 82 grader nord og deretter rett øst til 40 grader øst som følger meridianen sydover til fastlandet.

2.3 Tjenestetids- og fritidsregnskap

Ved utløpet av hver 12-måneders tjenesteperiode skal det settes opp en oversikt som viser arbeids- og fritidsperioder i den forløpne 12-månedersperiode. Oppgjørsmåten for overskytende eller manglende ferie/fridager fremgår av vedlegg 1.

Hvis det er avtalt varierende tjenesteperioder over året, jfr. punkt 2.2, vil resultatet kunne bli at forutsetningen om lik tid om bord og i land ikke oppfylles i løpet av en 12-måneders periode. I slike tilfelle gjøres regnskapet opp etter en periode som er så lang at tjenestetidsforutsetningen oppfylles, dog ikke en lenger periode enn 24 måneder.

Oppgjøret skal først skje ved utløpet av en friperiode. Ved ansettelsesforholdets opphør foretas kontantoppgjør for eventuelle gjenstående ferie/ fridager.

2.4 Avvik fra oppsatt turnusplan

Det gis en **ekstra** kompensasjon etter nedenstående regler hvis avløsningen avviker fra oppsatt avløsningsdag, jf. også § 2.2. "turnusplan". I vedlegg 1b finnes eksempler på hvordan denne bestemmelsen skal praktiseres.

a. Hvis avløsningen foregår **før** avtalt avløsningsdag:

Ansatt som reiser om bord **før** avtalt avløsningsdag, gis følgende:

- Faktisk avløsningsdag gir 1/30 av månedslønn + tjenestedag jf. bestemmelsen i § 6.6, første avsnitt (avløsningsdag er tjenestedag).
- For hver av de øvrige dager hvor arbeidstakeren skulle vært på avspasering i henhold til turnusplanen gir 1/30 av månedslønn og dagene føres som tjenestedager.

Ansatt som reiser hjem **før** avtalt avløsningsdag, gis følgende:

- Faktisk avløsningsdag føres i henhold til § 6.6, tredje og fjerde avsnitt. (avløsningsdag er avspaseringsdag)
- For hver av de øvrige dager hvor arbeidstakeren skulle vært ombord i henhold til turnusplanen regnes disse som 0-dager frem til og med dagen før avtalte avløsningsdag i henhold til turnusplanen.

b. Hvis avløsningen foregår **etter** avtalt avløsningsdag:

Ansatt som må stå om bord **etter** avtalt avløsningsdag gis følgende:

- Fra og med turnusplanens avtalte avløsningsdag og frem til dagen før faktiske avløsningsdag gis 1/30 månedslønn pr dag og dagene føres som tjenestedager.
- Faktiske avløsningsdag føres i henhold til § 6.6, tredje og fjerde avsnitt. (avløsningsdag er avspaseringsdag)

Ansatt som er hjemme **etter** avtalt avløsningsdag gis følgende:

- Avtalt avløsningsdag er vanlig avspasering
- Påfølgende dager regnes som 0-dager frem til og med dagen før faktisk avløsningsdag.
- Faktisk avløsningsdag blir i henhold til § 6.6, første avsnitt (avløsningsdag er tjenestedag)

Alle avvik skal om mulig varsles med minimum 2 dagers frist. Den **ekstra** kompensasjonen skal utbetales ved første lønnsavregning, mens tjeneste-/fridagene går inn i fritidsregnskapet.

Merknad:

Reglene om avvik fra oppsatt turnusplan gjelder bare ved fart i nord-europeisk farvann.

For bøyelastere som får en reise utenfor nord-europeisk fart, og hvor avløsning skal skje i løpet av den kommende rundreisen, skal det mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtales en praktikabel ordning i forbindelse med avløsningen.

Den som tjenestegjør på skip som opererer utenfor nord-europeisk farvann og som ikke får avløsning innen 7 tjenstedager etter planlagt skiftedag, har derimot rett på kompensasjon etter § 2.5 fra og med den 8. dagen.

2.5 Godtgjørelse for ekstra tjeneste

Godtgjørelse for ekstra tjeneste utenom turnusplanen skal utbetales ved første månedsavregning.

Slik ekstra tjeneste utenom turnusplanen godtgjøres med 3/30 månedslønn for hver slik dag.

Ved avløsning/ekstra tjeneste for en annen arbeidstaker som er innvilget velferdspermisjon etter skipsarbeidsloven §§ 7-1 – 7-9, kompenseres dette med 2/30 månedslønn pr. dag.

Ved denne avregningen er all godtgjørelse for ekstra tjeneste om bord oppgjort. Under slik forlenget tid om bord dreier månedslønnen. Fridager trekkes i henhold til turnusplanen.

§3 LØNNSBESTEMMELSER

3.1 Lønnsutbetaling og lønnsberegning

Lønnen utbetales over bankkonto ved utløpet av måneden. Ved avslutning av tjenesteforholdet foretas endelig sluttoppgjør.

Den fastsatte lønn skal dreie i ansettelsestiden med mindre reglene om sykelønn kommer til anvendelse. Satsene fremgår av egne hyretabeller.

Lønnen inkluderer kompensasjon for den i § 5 fastsatte arbeidstid og arbeidsplikt, fritidskompensasjon og den Lov- og avtalefestede ferie m.v. Godtgjørelse for bevegelige helgedager om bord og i land er også innregulert i lønnsatsene. For de øvrige satser i overenskomsten (unntatt stopptørn og kompensasjonstillegget), er feriegodtgjørelse inkludert. Lønnsberegningen er vedlagt hyretabellen.

3.2 Spesielle hyreinnplasseringer

3.2.1 1. styrermann – sikringsbestemmelse

1. styrermanns grunnhyre på "0"- årssatsen skal reguleres slik at han alltid har minimum kr. 100,- høyere grunnhyre enn en matros etter 8 år med fagbrev for de tilfeller dette oppstår på det enkelte fartøy.

3.2.2 2. styrermann junior

2. styrermann jr., som tidligere har tjenestegjort i virksomheten i "voksen" underordnet stilling, innplasseres i hyretabell for "2. styrermann jr." på hyretrinnet "6 - 12 måneder". Se egen hyretabell.

3.3 Særlige tillegg

Ved hver månedsavregning eller ved fratredelse utbetales i tillegg til den faste månedslønnen.

3.3.1 Kostpenger under avspasering av ferie/fritid

Under avspasering av ferie/fritid i land og for eventuell fritid som kontantavregnes, utbetales den til enhver tid gjeldende sats for fridagskostpenger.

3.3.2 Ekstra overtidsbetaling

Opptjent overtidsgodtgjørelse ut over den innregnede arbeidstid betales iht. overtidssatsene i lønnstabellen.

3.3.3 Kompetansetillegg

a) Overstyrmann som innehar dekksoffiserssertifikat kl. 1 eller tilsvarende sertifikat, gis et kompetansetillegg etter 12 måneder i stilling som overstyrmann.

b) 1. og 2. styrmann som har dekksoffiserssertifikat klasse 1, klasse 2, eller tilsvarende sertifikat gis et kompetansetillegg.

c) Krever arbeidsgiver at elektriker skal ha tilleggskompetanse utover de krav som settes i kvalifikasjonsforskriften og bemanningsoppgaven, (eks. div. montørsertifikater) gis et kompetansetillegg.

d) Elektriker på skip hvor det av arbeidsgiver eller sjøfartsmyndigheter kreves høyspentkompetanse, gis et kompetansetillegg.

e) Dersom arbeidsgiver for Elektriker stiller krav til bestått høyskoleutdanning innen elektrofag feltet i tillegg til de kvalifikasjonskrav Sjøfartsdirektoratet setter for å være elektriker om bord, gis et kompetansetillegg.

f) Elektriker med teknisk fagskole gis et kompetansetillegg.

Ovenfor nevnte tillegg fremgår av hyretabellen.

3.3.4 Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger ved verksted

Hvis en arbeidstaker under skipets opphold ved verksted (dager med avgang mellom kl. 1700 og kl. 2400 unntatt) får ordre om å være om bord i tiden mellom kl. 1700 og kl. 0700 etter å ha vært i arbeid om dagen, har han krav på 7 timer fri i havn for hver slik natt.

Får en arbeidstaker ordre om å være om bord mellom kl. 0700 og kl. 1700 på søn- og helgedager, har han krav på 5 timer fri i havn for hver slik dag. Får han ordre om å være om bord mellom kl. 1300 og kl. 1700 på lørdager, har han krav på 2 timer fri i havn for hver slik periode. Denne tjenesten regnes ikke med i den ordinære arbeidstid.

