

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

**SKIPSFØRERE PÅ
NOR-REGISTRERTE BØYELASTESKIP**

DEL I HOVEDAVTALE	8
DEL II GENERELLE BESTEMMELSER	8
§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	8
1.1 ANSETTELSE.....	8
1.2 AVVIKLING AV TJENESTEFORHOLDET, JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2	8
1.3 OPPSIGELSESTIDENS HENLEGGELSE JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2.....	8
1.4 ANSIENNITET OG FORTRINNSRETT.....	9
§ 2 SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN	9
2.1 TJENESTETID, FERIE/FRITID	9
2.2 TURNUSPLAN	9
2.3 TJENESTETIDS- OG FRITIDSREGNSKAP	10
2.4 AVVIK FRA OPPSATT TURNUSPLAN.....	10
2.5 GODTGJØRELSE FOR EKSTRA TJENESTE	11
§ 3 LØNNSBESTEMMELSER	12
3.1 LØNNSUTBETALING OG LØNNSBEREGNING.....	12
3.2 MARKERINGSTILLEGG.....	12
3.3 KOSTPENGER UNDER AVSPASERING AV FERIE/FRITID	13
3.4 SECURITY OFFICER (SSO) TILLEGG	13
3.5 ASSESSOR TILLEGG	13
3.6 OPPGJØR VED FORLIS.....	13
3.7 TJENESTE PÅ SKIP I LAVERE HYREKLASSE	13
3.8 VERKSTEDSOPPHOLD	13
§ 4 TJENESTETILLEGG	14
4.1 ANTALL TILLEGG	14
4.2 OPPTJENINGSTID	14
§ 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE	14
5.1 ARBEIDSOMRÅDET	14
5.2 HVILETID.....	14
§ 6 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID	14
6.1 REISEUTGIFTER OG TRANSPORT.....	14
6.2 BAGASJE	15
6.3 VAKSINE	15
6.4 MARITIME PERSONELLSERTIFIKATER	15
6.5 BEREGNING AV TJENESTETID - ARBEID I HJEMREISEDØGN	15
§ 7 UNIFORM	16
§ 8 FORSIKRING OG PENSJON	16
8.1 TRYGGHETSFORSIKRING	16
8.2 PENSJON.....	16
8.2.1 Tjenestepensjon.....	16
8.2.2 Avtalefestet Pensjon (AFP).....	16
8.3 TILLEGGSPENSJON.....	17
8.4 DØDSFALLSFORSIKRING	17
8.5 EFFEKTERSTATNING.....	17
8.5.1 Erstatningens størrelse.....	17
8.5.2 Dokumentasjon.....	17
8.6 FORSIKRING PÅ REISE TIL OG FRA SKIPET	18
§ 9 VELFERDSPERMISJON	18
§ 10 SYKDOM	18
10.1 VARSLING / PLIKT TIL Å OPPSØKE LEGE.....	18
10.2 TURNUS OG FERIE / FRITIDSAVSPASERING	19

10.3	GJENINNTREDELSE	19
10.4	OPPSIGELSE AV SYK ARBEIDSTAKER	19
§ 11	GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ KURS OG MØTER.....	19
11.1	PÅLAGTE KURS.....	19
11.2	PÅLAGT MØTE	20
11.3	OPPDATERING AV SERTIFIKATER IHT STCW KONVENSJONEN.....	20
§ 12	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET	20
§ 13	TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND	20
14.1	VARIGHET	20
14.2	2. AVTALEÅR.....	20
PROTOKOLLTILFØRSEL		21
	SJØMANNSTRADRAGET	21
	NORSK RETT OG NORSK DOMSTOL	21
VEDLEGG 1A	FRITIDSREGNSKAP.....	22
VEDLEGG 1B	AVVIK FRA TURNUS	24
VEDLEGG 1C	UTFYLLENDE VEILEDNING VEDRØRENDE §§ 2.2, 2.4 OG 2.5.....	26
	<i>Endret turnusplan.....</i>	<i>26</i>
	<i>Hovedregelen om avvik fra oppsatt turnusplan</i>	<i>26</i>
	<i>Unntak</i>	<i>26</i>
	<i>Andre situasjoner.....</i>	<i>26</i>
VEDLEGG 2	ETTER- OG VIDEREUTDANNING	28
VEDLEGG 3	FASTLØNNSSYSTEMER	29
A	PRINSIPPER FOR LØNNFASTSETTELSEN	29
B	PRINSIPPER FOR FORHANDLING OM FASTLØNNSAVTALER	30
C	FØRHOLD TIL ANDRE PROTOKOLLER	30
D	FØLGENDE BESTEMMELSER I AVTALEN GJELDER IKKE FOR ANSATTE SOM ER OMFATTET AV FASTLØNNSAVTALE:	31
E	MINSTELØNNSSATSER	32
VEDLEGG 4	AFP-ORDNING	33

