

**Gjelder fra 1. november 2022  
til 31. oktober 2024**

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

**mellom**

**NORGES REDERIFORBUND**

**Og**

**DET NORSKE MASKINISTFORBUND**

**Vedrørende**

**MASKINOFFISERER PÅ  
NOR-REGISTRERTE BØYELASTESKIP**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DEL I HOVEDAVTALE .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>DEL II      GENERELLE BESTEMMELSER.....</b>                               | <b>6</b>  |
| <b>§ 1  ANSETTELSE OG OPPSIGELSE .....</b>                                   | <b>6</b>  |
| 1.1 ANSETTELSE .....   | 6         |
| 1.2 AVVIKLING AV TJENESTEFORHOLDET.....                                      | 6         |
| 1.3 OPPSIGELSESTIDENS HENLEGGELSE, <u>SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2</u> .....      | 7         |
| 1.4 ANSIENNITET OG FORTRINNSRETT .....                                       | 7         |
| <b>§ 2  SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN .....</b>                              | <b>7</b>  |
| 2.1 TJENESTETID, FERIE/FRITID .....  | 7         |
| 2.2 TURNUSPLAN.....  | 7         |
| 2.3 TJENESTETIDS- OG FRITIDSREGNSKAP .....                                   | 8         |
| 2.4 AVVIK FRA OPPSATT TURNUSPLAN .....                                       | 8         |
| 2.5 GODTGJØRELSE FOR EKSTRA TJENESTE .....                                   | 9         |
| <b>§ 3  LØNNSBESTEMMELSER.....</b>   | <b>10</b> |
| 3.1 LØNNSUTBETALING OG LØNNSBEREGNING .....                                  | 10        |
| 3.1.2 <i>Maskinsjefens lønnsfastsettelse</i> .....                           | 10        |
| 3.2 SPESIELLE HYREPLASSERINGER - 2. MASKINIST JR.....                        | 10        |
| 3.3 SÆRLIGE TILLEGG.....   | 10        |
| 3.3.1 <i>Kostpenger under avspasering av ferie/fritid</i> .....              | 10        |
| 3.3.2 <i>Ekstra overtidsbetaling</i> .....                                   | 10        |
| 3.3.3 <i>Kompetansetillegg</i> .....   | 10        |
| 3.3.4 <i>Assessortillegg</i> .....   | 11        |
| 3.3.5 <i>Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger ved verksted</i> ..... | 11        |
| 3.3.6 <i>Hel uke under land</i> .....  | 12        |
| 3.3.7 <i>Hjelpemaskineritillegg</i> .....                                    | 12        |
| 3.3.8 <i>Beredskapsvakt i sjøen</i> .....                                    | 12        |
| 3.3.9 <i>Security officer (SSO) tillegg</i> .....                            | 12        |
| 3.3.10 <i>Oppgjør ved forlis</i> .....                                       | 12        |
| 3.4 TJENESTE PÅ SKIP I LAVERE HYREKLASSE .....                               | 13        |
| 3.5 VERNEOMBUD .....   | 13        |
| <b>§ 4  TJENESTETILLEGG .....</b>  | <b>13</b> |
| 4.1 ANTALL TILLEGG .....   | 13        |
| 4.2 OPPTJENINGSTID .....   | 13        |
| <b>§ 5  ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE .....</b>                                | <b>13</b> |
| 5.1 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER .....  | 13        |
| 5.2 OVERTIDSBESTEMMELSER .....   | 14        |
| 5.3 DEN ALMINNELIGE ARBEIDSPLIKT .....                                       | 14        |
| 5.4 SJØVAKTER I HAVN.....  | 14        |
| 5.5 ARBEIDSPLANER OG VAKTLISTER .....  | 15        |
| 5.6 HVILETID .....   | 15        |
| 5.7 FRIDAGER I HAVN.....   | 16        |
| 5.8 KOMPENSASJON FOR SJØVAKTER I HAVN, STOPPTØRN, LUGARVAKT M.V. ....        | 16        |
| 5.9 DAGMANNENS OVERTIDSBETALING .....  | 16        |
| 5.10 VERKSTEDSOPPHOLD.....   | 16        |
| <b>§ 6  UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID.....</b>          | <b>16</b> |
| 6.1 REISEUTGIFTER OG TRANSPORT .....   | 16        |
| 6.2 BEFORDRING MED JERNBANE .....  | 17        |
| 6.3 BAGASJE.....   | 17        |
| 6.4 VAKSINE.....   | 17        |
| 6.5 MARITIME PERSONELLSERTIFIKATER .....                                     | 17        |
| 6.6 BEREGNING AV TJENESTETID - ARBEID I HJEMREISEDØGN.....                   | 17        |
| <b>§ 7  VERNEUTSTYR, ARBEIDSTØY OG UNIFORM .....</b>                         | <b>18</b> |
| 7.1 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSKLÆR .....   | 18        |
| 7.2 OVERLEVELSESDRAKT .....  | 18        |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 7.3  | UNIFORM.....  | 18        |
| <b>§ 8</b>   | <b>FORSIKRINGER OG PENSJON.....</b>   | <b>18</b> |
| 8.1  | TRYGGHETSforsikring .....   | 18        |
| 8.2  | PENSJON.....  | 18        |
| 8.2.1  | Tjenestepensjon.....  | 18        |
| 8.2.2  | Avtalefestet Pensjon (AFP).....   | 19        |
| 8.3  | DØDSFALLSFORSIKRING .....   | 19        |
| 8.4  | EFFEKTERSTATNING .....  | 19        |
