

Gjelder fra 1. april 2022
til 31. mars 2024

O V E R E N S K O M S T
mellom
NORGES REDERIFORBUND
og
LANDSORGANISASJONEN I NORGE /
NORSK SJØOFFISERSFORBUND

vedrørende
LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR STYRMENN OG ELEKTRIKERE

PÅ NOR REGISTRERTE PASSASKERSKIP I NORSK KYSTFART

DEL I HOVEDAVTALE	4
DEL II GENERELLE BESTEMMELSER	4
OVERENSKOMSTENS OMFANG	4
§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	4
1.1 ANSETTELSE	4
1.2 AVVIKLING AV TJENESTEFORHOLDET/OPPSIGELSE, JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2	4
1.3 OPPSIGELSESTIDENS HENLEGGELSE, JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2	4
1.4 ANSIENNITET OG FORTRINNSRETT	5
§ 2 SEILINGSPERIODER - FERIE/FRITID UREGELMESSIGHETER I TURNUS/EKSTRATJENESTE	5
2.1 AVLØSNINGSSYSTEM / TJENESTETID	5
2.2 TURNUSPLANER	5
2.3 GODTGJØRELSE FOR EKSTRA TJENESTE	6
§ 3 LØNSBESTEMMELSER	6
3.1 FASTLØNN	6
3.2 LØNSUTBETALING	6
3.3 TJENESTE I HØYERE STILLING	6
3.4 VERNEOMBUD	7
3.5 KOST	7
3.6 OPPGJØR VED FORLIS	7
§ 4 ARBEIDSTID	7
4.1 ARBEIDSTIDENS LENGDE	7
4.2 DEN ALMINNELIGE ARBEIDSPLIKT	7
4.3 VERKSTEDSOPPHOLD OG OPPLAG	7
4.4 ARBEIDSTID PÅ AVLØSNINGSDAGER	8
§ 5 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID	8
5.1 UTGIFTER VED ANSETTELSE OG AVSLUTNING AV TJENESTEFORHOLDET	8
5.2 REISEUTGIFTER I FORBINDELSE MED AVLØSNING	8
5.2.1 Reiserute og transportmiddel	8
5.2.2 Bosted og flytting	8
§ 6 UNIFORM OG VERNEUTSTYR	9
6.1 UNIFORM	9
6.2 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSKLÆR	9
§ 7 FORSIKRING, EFFEKTERSTATNING OG TILLEGGSPENSJON	9
7.1 TRYGGHETSFORSIKRING	9
7.2 EFFEKTERSTATNING	9
7.2.1 Erstatningens størrelse	9
7.2.2 Dokumentasjon	9
7.3 DØDSFALLSFORSIKRING	10
7.4 PENSJON	10
7.4.1 Tjenestepensjon	10
7.4.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)	10
§ 8 SYKDOM	10
8.1 SYKELØNN	10
8.2 VARSLING / PLIKT TIL Å OPPSØKE LEGE	10
8.3 TURNUS OG FERIE/FRITIDSAVSPASERING	11
8.4 GJENINNTREDELSE	11
8.5 OPPSIGELSE AV SYK ARBEIDSTAKER	11
§ 9 NYE STILLINGER	11
§ 10 VELFERDSPERMISJON	12
§ 11 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET	12
§ 12 GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE I KURS, MØTE, FAGKURS OG ETTERUTDANNING	12

12.1	PÅLAGTE KURS.....	12
12.2	PÅLAGT MØTE.....	13
12.3	OPPDATERING AV SERTIFIKATER IHT. STCW-KONVENSJONEN	13
§ 13	VIKAR/RESSURSPPOOL	13
§ 14	SLUTTBESTEMMELSER	13
14.1	VARIGHET	13
14.2	2. AVTALEÅR.....	13
BILAG 1	AVTALEFESTET PENSJON (AFP-ORDNINGEN)	15
BILAG 2	ETTER- OG VIDEREUTDANNING	18
BILAG 3	UTFYLLENDE BESETTEMMELSER VEDRØRENDE §2.3.....	19
BILAG 4	VIRKSOMHETENS FAST- OG MINSTELØNNSSATSER.....	20

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

OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomsten gjelder for deks- og elektrooffiserer på NOR-registrerte passasjerskip i kystfart i Norge.

§ 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.

Av ansettelseskontrakten skal det fremgå fra hvilket tidspunkt offiseren oppebærer lønn etter denne avtalen.