Hvis arbeidstiden på hverdager slutter før kl. 1700 eller begynner etter kl. 0700 kan stopptørnet utvides tilsvarende mot en økning av fritidsgodtgjørelsen med en halv time for hver times utvidelse av stopptørnet.

Beskjed om stopptørn skal såvidt mulig gis innen kl. 1200.

Godtgjørelse etter 1. og 2. ledd betales ikke for sikkerhetstjeneste som foranlediges av uforutsett plutselig oppstått fare, eller i det enkelte tilfelle kreves på grunn av et etter sin natur mer tilfeldig forhold.

Opptjent fritid etter ovenstående bestemmelser kontantavregnes med 1/154 av grunnhyren pr. time tillagt de lov- og avtalefestede feriepengene.

Stopptørn i andre situasjoner er kompensert med en fast godtgjørelse, se § 5.9.

3.3.5 Hel uke under land

Hvis et havneopphold går over syv sammenhengende dager, uavhengig av hvilken dag i uken som er den første dagen, skal det gis overtid for arbeidstid ut over 48 timer pr. uke. Overtidsbetaling ut over den som er innregnet i den faste lønnen avregnes mot innregnet tid eller utbetales kontant.

Syvdagersperioden begynner å løpe fra det tidspunkt endelig ankring eller fortøyning er foretatt.

Forutsatt at det er opprettet eller skal opprettes båtsamband, gjelder det samme om skipet ligger oppankret eller fortøyd selv om skipet ikke befinner seg i havn.

3.3.6 Kompensasjonstillegg

Styrmann ytes et kompensasjonstillegg på 6,75 timer fritid pr. måneds tjeneste om bord (pro rata for del av måned). Tillegget er innregulert i hyretabellen.

3.3.7 Radiotillegg

For eventuell radiotjeneste gis styrmennene en garantert overtidsbetaling for 2,5 timer pr. måned. Tillegget dreier også ved avspasering av ferie/fritid.

For radio- og telefonitjeneste utenom den alminnelige arbeidstiden ytes overtidsgodtgjørelse.

3.3.8 Hjelpemaskineritillegg til elektriker

På skip hvor hjelpemaskineriet utvikler fra 35 til og med 50 % av hovedmaskineriets effekt, gis maskinoffiserene et tillegg tilsvarende 3 % av grunnhyren. Hvor hjelpemaskineriet utvikler over 50 % av hovedmaskineriets effekt tilsvarer tillegget 6 % av grunnhyren. Effekt fra akselgenerator påhengt fremdriftsmaskineri medregnes ikke ved beregning av hjelpemaskineritillegg.

Tillegg utbetalt etter denne bestemmelse skal ikke medtas ved beregning av andre ytelser som baseres på grunnhyren.

Hjelpemaskineritillegget kommer ikke til anvendelse på diesel/gass elektrisk drevne skip, da det på slike skip er den totale KW som ligger til grunn for fastsettelse av hyreklassen.

3.3.9 Security officer (SSO) tillegg

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

3.3.10 Assessor

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

3.3.11 Verneombud

Verneombud valgt av og blant de ansatte godtgjøres med kroner 500,- pr måned ombord.

3.3.12 Oppgjør ved forlis

I forlistilfelle betales forlishyre etter skipsarbeidslovens regler, dog minst hyre for en måned.

Til arbeidstaker utsatt for forlis som har sin direkte årsak i krigsforanstaltninger, betales et avtalt beløp, i tillegg til ytelser etter skipsarbeidsloven § 8-4 med forskrift av 3. feb. 1986 nr 17, med mindre tilfellet dekkes av gjeldende avtale om krigsulykkeserstatning. Tillegget fremgår av hyretabellene.

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

3.4 Tjeneste på skip i lavere hyreklasse

Arbeidstaker som etter 12 måneders tjeneste har tjenestegjort minimum 8 måneder om bord på arbeidsgivers skip i samme hyreklasse - hvorav minst 4 måneder sammenhengende¹⁾ - skal beholde den høyere hyreklasse ved overgang til tjeneste på arbeidsgivers skip i lavere hyreklasse. Dog skal ingen arbeidstaker få sin hyre beregnet etter hyreklasse som ligger høyere enn hyren på det av arbeidsgivers skip som til enhver tid har den høyeste hyreklasse for vedkommende stilling.

Ovennevnte gjelder ikke ved overgang fra et tariffområde/tariffavtale til et annet. I denne sammenheng forstås tariffavtale for skipsførere og styrmenn som ett tariffområde. Ovennevnte gjelder heller ikke ved opprykk eller overgang til annet skip etter eget ønske.

¹⁾ Som "sammenhengende" i denne forbindelse regnes perioder om bord så lenge tjenesteforholdet i virksomheten består.

§ 4 TJENESTETILLEGG

4.1 Antall tillegg

Det opptjenes tjenestetillegg i stilling som styrmann og elektriker. For styrmenn er hvert tjenestetillegg 1,8 % av grunnhyren (0 år) for stillingen, for elektriker er tilleggene fastsatt som kronebeløp. Tilleggene er innregulert i hyreskalaene.

4.2 Opptjeningstid

Opptjeningstiden regnes fra den dag vedkommende har tiltrådt eller tiltrer tjeneste om bord i stilling som styrmann eller elektriker og til fratreden. Avvikling av opptjente ferie og fridager medregnes også som opptjeningstid, og det samme gjelder for medgått tid til kurs og sykdomsperioder opptil 12 måneder samt for kvalifiserende tjenestetid i marinen.

For elektriker medregnes bare tjeneste som skipselektriker samt praksis som elektriker ved bedrift i land etter utstått prøve for montørsertifikat.

For å få det riktige antall tjenestetillegg plikter arbeidstakeren mens han er ansatt å legitimere tidligere tjenestetid og andre forhold som er av betydning for å oppnå tjenestetillegg.

§ 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE

5.1 Arbeidstidsbestemmelser

Arbeidstiden som er dekket av den faste lønnen fremgår av § 5.5 nedenfor.

Så langt det er mulig skal man unngå å kalle ut ansatte til arbeid på frivakt.

5.2 Overtidsbestemmelser

I den faste månedslønnen er det innregnet overtid. Denne innregnede overtiden skal dekkes inn før det utbetales ekstra for utført overtidarbeid.

Overtid på søn- og helgedager avregnes mot innregnet variabel overtid eller kontantavregnes med 1 1/2 hverdagsovertidstime pr. time arbeid.

Ekstraarbeid p.g.a. sikkerhetstjeneste som nevnt i Skipssikkerhetsloven § 24 med forskrift (2007-06-26-705) om arbeids- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip m.v. (her fork. hviletidsforskriften) § 6 må utføres uten særskilt godtgjørelse.

Arbeidstaker med rett til overtidsbetaling pr. time som kalles ut til overtidarbeid, skal være sikret 2 1/2 times overtidsbetaling for hver utkalling.

Garantien gjelder:

- Når den som kalles ut har frivakt.
- For hver ny utkalling. Dog gjelder den ikke hvis den neste utkallingen skjer innenfor 2 1/2 time etter forrige utkalling.

Garantien gjelder ikke:

- Når den ansatte har stopptørn.
- Når utkallingen foregår innenfor de overtidstimer som er innlagt i den faste lønnen og som er innlagt som daglig arbeidstid.
- Hvis overtidsarbeidet fortsetter umiddelbart etter at den ordinære arbeidstiden er over, selv om vedkommende har en pause (for eksempel spisepause) før overtidsarbeidet begynner. Det forutsettes imidlertid at den ansatte har fått beskjed om overtidsarbeidet før den ordinære arbeidstiden er avsluttet.
- Når utkallingen skjer på et tidspunkt hvor arbeidet fortsetter direkte over i den ordinære arbeidstiden (uten utskei mellom overtidsarbeidet og den ordinære arbeidstiden), dvs. det er mindre enn 2 ½ time fra utkallingen og til den ordinære arbeidstidens begynnelse. Spisepause regnes ikke som utskei.

5.3 Den alminnelige arbeidsplikt

Den ansattes alminnelige arbeidsplikt omfatter alt arbeid som skipenes spesielle beskjeftigelse gjør nødvendig. Ved ordning av arbeidet skal det tas hensyn til den stilling enhver har om bord, så vidt mulig til at vedkommende får anledning til å dyktiggjøre seg i sitt fag.