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 skipsførere bygger på kilowatt-tonn (kWT). Med kWT forstås summen av skipets bruttotonnasje (BT) og hovedmaskineriets bremseeffekt i kilowatt (kW). For turbo- og dieselelektrisk drevne skip er bremseeffekten den ytelse i kW som hovedgeneratorene yter, dividert med virkningsgraden som verkstedet oppgir.

§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

1.1 Ansettelse

Skipsføreren ansettes i arbeidsgivers virksomhet etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte skipsfører, jf. skipsarbeidsloven kap 3 med forskrifter av 19. aug 2013 nr 1000.

Ved ansettelsen skal skipsføreren gjøres kjent med denne avtale, og ansettelsesavtalen skal vise til denne.

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

Den gjensidige oppsigelsesfristen er 3 måneder med mindre lengre oppsigelsestid er avtalt eller skipsføreren er ansatt for en bestemt tid eller reise.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

Dersom skipsføreren ber om det, skal oppsigelsen begrunnes.

Skipsfører over 50 år, som har minst 10 års tjeneste som fører i virksomheten, skal ha en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder.

Når skipsføreren skal slutte ved oppnådd aldersgrense skal han underrettes minst 3, henholdsvis minst 6 måneder før fratreden.

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.

Skipsføreren 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. Skipsfører 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 skipsfører som har vært ansatt til sammen 12 måneder i de to siste år. Fortrinnsretten kan fravikes når arbeidsgiver må ansette en skipsfører straks, og fortrinnsberettiget skipsfører 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 måneder.

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.

Så langt det er mulig skal man søke å sikre at de ansatte får jul og nyttår hjemme annet hvert år.

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 1A.

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-månedersperiode. 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 § 6.5, første avsnitt. 1.setning. (avløsningsdag er tjenestedag)
- For hver av de øvrige dager hvor skipsføreren 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 § 6.5, andre avsnitt, (avløsningsdag er tjenestedag)
- For hver av de øvrige dager hvor skipsføreren 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 § 6.5, andre avsnitt, (avløsningsdag er tjenestedag)

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 § 6.5, første avsnitt, 1.setning. (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 tjenestedager 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 LØNNBESTEMMELSER

3.1 Lønnsutbetaling og lønnsberegning

Den faste lønnen dekker alt arbeid og arbeidstid om bord.

Skipsførers lønn fastsettes under hensyntagen til lønnsvilkårene i virksomheten og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes kompetanse, praksis, utdannelse, ansettelsestid, og arbeids- og ansvarsområde herunder farledsbevis.

Arbeidsgiver skal, før den årlige lønnsjusteringen for kapteinene, drøfte med gruppens representanter eller tillitsvalgte om de prinsipper som man ønsker skal ligge til grunn for justeringen.

Merknad

NR og NSOF anbefaler i denne sammenheng at man som minimum etablerer en minstelønnsats/tabell.

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

Den fastsatte lønn skal dreie i ansettelsestiden med mindre reglene om sykkelønn kommer til anvendelse.

På skip med 3 eller flere styrmenn hvor man bruker 1:1-system, anses skalahyren å dekke hyre, opptjente ferie/fridager (fritidskompensasjon og lov- og avtalefestede ferie-penger) samt godtgjørelse for bevegelige helgedager under ferie/fritid, når hyren utbetales både for tid om bord og under ferie/fritid i land.