Før rederiet omdisponerer arbeidstakeren fra tjeneste på ett skip til et annet innen arbeidsgivers virksomhet skal arbeidstakeren ha tilstrekkelig varsel. Normalt er varslingsfristen seks (6) uker med mindre særlige hensyn gjør seg gjeldende.

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

Opsigelsestiden er som bestemt i Skipsarbeidslovens § 5 - 2.

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 Opsigelsestidens henleggelse, jf. skipsarbeidsloven § 5-2

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

Opsigelsen skal være skriftlig og skal enten overleveres personlig, sendes elektronisk eller med brev.

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 melding 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. Dette gjelder også ved permittering ut over 11 ukers varighet. Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av innskrenkninger har inntil ett år etter oppsigelsen fortrinnsrett ved nyansettelser i 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 - FERIE/FRITID UREGELMESSIGHETER I TURNUS/EKSTRATJENESTE

2.1 Avløsningssystem / tjenestetid

Seilingsperiodene skal normalt være basert på at tjenesteperioden og avspaseringsperioden er like lange (1:1- system), slik at på årsbasis blir tjenestetiden om bord 26 uker.

Den enkelte offiser kan etter avtale med rederiet etablere en turnusplan med kortere eller lengre seilingsperioder enn 1:1 under forutsetning av at slike avvik fra normal turnusplan ikke medfører økte omkostninger for arbeidsgiver.

Avspaserings-periodene (6 måneder pr. år) inkluderer den lov- og avtalefestede ferie.

2.2 Turnusplaner

Mellom rederiet og den enkelte offiser på det enkelte skip skal det settes opp en turnusplan over tjenestetid og ferie / fritid i land. Tjenestetiden om bord skal normalt ikke være over 4 uker, og ikke under 3 uker. I forbindelse med julen avtales det lokalt en ordning som planlegger for at de ansatte får jul og nyttår hjemme annet hvert år.

2.3 Godtgjørelse for ekstra tjeneste

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

Pålagt ekstra tjeneste ut over turnusplanen godtgjøres med 3/30 månedslønn for hver slik dag fra og med dag to (2. dagen). Første dag godtgjøres med 2/30 månedslønn.

I tilfeller hvor ekstratjenesten blir pålagt etter påbegynt avspasering godtgjøres dette med 3/30 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.

Utfyllende retningslinjer fremkommer av bilag 3.

§ 3 LØNNBESTEMMELSER

3.1 Fastlønn

Den faste lønnen avtales for den enkelte virksomhet og dekker alt arbeid og arbeidstid om bord. Hyrene fremgår av egne hyretabeller i bilag 4.

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

For stillingen overstyrermann gjelder at lønnen fastsettes under hensyntagen til lønnsvilkårene i virksomheten og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes kompetanse, praksis, utdanning, ansettelsestid, og arbeids- og ansvarsområde. Minstelønnssetninger fremkommer av bilag 4. Denne må selv organisere sin arbeids- og hviletid innenfor gjeldende regler. Lønnen inkluderer lov- og avtalefestet feriegodtgjørelse.

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

Ekstraarbeid p.g.a. sikkerhetstjeneste som nevnt i Hviletidsforskriften § 6 må utføres uten særskilt godtgjørelse.

3.2 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales over bankkonto i henhold til avtale. Ved avslutning av tjenesteforholdet foretas endelig sluttoppgjør.

3.3 Tjeneste i høyere stilling

Arbeidstakere som tjenestegjør i en høyere stilling enn de er ansatt i, betales lønn som for den høyere stilling bestemt i den tid de tjenestegjør i denne stillingen. Den høyere lønn betales også for den ferie/fritid som er opptjent i den høyere stillingen, og denne ferie/fritid avspaseres først.

3.4 Verneombud

Verneombud valgt av og blant de ansatte godtgjøres med kr. 300,- per måned.

3.5 Kost

Offiseren har fri kost om bord.

3.6 Oppgjør ved forlis

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

For øvrig gjelder regler om erstatning ved krigsulykker fastsatt i lov om yrkesskadetrygd.