Ansvarshavende styrmann kan under alminnelige omstendigheter i sjøen ikke beordres til å utføre alminnelig manuelt vedlikeholdsarbeid. Det henvises forøvrig til vaktholdsforskriftene. Heller ikke kan arbeidstakeren beordres til under alminnelige omstendigheter å utføre manuelt arbeid med lasting og lossing.

5.4 Sjøvakter i havn

Sjøvaktene kan holdes dreierende ved havneopphold under 36 timer etter at endelig ankring eller fortøyning er foretatt. Ved havneopphold ut over 36 timer kommer arbeidstidslovens regler til anvendelse fra og med den første timen etter at 36-timers grensen er passert, og for den resterende del av havneoppholdet.

5.5 Arbeidsplaner og vaktlister

Arbeidsplaner (vaktlister) utarbeides av skipsledelsen i samarbeid med de ansatte.

Det skal settes opp en arbeidsplan (vaktliste) hvor det sørges for at arbeidstiden som er spesifisert i tabellen nedenfor blir effektivt utnyttet. Det skal også tas sikte på å begrense det ukentlige overtidsarbeid til det antall timer som er innkalkulert i hyren. Dagmannens arbeidstid skal legges innenfor tidsrommet 0700 til 2100.

Ved utarbeidelse av arbeidsplan (vaktliste) skal det tas hensyn til de driftsmessige behov, likeså de ansattes behov for å få sin fritid mest mulig sammenhengende, og på en slik måte at de i størst mulig utstrekning kan gjøre seg nytte av den.

Fordelingen av den innregnede arbeidstiden fastsettes som følger:

	Dagmann ¹⁾	Vaktgående
Mandag tom fredag	9	8
Lørdag	9	8
Søndag	6	8
Variabel overtid pr. uke	14	19,5
Gjennomsnittlig faktisk arbeidstid pr. uke	74,0	75,5
Kompensasjon, se § 5.9	4,5	5,0
I alt, timer pr. uke	78,5	80,5
Pro rata overtid ²⁾	2,0	3,0

- 1) Ref. § 5.10 om definisjon av dagmann. Gjelder ikke overstyrermann som er dagmann på skip med mer enn tre styrmenn.
- 2) Gjennomsnittlig antall overtidstimer pr. dag ved forlenget tjenesteperiode om bord.

I tillegg til den faste daglige arbeidstiden skal det disponeres et antall overtidstimer som spesifisert ovenfor etter ledelsens vurdering, dog vises det til hviletidsforskriften. "Variabel overtid" skal avregnes hver uke regnet fra ombordperiodens start.

5.6 Hviletid

Den enkelte ansatte har krav på en sammenhengende hviletid av tilstrekkelig lengde pr. 24-timers periode regnet fra et avtalt tidspunkt i døgnet. Hvis mulig skal denne hviletiden være 10 timer, men ikke mindre enn 6 timer sammenhengende en gang pr. døgn, jf hviletidsforskriften.

Hviletiden skal inngå i arbeidsplanen, jfr. pkt. 5.5.

Ansatt som kommer om bord etter utreise til skipet skal gis nødvendig hvile før tiltørning.

5.7 Verkstedsopphold

Fastlønnen dreier under verkstedsopphold.

I det enkelte tilfelle eller på generelt grunnlag skal arbeidsgiver drøfte med de tillitsvalgte en avtale som presiserer hviletidsbestemmelser og eventuelle endringer i arbeidstidsordninger og ressurser. Øvrige forhold av betydning for verkstedsoppholdet kan inntas i avtalen dersom partene lokalt er enige om dette.

5.8 Fridager i havn

Det kan innvilges hel eller halv fridag i havn når dette ikke er til hinder for driften av skipet. De ikke arbeidede timene på slik fridag skal innarbeides time for time i løpet av tjenesteperioden om bord, eller mot trekk av 1/30 månedslønn pr. fridag (8 timer).

5.9 Kompensasjon for arbeid med last, sjøvakter i havn, stopptørn etc.

Det er i lønnsberegningen innlagt en standard kompensasjon pr. uke for arbeid med last, sjøvakter i havn, stopptørn etc. For styrmenn er denne kompensasjonen 5,0 timer hverdagsovertid pr. uke, for elektriker er den 4,5 timer pr. uke.

5.10 Dagmannens overtidsbetaling

Den som tjenestegjør som dagmann skal ha overtidsbetaling for arbeidstid ut over 6 timer på søndag. Forutsetningen er at arbeidstakeren i dette tidsrom har vært dagmann i minst 3 hverdager mens sjøvaktene har dreiet. Arbeidstakeren anses i denne forbindelse å ha vært dagmann hvis han på disse dager har hatt sin alminnelige arbeidstid iht. § 5.5 i tidsrommet 07.00 til 21.00.

§6 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID

6.1 Reiseutgifter og transport

Ansettelse, til- og fratredelse, foregår uten utgifter for arbeidstakeren.

Arbeidstakeren skal ikke påføres utgifter i forbindelse med hjemreise og tilbakereise til skipet i forbindelse med avspasering av ferie/fritid. Reise skal foregå med offentlig transportmiddel og ordnes på hurtigste måte. Bruk av drosje eller egen bil skal avtales med arbeidsgiver på forhånd.

Arbeidstakeren er fri for utgifter til pass, passfornyelse og visum. Tid medgått til innhenting av visum godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. dag.

Når ansatt i tjeneste ikke kan få kost og/eller ikke har anledning til å bo om bord, dekkes utgiftene av arbeidsgiver.

Merknad 1:

Arbeidsgivers plikt til dekning av reiseutgifter gjelder kun i forhold til det sted arbeidstakeren var bosatt ved ansettelsen. Ved senere flytting må det inngås egen avtale etter dette punkt.

Dersom arbeidstakeren flytter til annen permanent bolig i Norge godtas denne som hjemsted i avtalens forstand. For reiser som er dyrere gjelder dette bare når de er foretatt etter at arbeidsgiver har fått skriftlig melding om flyttingen. Ved flytting til annet land vil arbeidstakeren ikke ha krav på å få dekket mer enn kostnaden til det bostedet vedkommende hadde ved ansettelsen evt. bosted før flyttingen.

Reisemåten fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Avløsningen skal søkes ordnet slik at arbeidstakeren ikke får unødig ventetid i forbindelse med reisene.

Merknad 2:

Avløsning skal så langt det er mulig foregå iht. den oppsatte turnusplan og den skal primært foregå i havn dersom det ikke kan skje pr. helikopter. Hvis avløsning foregår med MOB-båt skal dette ikke foregå i åpent farvann.

Partene erkjenner likevel at det på sokler utenfor Nordsjøen kan det av operative og praktiske grunner ikke la seg gjøre å foreta mannskapsskifte i tråd med overnevnte hovedregel. Ved bruk av MOB-båt eller Fast Rescue Craft (FRC) eller liknende fartøy skal det i forkant gjennomføres en risikovurdering av operasjonen.

6.2 Befordring med jernbane

Befordringen med jernbane skjer på 1. klasse. Om natten har arbeidstakeren krav på soveplass når det kan skaffes.

6.3 Bagasje

Ved befordring med fly er arbeidstakeren berettiget til for arbeidsgivers regning å medta bagasje på i alt inntil 30 kg.

6.4 Vaksine

For personer som er allokert som førstehjelpere/medisinsk ansvarlig om bord dekker arbeidsgiver utgifter til Hepatitt A og B vaksine.

6.5 Maritime personellsertifikater

Gebyrer i forbindelse med utstedelse og fornyelse av maritime personellsertifikater, inkl. eventuelt GOC-sertifikat, dekkes av arbeidsgiver.

6.6 Beregning av tjenestetid - arbeid i hjemreisedøgn

Utreisetid til skipet regnes som tjenestetid om bord. Beregning av tjenestetid begynner på det tidspunkt arbeidstakeren reiser hjemmefra.

Avløsningsdag er den dag avløser er kommet om bord, forutsatt at det ikke arbeides den påfølgende dag.

For arbeidstaker som er omfattet av Lov om arbeidstiden og hviletiden på skip regnes avløsningsdag som ferie/fritid i land, og arbeid på denne dag betales med overtidsbetaling pr. time.

For arbeidstaker som ikke er omfattet av Lov om arbeidstiden og hviletiden på skip regnes avløsningsdag som tjenestedag.