3.2 Markeringstillegg

Ved fastsettelse av årslønnen for skipsfører i forhold til den forventede inntekt for nest best betalte, skal man ta hensyn både til dennes fastlønn og den forventede inntekt ut over fastlønnen. Skipsførerens faste månedslønn fastsettes til et nivå som normalt skal gjøre markeringsbestemmelsen overflødig.

Skipsførerens fortjeneste skal ligge markert over hva enhver annen av skipets påbudte maritime besetning oppebærer. Sammenligningen foretas over en periode på 12 måneder. Med «markert over» menes i denne overenskomst 10 % over hva enhver annen av skipets ordinære maritime besetning oppebærer i samme tidsrom.

Arbeidsgiver er ansvarlig for utregning og utbetaling av eventuelt markeringstillegg etter bestemmelsene ovenfor. Hvor hyreregnskapene oppgjøres ved virksomhetskontoret, skal skipet ha kopi av dette regnskap.

For skipsfører som slutter i løpet av året beregnes markeringstillegget ved avslutningen av tjenesteforholdet, dvs. frem til det tidspunkt vedkommendes opptjente ferie/fritid er avsluttet.

3.3 Kostpenger under avspasering av ferie/fritid

Under avspasering av ferie/fritid i land og for eventuell fritid som kontantavregnes, utbetales fridagskostpenger. Tilleggene fremgår i notene for NOR-registrerte skip i utenriksfart (Tariff 4).

3.4 Security officer (SSO) tillegg

Utpekt SSO iht. ISPS-koden gis et månedlig tillegg. Tilleggene fremgår i notene for NOR-registrerte skip i utenriksfart (Tariff 4).

NSoF - protokolltilførelse

Normalt skal ikke skipsfører være utpekt SSO. Hvis det allikevel viser seg at stillingen blir tillagt oppgaven som SSO, tilkommer skipsføreren tillegget.

3.5 Assessor tillegg

Oppnevnt assessor for kadett gis et tillegg pr. måned om bord. Tilleggene fremgår i notene for NOR-registrerte skip i utenriksfart (Tariff 4).

3.6 Oppgjør ved forlis

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

Til skipsfører 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. Beløpet fremgår i notene for NOR-registrerte skip i utenriksfart (Tariff 4).

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

3.7 Tjeneste på skip i lavere hyreklasse

Skipsfører som etter 12 måneders tjeneste har tjenestegjort minimum 8 måneder om bord på arbeidsgivers skip i samme hyreklasse - hvorav minst 4 måneder sammenhengende ¹⁾ - skal beholde den høyere hyreklasse ved overgang til tjeneste på arbeidsgivers skip i lavere hyreklasse. Dog skal ingen skipsfører få sin hyre beregnet etter hyreklasse som ligger høyere enn skipsførerhyren på det av arbeidsgivers skip som til enhver tid har høyeste hyreklasse for skipsførere.

Ovennevnte gjelder ikke ved overgang fra en tariffavtale til en annen. Ved overgang fra tank- til tørrlastskip beholdes samme hyreklasse. Ovennevnte gjelder heller ikke ved overgang til annet skip etter eget ønske.

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

3.8 Verkstedsopphold

Fastlønnen dreier under verkstedsopphold.

I det enkelte tilfelle eller på generelt grunnlag skal det i virksomheten drøftes 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.

§ 4 TJENESTETILLEGG

4.1 Antall tillegg

Det opptjenes tjenestetillegg i stilling som overstyrmann eller skipsfører. Hvert tjenestetillegg utgjør 2,2 % av grunnhyren. Grunnhyre i denne forbindelse er skalahyre (0 år) dividert med 1,53. Tilleggene er innregulert i hyreskalaene ("Anbefalte minstelønnssatser for skipsfører i utenriksfart").

Ingen skal gå ned i hyre ved opprykk til skipsfører på samme skip.