§ 4 ARBEIDSTID

4.1 Arbeidstidens lengde

Uavhengig av om skipet er i sjøen eller havn skal arbeidstiden legges opp slik at arbeids og hviletidsbestemmelsene overholdes jf. Skipssikkerhetsloven §§ 23-24 med forskrift (2007-06-26-705) om arbeids- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip m.v. (her fork. hviletidsforskriften)

Ekstraarbeid p.g.a. sikkerhetstjeneste som nevnt i hviletidsforskriften § 6 må utføres uten særskilt godtgjørelse.

4.2 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.

4.3 Verkstedsopphold og opplag

Fastlønnen som dekker alt arbeid og arbeidstid om bord dreier også under opphold i havn og verkstedsopphold og opplag.

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 og opplaget kan inntas i avtalen dersom partene lokalt er enige om dette.

Ansatt som har fri under skipets opphold i havn, plikter om nødvendig å holde skipet orientert om hvor han oppholder seg, slik at han kan kalles tilbake til tjeneste i tilfelle uforutsett avgang og lignende.

4.4 Arbeidstid på avløsningsdager

Utreetid til skipet regnes som tjenestetid om bord. Hjemreise regnes som ferie/fritid i land.

§ 5 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID

5.1 Utgifter ved ansettelse og avslutning av tjenesteforholdet

Ansettelse, til- og fratredelse, foregår uten utgifter for arbeidstakeren. Gebyr i forbindelse med utstedelse og fornyelse av maritime personellsertifikater, inkl. evt. GOC-sertifikat, dekkes av arbeidsgiver. For personer som er allokert som førstehjelpere/medisinsk ansvarlig om bord dekker arbeidsgiver også utgifter til Hepatitt A og B vaksine.

Arbeidstakeren tilståes fri reise fra oppholdsstedet/hjemstedet ved ansettelse/ tiltredelse på skipet samt i forbindelse med fornyelse av legeerklæring i henhold til § 4 i forskrift om helseundersøkelse av arbeidstakere på skip.

Ved avslutningen av tjenesteforholdet har den arbeidstakeren fri reise fra skipet til hjemstedet.

5.2 Reiseutgifter i forbindelse med avløsning

5.2.1 Reiserute og transportmiddel

Ved ansettelse fastsettes avløsningshavn og reisemåten etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Reiseutgifter mellom denne og bopel dekkes av rederiet såfremt offiseren følger fastlagt turnusordning.

Hvis offiseren pålegges å avløse/bli avløst i annen havn dekker rederiet ekstra reisekostnader. Ved utkalling til ekstratjeneste i den enkeltes friperiode dekker arbeidsgiver alle reiseutgiftene.

Rederiet anviser reisen til og fra skipet i forbindelse med avløsning som i utgangspunktet skal foregå med kollektive transportmidler og fortrinnsvis på billigste måte. Andre reisemuligheter skal imidlertid vurderes dersom vente- og reisetid blir urimelig lang. Bruk av egen bil/taxi avtales i det enkelte tilfelle. Godtgjørelsen for avtalt bruk av egen bil beregnes etter Statens satser for trekkfrie arbeidsreiser. Kostgodtgjørelse ytes etter regning innenfor statens satser for kost.

Dersom rederiet anviser en reiserute som etter planen innebærer at arbeidstakeren kommer hjem senere enn klokken 24:00 på hjemreisedagen kompenseres hjemreisedagen med 1/30 månedslønn.

5.2.2 Bosted og flytting

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

Dersom arbeidstakeren flytter til annen permanent bosted i Norge, godtas det som hjemsted i avtalens forstand etter at den ansatte har oppdatert sin bostedsadresse i rederiets HR system, og denne er lagret og godkjent. Det skal fastsettes ny reisemåte etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Ved flytting til annet land vil arbeidstakeren ikke ha krav på å få dekket reiseutgifter til og fra bostedet, selv om man tidligere har hatt adresse i Norge som har gitt rett til dekning av reiseutgifter.

§ 6 UNIFORM OG VERNEUTSTYR

6.1 Uniform

Hvor arbeidsgiver pålegger den enkelte offiser å bære uniform skal denne enten holdes av arbeidsgiver, eller offiseren betales et uniformstillegg pr. måned som bidrag til å anskaffe og holde uniform. Uniformstillegget fremgår av virksomhetens lønnstabell.

6.2 Verneutstyr og arbeidsklær

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

§ 7 FORSIKRING, EFFEKTERSTATNING OG TILLEGGSPENSJON

7.1 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.

7.2 Effekterstatning

7.2.1 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 2/3 G (G er grunnbeløpet i Folketrygden).