§ 7 VERNEUTSTYR, ARBEIDSTØY OG UNIFORM

7.1 Verneutstyr og arbeidsklær

Verneutstyr og arbeidsklær utleveres vederlagsfritt iht. dem enhver tid gjeldene regler. Arbeidstakeren plikter å bruke utlevert verneutstyr.

7.2 Overlevelsesdrakt

Ved tiltredelse skal arbeidstakeren få utlevert godkjent overlevelsesdrakt m/hansker og bag.

Arbeidstakeren skal til enhver tid ha sin drakt forskriftsmessig i orden og skal uten opphold sørge for at nødvendig vedlikehold, eller utskiftning blir foretatt uten kostnad for arbeidstakeren. Overlevelsesdrakten er arbeidsgivers eiendom og skal tilbakeleveres ved opphør av tjenesteforholdet.

7.3 Uniform

På skip hvor arbeidsgiver pålegger offiserene å bære uniform skal denne enten holdes av arbeidsgiver, eller offiserene betales et uniformstillegg pr. måned som bidrag til å anskaffe og holde uniform. Uniformstillegget fremgår av hyretabellene.

§ 8 FORSIKRINGER OG PENSJON

8.1 Trygghetsforsikring

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

8.2 Pensjon

8.2.1 Tjenestepensjon

Ansatte på denne overenskomsten skal være omfattet av en innskuddspensjon etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.

Rederiets årlige innskudd er 3 % av pensjonsgrunnlaget mellom 0 G og 7,1 G, og 15 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 G og 12 G. (G= grunnbeløpet i folketrygden)

Pensjonsgrunnlaget er den faste månedslønnen som er fastsatt i hyretabellen. For ansatte med en fastlønnsavtale er pensjonsgrunnlaget den avtalte faste månedslønnen.

Opplysning:

For nærmere vilkår; se NRs standard pensjonsavtale inngått med forsikringselskapet samt gjeldende Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (Lov av 24 november 2000). Medlemskap i pensjonsordningen forutsetter pliktig medlemskap i norsk folketrygd, jf Lov om Innskuddspensjon. En arbeidstaker som ikke kan være medlem (typisk borgere utenfor EØS-området eller EØS borgere som innvilges medlemskap i eget lands trygdeordning) skal gis en (pensjons-) ordning med lik kostnad for arbeidsgiver.

8.2.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)

Med virkning fra 1 jan 2020 skal ansatte på denne overenskomsten som etter reglene i lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 62 år (født i 1970 og senere, eller de født i 1969 og tidligere uten opptjening i PTS før 1 jan 2020)

meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som inntatt i vedlegg 6.

Merknad

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

8.3 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.

8.4 Effekterstatning

8.4.1 Erstatningens størrelse

Ved havari, brann eller annen ulykke som tilstøter skipet og hvorved arbeidstakernes effekter blir beskadiget eller tapes, betaler arbeidsgiver en erstatning på inntil det beløp som er fastsatt etter skipsarbeidsloven, for tiden 2/3 av Folketrygdens grunnbeløp (G).

Inntil samme erstatningsbeløp betaler arbeidsgiver for effekter arbeidstakeren 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 arbeidstakerens side.

8.4.2 Dokumentasjon

For å kunne få erstatning etter foranstående punkt må arbeidstakeren 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.

8.5 Forsikring på reise til og fra skipet

Arbeidsgiver er pliktig å ha en forsikringsdekning for arbeidstakerne som omfatter behandling for sykdom som oppstår under reise til og fra skipet i forbindelse med arbeid der avløsningen skjer utenfor EU/EØS-området.

§ 9 VELFERDSPERMISJONER

Arbeidsgiver vil så vidt mulig imøtekomme arbeidstakernes behov for permisjon ved skolegang og i velferdssammenheng.

Se protokoll om videreutdanning, vedlegg 2.

Velferdspermisjon kan gis med inntil 14 dager pr. år dersom arbeidstakeren for 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 alvorlig syk. Arbeidstakeren opprettholder sin faste lønn i permisjonstiden og i den tilhørende fritid han ville ha opptjent hvis han hadde vært i tjeneste om bord.

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 arbeidstaker 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. Varselet skal gis skriftlig og angi fødselsterminen. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller gjøre nødvendige endringer i turnusplanen, samt endringer av skip den ansatte tjenestegjør på.

Rett 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 svangerskapspengene i Folketrygdloven.

§ 10 SYKDOM

10.1 Sykelønn

Arbeidstaker som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade har rett til fast avtalt månedslønn, jf skipsarbeidsloven § 4-4. Retten til lønn faller bort i den utstrekning som er fastsatt for sykepengene i Folketrygdloven.

10.2 Varling/plikt til å oppsøke lege

En arbeidstaker som ved fratredelse fra tjeneste om bord vet at han er syk, plikter å gjøre oppmerksom på det, og på forlangende omgående søke lege. Skipsføreren skal medvirke hertil.

Arbeidstakeren plikter på forlangende av skipets fører eller arbeidsgiver å gjennomgå fornyet legeundersøkelse. Skipsfører/arbeidsgiver skal i Norge henvise arbeidstakeren til offentlig legekontor for sjømenn eller de autoriserte sjømannsleger, i utlandet de norske legekontorer eller tillitslegene for NAV Internasjonalt. Hvor slik mulighet ikke foreligger, utpekes legen av norsk konsulat.

For arbeidstaker som fortsatt skal tjenestegjøre hos arbeidsgiver, gjelder at ved sykemelding under avspasering av ferie/fritid og i ventehyreperioder, skal arbeidsgiver informeres senest dagen etter sykemeldingsdagen. Hvis arbeidstakerens sykemelding går ut under avspasering av ferie/fritid og arbeidstakeren har grunn til å tro at han

fortsatt ikke er arbeidsdyktig, plikter arbeidstaker å oppsøke lege for å få avklart hvorvidt det foreligger grunnlag for fortsatt sykemelding.

Arbeidstakeren er berettiget til å benytte egenmelding etter gjeldende regler i Folketrygdloven § 8.23 – 8.27 med forskrifter. Egenmelding kan ikke benyttes hvis arbeidsuførhet vil medføre utsatt utreise til skipet, slik at arbeidstakeren ikke kan begynne i arbeid umiddelbart etter et kortvarig sykefravær.

10.3 Turnus og ferie/fritidsavspasering

For skip med faste avløsningsordninger går turnusen etter ordinær plan, uavhengig av sykdom i den tid arbeidstakeren skulle vært om bord eller hatt ferie eller fritid i land. Ved sykdom under ferie eller fritid i land, tilkommer arbeidstakeren ikke ny ferie eller fritid. Ved sykdom når man skulle vært om bord, mistes ikke ferie eller fritid i land som man i sykdomsperioden ville ha opparbeidet.

Hvis sykdommen medfører at arbeidstakeren etter friskmelding er i land på dager hvor han etter sin turnus skulle vært om bord, skal slike dager betraktes som minusedager. Disse minusedager kan etter avtale tas inn ved forlengede seilingsperioder. Har arbeidstakeren minusedager når fritidsregnskapet for siste 12-måneders tjenesteperiode gjøres opp, behandles disse etter de vanlige regler for oppgjør av minusedager.

Etter 6 måneders sykdom kan den arbeidstakeren tas ut av turnus når tilgodehavende fridager er avspasert. Ved friskmelding må arbeidstakeren tiltre i den stilling og på det skip som arbeidsgiver har ledig på friskmeldingstidspunktet.

10.4 Gjeninntredelse

Arbeidstaker som har vært borte fra tjeneste på grunn av sykdom/skade, skal ha rett til å tiltre arbeidsgivers tjeneste i samme eller lik stilling. Arbeidstakeren må gi varsel om friskmelding, slik at avtale med vikar kan avvikles, jfr. nedenfor.

Vikar som måtte være ansatt for vedkommende arbeidstaker, skal ha minst 2 dagers varsel om fratredelse. Dette skal fremgå av vikarens kontrakt.

10.5 Oppsigelse av syk arbeidstager

Arbeidstaker som er arbeidsufør og berettiget til sykehyre/sykepengen i oppsigelsestid, er ikke i tillegg berettiget til oppsigelseslønn. Hvis oppsigelsen er gitt av arbeidsgiver, er arbeidstakeren berettiget til feriepenge av sykehyre/sykepenge i oppsigelsestiden.