4.2 Opptjeningstid

Tjenestetillegg opptjenes under avvikling av ferie og fridager, tidsrom hvor sykehyre betales og under fravær i forbindelse med utdanning i vedkommende fag samt for kvalifiserende tjenestetid i marinen. Tjenestefravær av annen art medregnes ikke i opptjeningstiden.

For å få det riktige antall tjenestetillegg plikter skipsføreren 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 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.

5.2 Hviletid

For skipsførere er det ikke avtalt begrenset daglig arbeidstid, men disse må selv organisere sin nødvendige hviletid.

Skipsfører som kommer om bord etter utreise til skipet skal gis nødvendig hvile før tiltørring.

§ 6 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID

6.1 Reiseutgifter og transport

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

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

Skipsfører 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.

Arbeidsgivers plikt til dekning av reiseutgifter gjelder kun i forhold til det sted skipsføreren var bosatt ved ansettelsen.

Dersom skipsføreren 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 skipsføreren ikke ha krav på å få dekket mer enn kostnaden til det bostedet den ansatte hadde ved ansettelsen evt. bosted før flyttingen.

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

Merknad:

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 allikevel 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 Bagasje

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

6.3 Vaksine

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

6.4 Maritime personellsertifikater

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

6.5 Beregning av tjenestetid - arbeid i hjemreisedøgn

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

For skipsfører regnes fratredelsesdagen som tjenestedag.

§ 7 UNIFORM

Hvis arbeidsgiver fordrer at det skal bæres uniform i tjenesten, skal denne enten holdes av arbeidsgiver eller skipsføreren betales en uniformgodtgjørelse som for tiden er kr 3775 pr år.

§ 8 FORSIKRING 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 eller den fast avtalt månedslønn for ansatte på fastlønnsavtale.

Oppllysning:

For nærmere vilkår; se NRs standard pensjonsavtale inngått med forsikringsselskapet samt gjeldende Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (Lov av 24 november 2000). Medlemskap pensjonsordningen forutsetter pliktig medlemskap i norsk folketrygd, jf Lov om Innskuddspensjon.

8.2.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)

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 tidligere opptjening i PTS) skal meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som inntatt i vedlegg 4.

8.3 Tilleggspensjon

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

Opplysning:

For vilkår; se NRs rammeavtale med forsikringsselskapet samt gjeldende Lov om foretakspensjon (Lov av 2000-03-24 nr 16).

Medlemskap i NRT-pensjonsordningen forutsetter pliktig medlemskap i norsk folketrygd, jf Lov om Foretakspensjon (LoF). 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.

Merknad:

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

8.4 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.

8.5 Effekterstatning

8.5.1 Erstatningens størrelse

Ved havari, brann eller annen ulykke som tilstøter skipet og hvorved skipsførerens 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 skipsføreren 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 skipsførerens side.

8.5.2 Dokumentasjon

For å kunne få erstatning etter foranstående punkt må skipsføreren 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.

8.6 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 VELFERDSPERMISJON

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 Varsling / plikt til å oppsøke lege

Skipsfører som ved fratredelse fra tjeneste om bord vet at han er syk, plikter å gjøre oppmerksom på det, og på forlangende omgående søke lege.

For skipsfører 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 skipsførers sykemelding går ut under avspasering av ferie/fritid og skipsføreren har grunn til å tro at han fortsatt ikke er arbeidsdyktig, plikter han å oppsøke lege for å få avklart hvorvidt det foreligger grunnlag for fortsatt sykemelding.

Skipsføreren er berettiget til å benytte egenmelding etter gjeldende regler i Folketrygdloven § 8-23 til 8-27 med forskrifter. Egenmelding kan ikke benyttes hvis arbeidsuførhet vil medføre utsatt utreise til skipet, slik at skipsføreren ikke kan begynne i arbeid umiddelbart etter et kortvarig sykefravær.

10.2 Turnus og ferie / fritidsavspasering

For skip med faste avløsningsordninger går turnusen etter ordinær plan, uavhengig av sykdom i den tid vedkommende skulle vært om bord eller hatt ferie eller fritid i land. Ved sykdom under ferie eller fritid i land, tilkommer den ansatte 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 skipsføreren 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 skipsføreren minusedager når fritidsregnskapet for siste 12-måneders tjenesteperiode gjøres opp, behandles disse etter de vanlige regler for oppgjør av minusedager.