Inntil samme erstatningsbeløp betaler arbeidsgiver for effekter arbeidstakeren har tapt eller som er blitt beskadiget på reisen 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.

7.2.2 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.

7.3 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.

7.4 Pensjon

7.4.1 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 fastlønsavtale.

Opplysning:

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.

7.4.2 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 bilag 1.

§ 8 SYKDOM

8.1 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.

8.2 Varsling / 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 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.

8.3 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.

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 virksomheten har ledig på friskmeldingstidspunktet.

8.4 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, jf. nedenfor.

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

8.5 Oppsigelse av syk arbeidstaker

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

§ 9 NYE STILLINGER

Blir det i overenskomstperioden opprettet stillinger for dekksoffiserer eller 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 mannskaper og stillinger dette gjelder. Når det gjelder stillinger som elektriker forutsettes det enighet også med de øvrige forbund som har disse som tariffestede stillinger.

§ 10 VELFERDSPERMISJON

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 mener i denne sammenheng personer som er registrert i folkeregisteret på samme adresse i minimum 1 år) er avgått ved døden eller alvorlig syk. Tilsvarende gjelder også for deltakelse i besteforeldres begravelse. 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 arbeidstakerens 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 skipsarbeidslovens § 7-2 eller skipssikkerhetsloven § 22. Retten til lønn faller bort i den utstrekning som er fastsatt for svangerskapspengene i Folketrygdloven.

§ 11 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET

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

Ansattes premie	kr.	26 pr. måned
Rederiets premie	kr.	82 pr. person pr. måned

§ 12 GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE I KURS, MØTE, FAGKURS OG ETTERUTDANNING

12.1 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 dreiende lønn. Tiden som går med til kurs regnes som avspasert ferie/fritid, og er herved oppgjort. Kurs skal så langt det er mulig legges i tjenesteperioden.

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 lovpålagte kurs (typisk 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)sats som fastsatt i hyretabellen.

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

12.2 Pålagt møte

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

Dersom den ansatte må reise hjemmefra tidligere enn 18:00 dagen før møtet kompenseres dette som over. Tilsvarende gjelder dersom den ansatte kommer hjem senere enn 08:00 dagen etter møtet.

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

12.3 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.

§ 13 VIKAR/RESSURSPPOOL

I det enkelte rederi kan det opprettes en vikar/ressurspool med fast ansatte for å dekke inn behovet for vikarer ved sykdom, tariff og lovfestede permisjoner samt kortvarige oppdrag og aktivitetssvingninger. Behovet drøftes med de tillitsvalgte.

Rederiet kan gjennom lokal avtale med de tillitsvalgte bli enige om avvik fra tariffavtalen for ansatte i vikar/ressurspool slik at vikarpoolen fungerer etter sin hensikt.

§ 14 SLUTTBESTEMMELSER

14.1 Varighet

Denne overenskomst gjelder fra 1. april 2022 til 31. mars 2024 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. april 2023).

NORGES REDERIFORBUND

NORSK SJØOFFISERFORBUND

Bilag 1 Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen)

Avtale om ny 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 fratruke med 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 inntektspensjon 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 inntektspensjon 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.

Bilag 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.

Bilag 3 UTFYLLENDE BESEITEMMELSER VEDRØRENDE §2.3

Frivillig tjeneste ut over turnusplanen godgjøres med 2/30 månedslønn for hver slik dag.

Rederiet må sikre at det fremstår som klart (skriftlig) hvorvidt ekstra tjeneste er frivillig eller pålagt.

Følgende tilfeller vil under enhver omstendighet ikke anses som et pålegg fra rederiet og utløser derfor kun rett til 2/30 kompensasjon for slik ekstra tjeneste.

- ved avløsning/ekstra tjeneste for en annen arbeidstaker som er innvilget velferdspermisjon etter skipsarbeidsloven §§ 7-1 – 7-9
- ved opprykk til ny stilling eller ved tilbud om ny stilling på annet skip.
- ved bytte av skip etter eget ønske
- ved bytte av turnusplan etter eget ønske
- ved overgang fra vikariat til fast stilling.
- ved oppbemanning av skip som i lengre tid har ligget i opplag
- ved overgang fra byggetilsyn til ordinær drift

Bilag 4 Virksomhetens fast- og minstelønnssatser

Opptjeningstid – se punkt 7 i protokoll av 8. juni 2022.