§ 11 GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ PÅLAGTE KURS OG MØTER

11.1 Pålagte kurs

Arbeidstaker som etter pålegg fra arbeidsgiver deltar i kurs utbetales for den tid av kursperioden som går av den ferie/fritid vedkommende har opparbeidet ved sin tjeneste om bord, 1/30 av månedslønnen pr. kursdag i tillegg til dreierende lønn. Tiden som går med til kurs regnes som avspasert ferie/fritid, og er herved oppgjort.

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).

Utgifter til kost, losji, reise m.m. dekkes etter særskilt avtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver. Hvis vedkommende kan bo hjemme eller har annen privat innkvartering tilkommer en diett som fastsatt i hyretabellen.

Protokoll om videreutdanning, se vedlegg 2.

Praktisering og kompensasjon for pålagt PC-baserte kurs i fritiden avtales lokalt.

11.2 Pålagt møte

Blir den ansatte av arbeidsgiver innkalt i sin friperiode til møte kompenseres dette med 1/30 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.

11.3 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.

§ 12 TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND

Se Hovedavtalen kap. XIII

§ 13 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET

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

Den til enhver tid gjeldende avgift fremgår av hyretabellen.

§ 14 SLUTTBESTEMMELSER

14.1 Varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. november 2020 til 31. oktober 2022 og videre 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 1 - en - måneds varsel.

14.2 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Norges Rederiforbund og Norsk Sjøoffisersforbund om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på

forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i overenskomstene for 2. avtaleår tas stilling til i Norsk Sjøoffisersforbunds styre og Norges Rederiforbunds styre.

Hvis partene representert ved Norsk Sjøoffisersforbunds styre og Norges Rederiforbunds styre ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte overenskomster med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. november 2021).

PROTOKOLLTILFØRSLER

NYE STILLINGER

Blir det i overenskomstperioden opprettet stillinger for sturmenn og elektrikere som ikke omfattes av bestemmelsene i denne overenskomst, skal det snarest opptas forhandlinger mellom overenskomstens parter for å fastsette lønns- og arbeidsvilkår for de stillinger dette gjelder. Når det gjelder stillinger som elektriker forutsettes det enighet også med de øvrige forbund som har disse som tariffestede stillinger.

SJØMANNSTRADRAGET

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

NORSK RETT OG NORSK DOMSTOL

I rederier med NOR-registrerte skip hvor de ansatte har ansettelsesavtaler i henhold til en NOR-avtale med plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip uavhengig av skipets register, skal det i ansettelsesavtalen fremgå at den er underlagt norsk rett og norske domstoler.

NORGES REDERIFORBUND

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

Vedlegg 1A FRITIDSREGNSKAP

Ved utløpet av hver 12 måneders tjenesteperiode, eller 24-måneders periode etter lokal avtale, skal det settes opp en oversikt som viser arbeids- og fritidsperioder i den forløpne 12 måneders periode. Oversikten skal normalt settes opp ved utløpet av en fritidsperiode.

Dager til gode

Viser det seg at arbeidstakeren har dager til gode (har avspasert for lite ferie/fritid i perioden) kan oppgjør skje på en av følgende måter etter avtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver. .

- a) Arbeidstakeren får avspasere tilgodehavende fritid - med dreierende lønn. Ved slikt oppgjør begynner ny 12/24 måneders periode å løpe etter at den tilgodehavende ferie/fritid er avspasert.
- b) Arbeidstakeren får utbetalt så mange dagers lønn at han får betaling for det antall fridager han skulle ha avspasert. Ved slikt kontantoppgjør begynner ny 12/24 måneders periode å dreie umiddelbart.

Eksempel:

Avtalen er basert på 1 - 1. Hvis en arbeidstaker har 7 måneder om bord, 5 måneder ferie/fritid, skal han ha 2 måneders lønn hvorved han for 7 måneder om bord har fått utbetalt i alt 7 måneders lønn som kompensasjon for opptjent ferie og fritid.

- c) Dager som arbeidstakeren har til gode kan også gjøres opp med forkortede seilingsperioder som vist i følgende eksempel:

Eksempel:

Arbeidstakeren har hatt 190 dager om bord og 175 ferie-/fridager i perioden, dvs. at han har 15 dager à 1/30 månedslønn (15/30 månedslønn) til gode. Dette kan etter avtale avkortes med ekstra fri, hvor verdien av en slik fridag er 2/30 månedslønn. Det avkortede antall dager regnes imidlertid som seilingstid i den forkortede periode for at det løpende tjenestetids- og fritidsregnskap blir korrekt.

Ved endelig avmønstring skal arbeidstaker som har fridager til gode utbetales så mange dagers lønn at han har fått betaling for den fritid som han har opptjent på grunnlag av tjenestetiden om bord. Se for øvrig eksempel under b) ovenfor.

Minusdager

Viser det seg at arbeidstakeren har minusdager (dvs. at han har avspasert for meget ferie/fritid i perioden) kan denne tiden kompenseres dag for dag ved forlengede seilingsperioder eller ved at den ansatte ikke kompenseres etter kapittel 11 for kurs. For hver dag hvor det ikke utbetales kompensasjon etter kapittel 11 for kurs (1/30 månedshyre for hver medgått dag), reduseres antall minusdager med 2. Inntil 4 dager med kompensasjon kan avregnes mot minusdager på denne måten (totalt 8 minusdager) i en periode på 6 måneder etter oppgjort ferie-/fritidsregnskap. Eventuelle gjenstående minusdager strykes.

Den nye årsperiode påbegynnes umiddelbart etter den foregående årsperiode, og slik at den ekstra seilingstid regnes på linje med fritid ved neste oppgjør.

Eksempel:

Dersom arbeidstakeren har vært 178 dager om bord og 187 dager på ferie/fritid innen en årsperiode, skylder han arbeidsgiver 9 dager (9/30 månedslønn), hvilket betyr 4,5 tjenstedager som han kan settes til å seile inn ved forlengede seilingsperioder på "eget skip" eller avløsning på annet skip i opptjent fritid i de påfølgende 6 måneder. Disse seilingsdager registreres som fritid i regnskapet for neste årsperiode for at det løpende tjenestetids- og fritidsregnskap skal bli korrekt.

Ved avmønstring kan minusdager oppstått ved arbeidstakerens eget ønske om forlenget fritid hjemme trekkes i hans tilgodehavende. Andre minusdager strykes.

Vedlegg 1B AVVIK FRA TURNUS

Etter drøftelser er partene kommet frem til følgende kompensasjonsregler som er fremstilt nedenfor i form av noen eksempler.

Tjen.	Tjenestedag med alminnelig fritidsopptjening
Avsp.	Vanlig ferie/fridag
0-dag	Dag som regnes som fridag med lønn (verdi 1/30 månedslønn), dvs. at det verken opptjenes eller avspaseres fridager. En slik dag er derfor ikke avspaseringsdag eller tjenestedag.

Eksempel 1 a - forsinket avløsning med 1 dag

Dag	M	T	O	T	F	L	S	M
Avløsning				Avtalt	Faktisk			
Avløses (om bord)		Tjen.	Tjen.	Tjen. +1/30	Avsp.	Avsp.	Avsp.	Avsp.
Avløser (i land)		Avsp.	Avsp.	Avsp.	Tjen.	Tjen.	Tjen.	Tjen.

Eksempel 1 b - forsinket avløsning med 2 dager

Dag	M	T	O	T	F	L	S	M
Avløsning				Avtalt		Faktisk		
Avløses (om bord)		Tjen.	Tjen.	Tjen. +1/30	Tjen. +1/30	Avsp.	Avsp.	Avsp.
Avløser i land)		Avsp.	Avsp.	Avsp.	0-dag	Tjen.	Tjen.	Tjen.

Eksempel 1 c - forsinket avløsning med flere dager

Dag	M	T	O	T	F	L	S	M
Avløsning		Avtalt					Faktisk	
Avløses (om bord)	Tjen.	Tjen. +1/30	Tjen. +1/30	Tjen. + 1/30	Tjen. + 1/30	Tjen. + 1/30	Avsp.	Avsp.
Avløser (i land)	Avsp.	Avsp	0-dag	0-dag	0-dag	0-dag	Tjen.	Tjen.

Eksempel 2 a - for tidlig avløsning med 1 dag

Dag	M	T	O	T	F	L	S	M
Avløsning			Faktisk	Avtalt				
Avløses (om bord)	Tjen.	Tjen.	Avsp.	.Avsp	Avsp.	Avsp.		
Avløser (i land)	Avsp.	Avsp.	Tjen. +1/30	Tjen.	Tjen.	Tjen.		