10.3 Gjeninntredelse

Skipsfører som har vært borte fra tjeneste på grunn av sykdom/skade, skal ha rett til å tiltre arbeidsgivers tjeneste i tilsvarende stilling.

I forbindelse med sykdom som medfører at skipsføreren ikke kan tiltre tjenesten om bord etter oppsatt turnus, skal arbeidsgiver i samarbeid med de impliserte skipsførere finne en praktisk ordning som i størst mulig utstrekning reduserer behovet for vikarer.

10.4 Oppsigelse av syk arbeidstaker

Skipsfører som er arbeidsufør og berettiget til sykehyre/sykepenger i oppsigelsestid, er ikke i tillegg berettiget til oppsigelseslønn. Hvis oppsigelsen er gitt av arbeidsgiver, er skipsføreren berettiget til feriepenger av sykehyre/sykepenger i oppsigelsestiden.

§ 11 GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ KURS OG MØTER

11.1 Pålagte kurs

Skipsfører 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 dreiende lønn. Tiden som går med til kurs regnes som avspasert ferie/fritid, og er herved oppgjort. Alternativt kan kursdagene kompenseres med forlenget fritid i land.

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 skipsfører og arbeidsgiver.

Hvis vedkommende kan bo hjemme eller har annen privat innkvartering tilkommer en diett tilsvarende satsene i hyretabellene for NOR-registrerte skip i utenriksfart (tariff 4).

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 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 tilsvarende satsene i hyretabellene for NOR-registrerte skip i utenriksfart (tariff 4).

§ 13 TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND

Se Hovedavtalen kap. XIII

§ 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).

PROTOKOLLTILFØRSEL

Sjømannsfradraget

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. Disse dager kan etter avtale avkortes i senere seilingsperioder dag for dag. Det avkortede antall dager regnes imidlertid som seilingstid i den forkortede periode for at det løpende tjenestetids- og fritidsregnskap skal bli 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	Tjen.	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	Tjen.	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	Tjen.	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.	Tjen.	.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.	Tjen..	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)	Tjen.	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 mao ikke noe med reglene om ekstrautbetaling 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 arbeidsgiver.

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 turnusplanen 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 virksomheten. 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 tjenstedag 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 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.

Den faste årslønnen for skipsfører skal på årsbasis ligge markert over (minimum 10 %) den faste lønnen for den nest best betalte av den ordinære maritime besetning om bord.

Maskinsjefen skal på årsbasis ligge markert over den nest best betalte i maskin-departementet.

Den lønnen som avtales for skipsføreren og maskinsjefen skal ta høyde for denne inntektsforutsetningen, og avskjærer således ytterligere bruk av markeringsbestemmelsene.
3. 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.
4. 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.
5. Fastlønnen avtales lokalt med utgangspunkt i overenskomstens fastsatte lønns-satser for bøyelasteskip samt virksomhetens erfaringstall for godtgjørelse utover dette, jf. punkt D, og minimum være lik eller over minstelønns-satsene som listet i punkt E.

Det kan etableres fastlønnssetninger 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.

6. De lokale parter må etablere et system ved skifte av skip med avvikende fastlønnssetninger eller fra/til skip med/uten fastlønn.
7. Partene er gjennom denne protokollen innforstått med 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. Bli partene ikke enige om en ny avtale skal de ansatte fra et omforenet tidspunkt igjen omfattes av den til enhver tid gjeldende avtale for bøyelastskip mellom Norges Rederiforbund og 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 og 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
- Tjeneste på skip i lavere hyreklasse
- Ekstra overtidsbetaling
- Kompetansetillegg
- Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger på verksted
- Hel uke under land
- Kompensasjonstillegg
- Radiotillegg

- 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 Minstelønnssatser

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

	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 6000k	52 577	53 543	54 617	56 584	58 598	58 949	59 276

Vedlegg 4 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.