Eksempel 2 b - for tidlig avløsning med 2 dager

Dag	M	T	O	T	F	L	S	M
Avløsning			Faktisk		Avtalt			
Avløses (om bord)	Tjen.	Tjen.	Avsp.	0-dag	Avsp.	Avsp.		
Avløser (i land)	Avsp.	Avsp.	Tjen. +1/30	Tjen. +1/30	Tjen.	Tjen.		

Eksempel 2 c - for tidlig avløsning med flere dager

Dag	M	T	O	T	F	L	S	M
Avløsning	Faktisk			Avtalt				
Avløses (om bord)	Avsp.	0-dag	0-dag	Avsp.	Avsp.			
Avløser (i land)	Tjen. +1/30	Tjen. + 1/30	Tjen. +1/30	Tjen.	Tjen.			

* * * * *

Hvis skiftedag ikke forskyves ved neste skifte som følge av et avvik, vil noen ha for få fridager og noen for mange ved neste mannskapsskifte. Disse registreres etter vanlige regler som pluss- eller minusedager i fritidsregnskapet og gjøres opp som hittil. Fritidsregnskapet har m.a.o. ikke noe med reglene om ekstra-utbetaling å gjøre.

Vedlegg 1C UTFYLLENDE VEILEDNING VEDRØRENDE §§ 2.2, 2.4 og 2.5

Denne veiledningen endrer ikke dagens innarbeidede praksis, men i det følgende er det redegjort for de diskusjoner og avklaringer partene har gjort om hvordan reglene for turnusplan, avvik fra denne og ekstra seiling skal praktiseres (Protokoll datert 13.05.2003, tilleggsprotokoll datert 29.03.2007, og vedlegg til protokoll datert 03.11.10).

Hovedregelen etter pkt. 2.4 er at det skal gis kompensasjon dersom avløsningen avviker fra den oppsatte avløsningsdagen fastsatt i turnusplanen eller særskilt avtale.

Nedenfor nevnes en del tilfeller på avvik fra oppsatt turnusplan, og hvordan partene mener tilfellene bør håndteres. Det vil kunne oppstå enkelttilfeller som ikke er avklart her og som må løses av den enkelte virksomhet.

Endret turnusplan

En fastsatt turnusplan kan endres etter reglene i pkt. 2.2. Dersom partene lokalt er enige etter dette punkt – og det således foreligger en ny turnusplan – vil de ansatte ikke ha rett til kompensasjon ved overgangen fra den gamle til den nye turnusplanen.

Hovedregelen om avvik fra oppsatt turnusplan

Hovedregelen er at den som ikke blir avløst på den oppsatte avløsningsdagen i henhold til turnusplanen, og som derved blir stående én dag eller mer om bord, har rett til kompensasjon. Det gjelder også for stillinger som ikke er om bord kontinuerlig – og hvor det ikke finner sted noen avløsning ved at en annen kommer om bord for å overta stillingen. Også ansatte i slike stillinger er berettiget til kompensasjon hvis avløsningsdagen blir forskjøvet.

Når avløsning skjer med skip begynner fritiden ved ankomst havn, og det er antakelig dette tidspunktet som må legges til grunn når det skal avgjøres om avløsningen er forskjøvet med mer enn en dag, jf. pkt. 6.6

Unntak

Reglene om avvik fra oppsatt turnusplan gjelder ikke:

- ved opprykk til ny stilling eller ved tilbud om ny stilling på annet skip. Reglene vil derimot kunne komme til anvendelse hvor den ansatte beordres til annet skip og av den grunn får fremskyndet avløsningen. I disse tilfellene er det viktig at spørsmålet avklares mellom den ansatte og arbeidsgiver i forkant.
- ved utkalling i friperioder uten sammenheng med ordinær tjenesteperiode. Her gjelder reglene i punkt 2.5, "ekstratjeneste".
- Bytte av skip eller turnusplan etter eget ønske

Andre situasjoner

- Overgang fra vikariat til fast stilling. Her skal spørsmålet om ny turnusplan tas opp med den ansatte i forbindelse med ansettelsen. Normalt vil det ikke være snakk om avvik fra oppsatt turnusplan når den ansatte får tilbud om fast stilling (med dertil hørende turnusplan som vedkommende går inn på).
- Ved oppbemanning av skip som har ligget i opplag vil det som hovedregel være slik at det var skipets turnusplan som gjaldt før opplagssituasjonen som gjelder. Er det snakk om lengre tids opplag antar vi imidlertid at det praktiske vil være å utarbeide en ny turnusplan iht. pkt 2.2 som gjelder fra oppbemanningstidspunktet. Er dette gjort skal det ikke betales godtgjørelse etter pkt. 2.4 dersom avløsningstidspunktene i den nye turnusplanen avviker fra den gamle
- Oppsigelser og permitteringer av noe varighet (tariffavtalens pkt. 1.5, og Hovedavtalen kap. 7) kan medføre at ansatte må skifte skip som følge av at virksomhetens ansiennitet følges. Den ansatte må da anses for å ha fått en ny turnusplan, slik at det ikke skal betales kompensasjon.
- Ved overgang fra byggetilsyn til ordinær drift forutsetter tariffavtalen at det skal opprettes turnusplan i ht. pkt 2.2 som normalt vil gjelde fra det tidspunkt skipet kommer i ordinær drift. Den nylagde turnusplanen vil da bli avgjørende i forhold til reglene om avvik fra turnus. Dersom et annet opplegg skal følges er det viktig at dette avklares med de ansatte i god tid.

Pkt. 2.5 Ekstra tjeneste.

Partene er enige om at bestemmelsen i § 2.5 som hovedregel kommer til anvendelse når arbeidstaker gjør ekstra tjeneste utenom oppsatt turnusplan og hvor det ikke er avvik fra oppsatt turnus etter § 2.4. For de tilfeller der arbeidsgiver blir enige med den enkelte arbeidstaker, på forhånd før avløsningsdagen, å fortsette ut over sin ordinære tjenesteperiode eller reiser tidligere om bord, kan bestemmelsene i § 2.5 med utbetaling av 3/30 månedslønn pr dag, komme til anvendelse.

Det gis adgang til å opprette en frivillig individuell tidsbestemt skriftlig avtale for egne ansatte. I en slik avtale fastsettes at kompensasjon for seiling i friperiodene godtgjøres med 2/30 månedslønn pr dag. Det er opp til den enkelte arbeidstaker om vedkommende vil tiltre slik tjeneste i hvert enkelt tilfelle.

Innseiling av minusdager skal foregå etter retningslinjene i vedlegg 1A – "minusdager".

Etter avtale mellom arbeidsgiver og den ansatte kan imidlertid innseiling av minusdager, etter oppgjort ferie-/fritidsregnskap, også gjøres ved ekstra seiling (§ 2.5). I slike tilfeller skal hver tjenestedag godtgjøres med 3 dager, hvor 2 dager avregnes mot minusdagene, og en dag går til utbetaling ved første månedsavregning med 1/30 månedslønn.

Minusdager kan kun "inntjenes" ved seiling med mindre det inngås en individuell skriftlig avtale om noe annet.

Vedlegg 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

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.

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 KOMMENTARER TIL AVTALEN

Det er bare gitt kommentarer til bestemmelser som antas å trenge en utdyping. Kommentarene er drøftet mellom partene, Norges Rederiforbund, Det norske maskinistforbund, Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund, slik at det er enighet om fortolkningene nedenfor.

§ 2. SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN

2.2 Turnusplan

Det er i utgangspunktet fastsatt at man skal benytte en turnus som er 6 uker om bord og 6 uker hjemme. Det er imidlertid en åpning for å benytte et annet system, men det krever lokal avtale i den enkelte virksomhet, og skal godkjennes av tariffpartene. Tilsvarende kreves det lokal avtale i forbindelse med innføring av forkortede seilingsperioder om vinteren.

Avvik fra turnusplanen må påregnes da det ikke er mulig å holde en fast avløsningsdato under alle tenkelige forhold. Dette krever at begge parter viser fleksibilitet og forståelse for de situasjoner som måtte oppstå. Ekstra tjeneste vil fremkomme som ekstra fridager i fritidsregnskapet, jfr. §§ 2.4 og 2.5.

§ 3. LØNNSBESTEMMELSER

Alle lønnsarter som gjelder for denne avtalen er tatt med i denne paragrafen, det er derfor ingen andre tillegg eller lignende som gjelder for avtalen.

3.1 Lønnsutbetaling og lønnsberegning

I den faste lønnen er det lagt inn betaling for alle timer med de satser som gjelder etter utenriksavtalene. Det er i tillegg lagt inn en standardgodtgjørelse for arbeid på bevegelige helgedager samt kompensasjon for slike dager under avspasering. Den faste lønnen inkluderer også lov- og avtalefestede feriepengene. Øvrige lønnssetninger i avtalene er også tillagt feriepengene.

3.2 Utbetalinger i tillegg til den faste månedslønnen

3.3.3 Kompetansetillegg

Kompetansetilleggene utbetales med de satser som står i hyretabellen både for tid om bord og ferie/fritid i land.

3.3.4 Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger ved verksted

Godtgjørelsen for stopptørn under ordinær drift er inkludert i standardgodtgjørelsen i § 5. Ved verksted kan det imidlertid oppstå situasjoner hvor enkelte må pålegges å stå om bord i fritiden. Disse vil få stopptørnbetaling etter de ordinære reglene fra utenriksavtalene.

3.5.5 Beredskapsvakt i sjøen

Bestemmelsen om beredskapsvakt ved bruk av vaktfritt maskinrom i sjøen gjelder for denne avtale.

§ 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE

5.2 Overtidsbestemmelser

Avregningen av overtid foretas over tjenesteperioden, dvs. fra den dag tjenesteperioden begynner til og med den dag den avsluttes iht. turnusplanen. Dette betyr at avregningsperioden ikke begynner med en mandag, men med den dag den ansatte tiltrer tjenesten om bord.

I de tilfelle turnusperioden blir lengre enn den avtalte perioden, avregnes overtid ut over hele 7-dagersperioder med den pro rata overtiden som står i siste linje i tabellen i § 5.5.

Eksempel 1:

Tjenesteperioden blir forlenget med 3 dager ut over 6 uker. For å dekke inn arbeidstidsforpliktelsen iht. avtalens regler skal f.eks. en styrmann i tillegg til 8 timer alminnelig arbeidstid ha 3 timer overtid pr. dag. Denne pro rata overtiden varierer fra stilling til stilling fordi det er lagt inn forskjellig daglig og ukentlig arbeidstid for de forskjellige stillinger.

Blir tjenesteperioden kortere enn 6 uker beregnes overtiden pro rata i siste 7-dagersperiode som: (innregnet variabel overtid/7 x (antall dager).

Eksempel 2:

Tjenesteperioden på 6 uker blir forkortet med to dager. Pro rata-overtiden i den siste uken blir f.eks. for en maskinist som er dagmann: $(14/7 \times 5 = 10$ overtidstimer)

Tilsvarende forholdes hvis det etter lokal avtale benyttes andre periodelengder enn 6 uker.

5.3 Den alminnelige arbeidsplikt

Arbeidsplikten er generell i den forstand at man kan settes til ethvert arbeid man er kvalifisert til uten ekstra betaling. Godtgjørelse for visse arbeidsoppgaver - slik det er fastsatt i de generelle utenriksoverenskomstene - er dekket av en standardgodtgjørelse slik det fremgår av § 5.9.

Dagmannens rett til overtid for arbeid på søndag er imidlertid tatt vare på ved bestemmelsen om at arbeidstiden på søndag er 6 timer, mens det er betalt for 8 timer, ref. § 5.5. Dette betyr at reglene i arbeidstidslovens § 4 om helgedagsarbeid ikke gjelder.

5.4 Sjøvakter i havn

Arbeidstidslovens bestemmelser om brekking av vakter er fraveket. Vaktene kan holdes dreierende under havneopphold inntil 36 timer. Hvis havneoppholdet varer mer

enn 36 timer vil arbeidstidslovens regler gjelde f.o.m. den første timen etter at 36-timersgrensen er passert.

Den ekstrabetalingen man har hatt for vakter mellom 1700 og 0600 hvis havneoppholdet har vart ut over 14 timer (se Lov om arbeidstiden og hviletiden på skip § 5), er lagt inn i standardkompensasjonen i § 5.9 med en gjennomsnittlig verdi.

Ved 6-6-vakter under lasting eller lossing vil man få følgende arbeidstidsregistrering så lenge man befinner seg innenfor 36-timers grensen:

Vaktgående registrerer 8 timer alminnelig arbeidstid + 4 timer overtid pr. døgn.

Dagmann som settes på vakt vil få 3 timer overtid på hverdager da den faste arbeidstiden er satt til 9 timer pr. dag, og 6 timer overtid på en helgedag fordi den faste arbeidstiden da er 6 timer på søndag.

Disse overtidstimerne avregnes mot den innregnede variable overtiden som er lagt inn i lønnsberegningen for den enkelte stilling.

5.5 Arbeidsplaner og vaktlister

Den faste månedslønnen er delt i to deler:

1. Én del dekker den faktiske arbeidstid. Denne varierer fra stilling til stilling og etter om det gjelder en dagmann eller en vaktgående.
2. Én del som dekker andre godtgjørelser, jfr. § 5.9.

For enkelte stillinger er det definert en daglig forlenget arbeidstid om bord. Dette gjelder for dagmenn, ansatte i restaurasjonen og sekretær. Når det gjelder definisjon av hvem som er dagmenn vises til kommentaren til § 3.10.

Det er også fastsatt en «flytende overtid» for hver enkelt kategori. Denne overtiden er fastsatt som et bestemt timetall pr. uke. Dette er overtidstimer som det er betalt for i den faste lønnen, og som utført overtidsarbeid skal avregnes mot. Det kommer ikke overtid til særskilt utbetaling før disse timene er oppbrukt. For å sikre en jevn bruk av disse timene er det fastsatt at overtiden skal avregnes over to uker fra tjenesteperiodens begynnelse. Overtidstimer som ikke er benyttet i løpet av denne perioden kan ikke tas med inn i neste to-ukersperiode.

5.7 Hviletid

Det er innført bestemmelser om hviletid. Legg merke til at hviletidsbestemmelsen ikke følger kalenderdøgnet. Bestemmelsen er utformet slik at den enkelte skal ha en hviletid på helst 10 sammenhengende timer i løpet av en 24-timers periode regnet fra et avtalt tidspunkt. I tilfelle det går 6-6-vakter oppfyller dette vaktssystemet hviletidsbestemmelsen.

5.9 Kompensasjon for arbeid og tilsyn med last, sjøvakter ved lasting/lossing lugarvakt, stopptørn m.v.

Som nevnt under § 3.5 er det innlagt en standardkompensasjon som dekker alle situasjoner som normalt ville gitt ekstra betaling, med de unntak som følger av denne avtale.

5.10 Dagmannens overtidbetaling

Denne bestemmelsen gir vilkårene for å få overtidbetaling for arbeidstid mellom 6 og 8 timer på en søndag. En ansatt som i løpet av tidsrommet fra midnatt søndag til midnatt lørdag har hatt 3 dager som dagmann (dvs. at den alminnelige arbeidstiden har ligget mellom kl. 0700 og 2100), skal anses som dagmann på søndag og derved ha en arbeidsplikt på 6 timer. Er denne forutsetningen ikke oppfylt er vedkommende å anse som vaktgående på søndag med 8 timer alminnelig arbeidsplikt, dersom han går vakt.

6 Utgifter ved ansettelse og avslutning av tjenesteforholdet

Det presiseres at det er arbeidstakers ansvar å sørge for at de nødvendige dokumenter fornyes i god tid før utløp.

Lønnsberegning

I lønnsberegningen er alle ansatte behandlet som vaktgående, dvs. det er gitt fritidskompensasjon for arbeidstid mellom 48 og 56 timer pr. uke. Dagmannens rett til overtid for arbeid på søndag er imidlertid tatt vare på ved bestemmelsen om at arbeidstiden på søndag er 6 timer, mens det er betalt for 8 timer, ref. § 5.5.

Vedlegg 4 LØNNS- OG ARBEIDSBETINGELSER FOR MASKINOFFISERER

**OVERENSKOMST
MELLOM
NORGES REDERIFORBUND
OG
NORSK SJØOFFISERSFORBUND
vedrørende
maskinoffiserer**

Eksisterende lønns- og arbeidsbetingelser for maskinoffiserer slik disse er nedfelt i gjeldende Overenskomst for bøyelasteskip mellom Norges Rederiforbund og Det norske maskinistforbund, gjelder tilsvarende for denne overenskomsten inntil det eventuelt blir opprettet egne overenskomster mellom partene.

NORGES REDERIFORBUND

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

Vedlegg 5 FASTLØNNSSYSTEMER

Norges Rederiforbund og hhv. Norsk Sjøoffisersforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjømannsforbund er enige om at bøyelastvirksomheter kan erstatte denne overenskomsten med et fastlønnssystem basert på retningslinjer som redegjort for under.

Det er opp til de lokale parter å inngå fastlønnsavtaler. Det er også opp til de lokale parter å vurdere om en fastlønnsavtale skal gjelde alle skip i virksomheten, grupper av skip eller enkeltskip, jf. punkt A 6 (2).

Partene ønsker å markere at skipsledelsen om bord er ledere eller rekrutterende til ledende stillinger i den virksomheten de er ansatt. På den bakgrunn ønsker man å etablere prinsipper for fast lønn som er vanlig for ledere og hensyntatt den særegne arbeidssituasjon på skip.

På ovennevnte bakgrunn ble partene enige om følgende prinsipper for fastsettelse av fast års-/månedslønn:

A. Prinsipper for lønnsfastsettelsen

1. For følgende stillinger kan det innføres fast lønn:
Skipsfører, Overstyrmann, Overstyrmann jr (jf. protokoll datert 25. juni 2004 mellom NR og NSOF), 1. styrmann, 2. styrmann, Maskinsjef, 1. maskinist, 2. maskinist, 3. maskinist og Elektriker.
2. Den faste lønnen dekker alt arbeid og arbeidstid om bord, jf. pkt. D.
3. Den faste årslønnen for skipsfører skal i et fastlønnssystem ligge minimum 10 % over maskinsjefens faste lønn, som igjen skal være avlønnet høyere enn de øvrige offisersstillingene.

Den lønnen som avtales for skipsføreren og maskinsjefen skal ta høyde for denne inntektsforutsetning, og avskjærer således ytterligere bruk av markeringsbestemmelsene.

4. I tillegg til den faste lønnen utbetales kun kostpenger for opptjente ferie-/fridager, kompensasjon for avvik fra turnus, ekstra tjeneste, uniformsgodtgjørelse, SSO-tillegget og kursgodtgjørelse hvis det ikke er inngått egen avtale om kurs.
5. Lønnsregulering skal bare kunne skje med virkning fra de samme tidspunkter som fastsatt i avtalene mellom Norges Rederiforbund og hhv. Norsk Sjøoffisersforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjømannsforbund, ref. dog punkt B 4 nedenfor.
6. Fastlønnen avtales lokalt med utgangspunkt i overenskomstens fastsatte lønnssetser for bøyelasteskip, samt virksomhetens erfaringstall for godtgjørelse utover dette, jf. punkt D, og minimum være lik eller over minstelønnssetsene som listet i punkt E.

Det kan etableres fastlønnssatser basert på det enkelte skip eller grupper av skip i

forhold til skipenes kompleksitet, størrelse, fartsområde o.a.

Fastlønnsavtalene skal fortsatt inneholde et system med tjenestetillegg.

7. De lokale parter må etablere et system ved skifte av skip med avvikende fastlønnssetninger eller fra/til skip med/uten fastlønn.
8. Partene er gjennom denne protokollen innforstått med om at den fast avtalte lønnen skal inngå i pensjons- og sykepengegrunnlaget. Partene er også innforstått med at dette har en kostnadmessig konsekvens og overlater til partene lokalt å ta stilling til den økonomiske betydningen av at fastlønnen inngår i pensjons- og sykepengegrunnlaget ved inngåelse av fastlønnsavtaler.

B. Prinsipper for forhandling om fastlønnsavtaler

1. Virksomheter som ønsker å innføre fastlønnsavtaler, må ha innført en tillitsvalgtordning slik det er fastlagt i vedlegg til Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og hhv. Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det norske maskinistforbund. Slike fastlønnsavtaler skal følge prinsippene i punkt A ovenfor.

Der det ikke er valgt en tillitsvalgt i virksomheten, kan forhandlingene gjennomføres med en lokal representant utpekt av organisasjonene (Dnmf, NSF og NSOF).

2. Forhandlingene skal gjennomføres som en lokal forhandling. Norges Rederiforbund, Det norske maskinistforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund kan delta i forhandlingene hvis én av de lokale forhandlingspartene ønsker det. Protokollene skal sendes hovedorganisasjonene til orientering før de iverksettes.
3. Den første avtalen som inngås skal ha løpetid frem til 31. oktober 2006, og vil deretter løpe videre to år av gangen hvis den ikke sies opp med en –1 –måneds varsel. Blir partene ikke enige om en ny avtale skal de ansatte fra et omforenet tidspunkt igjen omfattes av den til enhver tid gjeldende avtale for bøyelasteskip mellom Norges Rederiforbund hhv Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det norske maskinistforbund.
4. Hvis en av partene mener at forutsetningene for en inngått avtale har endret seg vesentlig, er det anledning til å reforhandle avtalen i tariffperioden med en – 1 – måneds oppsigelsestid.

C Forhold til andre protokoller

1. Dette vedlegget erstatter protokoller mellom Norges Rederiforbund og hhv. Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det norske maskinistforbund datert 8 februar 2001.

2. Dette vedlegget erstatter også tilleggsprotokoll til ovennevnte protokoll mellom Norges Rederiforbund og Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det norske maskinistforbund datert 16. februar 2004.

D Følgende bestemmelser i avtalen gjelder ikke for ansatte som er omfattet av fastlønnsavtale:

Skipsfører

Lønnsberegning
Tjeneste på skip i lavere hyreklasse
Markeringstillegg
Beregning av tjenestetid – arbeid i hjemreisedøgn

Styrmenn (inkl. evt. overstyrmann jr.)

Lønnsberegning
Ekstra overtidsbetaling
Kompetansetillegg
Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger på verksted
Hel kalenderuke under land
Kompensasjonstillegg
Radiotillegg
Tjeneste på skip i lavere hyreklasse

Overtidsbestemmelsen
Sjøvakter i havn
Arbeidsplaner og vaktlister
Kompensasjon for arbeid med last, sjøvakter i havn, stopptørn etc.
Dagmannens overtidsbetaling
Beregning av tjenestetid – arbeid i hjemreisedøgn

Maskinoffiserer

Lønnsberegning
Kompetansetillegg
Ekstra overtidsbetaling
Hjelpemaskineritillegg
Tjeneste på skip i lavere hyreklasse
Godtgjørelse for stopptørn
Beredskapsvakt i sjøen

Overtidsbestemmelser
Hel kalenderuke i havn
Beregning av tjenestetid – arbeid i hjemreisedøgn
Dagmannens overtidsbetaling

Elektriker

Lønnsberegning
Tjeneste på skip i lavere hyreklasse
Ekstra overtidsbetaling
Kompetansetillegg
Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger på verksted
Hel uke under land

Hjelpemaskineritillegg

Overtidsbestemmelser 2. avsnitt

Kompensasjon for arbeid med last, sjøvakter i havn, stopptørn etc.
Dagmannens overtidsbetaling
Beregning av tjenestetid – arbeid i hjemreisedøgn

E Minstelønnsatser

Den lokalt avtalte fastlønnen skal under ingen omstendigheter være lavere enn minstelønnsatsene. Minstelønnsatsene er oppstilt med lønnsrelasjoner mellom de ulike stillingene, men disse kan fravikes i det lokalt avtalte fastlønnsystemet.

	0 ÅR	1 ÅR	3 ÅR	5 ÅR	8 ÅR	10 ÅR	15 ÅR
Maskinsjef	61 853	62 734	63 625	64 513	65 402	68 690	
1. maskinist	54 433	55 629	56 822	58 029	59 227	60 448	
2. maskinist	50 103	51 200	52 310	53 407	54 506		
Overstyrmann	56 288	57 294	58 308	59 316	60 329	61 342	
Overstyrmann jr.	53 193	54 154	55 114	56 071	57 031		
1. styrmann	50 103	50 992	51 890	52 796	53 693	54 606	
2. styrmann	47 009	47 859	48 706	49 548	50 399		
Elektriker 6000kW og over	52 577	53 543	54 617	56 584	58 598	58 949	59 276

Vedlegg 6 AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratrukke seg førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv.

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23.desember 1988 nr. 110 og fra 1.januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.