| 8.4.1  | Erstatningens størrelse .....   | 19        |
| 8.4.2  | Dokumentasjon .....   | 19        |
| 8.5  | FORSIKRING PÅ REISE TIL OG FRA SKIPET .....   | 19        |
| <b>§ 9</b>   | <b>VELFERDSPERMISJONER.....</b>   | <b>20</b> |
| <b>§ 10</b>  | <b>SYKDOM.....</b>  | <b>20</b> |
| 10.1   | SYKELØNN.....   | 20        |
| 10.2   | VARSLING/PLIKT TIL Å OPPSØKE LEGE.....  | 20        |
| 10.3   | TURNUS OG FERIE/FRITIDSAVSPASERING.....   | 21        |
| 10.4   | GJENINNTREDELSE .....   | 21        |
| 10.5   | OPPSIGELSE AV SYK ARBEIDSTAGER .....  | 21        |
| <b>§ 11</b>  | <b>GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ PÅLAGTE KURS OG MØTER SAMT FAGKURS/ETTERTDANNING.....</b> | <b>21</b> |
| 11.1   | PÅLAGTE KURS .....  | 21        |
| 11.2   | PÅLAGT MØTE.....  | 22        |
| 11.3   | OPPDATERING AV SERTIFIKATER IHT. STCW KONVENSJONEN .....                                    | 22        |
| 11.4   | FAGKURS/ETTERUTDANNING.....   | 22        |
| <b>§ 12</b>  | <b>TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL DET NORSKE MASKINISTFORBUND.....</b>                      | <b>22</b> |
| <b>§ 13</b>  | <b>OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET .....</b>   | <b>22</b> |
| <b>§ 15</b>  | <b>SLUTTBESTEMMELSER.....</b>   | <b>22</b> |
| 15.1   | VARIGHET.....   | 22        |
| 15.2   | 2. AVTALEAR .....   | 23        |
| <b>PROTOKOLLTILFØRSLER .....</b>   | <b>24</b>   |           |
| NYE STILLINGER.....  | 24  |           |
| SJØMANNFRADRAGET.....  | 24  |           |
| <b>VEDLEGG 1A FRITIDSREGNSKAP .....</b>  | <b>25</b>   |           |
| <b>VEDLEGG 1B AVVIK FRA TURNUS.....</b>  | <b>27</b>   |           |
| <b>VEDLEGG 1C UTFYLLENDE VEILEDNING VEDRØRENDE §§ 2.2, 2.4 OG 2.5.....</b>                           | <b>30</b>   |           |
| <i>Endret turnusplan.....</i>  | 30  |           |
| <i>Hovedregelen om avvik fra oppsatt turnusplan .....</i>  | 30  |           |
| <i>Unntak.....</i>   | 30  |           |
| <i>Andre situasjoner .....</i>   | 30  |           |
| <b>VEDLEGG 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING.....</b>  | <b>32</b>   |           |
| <b>VEDLEGG 3 KOMMENTARER TIL AVTALEN .....</b>   | <b>33</b>   |           |
| <b>VEDLEGG 4 FASTLØNNSSYSTEMER .....</b>   | <b>37</b>   |           |
| A. PRINSIPPER FOR LØNNFASTSETTELSEN.....   | 37  |           |
| B. PRINSIPPER FOR FORHANDLING OM FASTLØNNSAVTALE .....   | 38  |           |
| C. FORHOLD TIL ANDRE PROTOKOLLER.....  | 38  |           |
| D. FØLGENDE BESTEMMELSER I AVTALEN GJELDER IKKE FOR ANSATTE SOM ER OMFATTET AV FASTLØNNSAVTALE:..... | 39  |           |
| E. MINSTELØNNSSATSER.....  | 40  |           |
| <b>VEDLEGG 5 AFP-ORDNING.....</b>  | <b>41</b>   |           |

## **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**

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

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

Hverdagsovertid pr. time:

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

For overtid på søn- og helgedag, se § 3.2, siste avsnitt.

Begrepet "maskinoffiser" omfatter stillingskategoriene "maskinist" og "elektriker".

Overenskomsten gjelder for samtlige maskinister og for elektrikere som er medlemmer av Det norske maskinistforbund og som tjenestegjør i de virksomheter som er omfattet av denne overenskomsten.

### **§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE**

#### **1.1 Ansettelse**

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

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

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

#### **1.2 Avvikling av tjenesteforholdet**

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

For maskinsjefen er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 mnd.

Oppsigelse skal være skriftlig.

Dersom arbeidstakeren ber om det, skal oppsigelsen begrunnes.

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

### **1.3 Oppsigelsestidens henleggelse, skipsarbeidsloven § 5-2**

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

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

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

Arbeidstakeren plikter å stå til arbeidsgivers frem til oppsigelsestidens utløp.

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

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

### **1.4 Ansiennitet og fortrinnsrett**

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

## **§ 2 SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN**

### **2.1 Tjenestetid, ferie/fritid**

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

### **2.2 Turnusplan**

I samråd med tillitsvalgte 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 og andre nærliggende

Dnmf-bøye-2022

farvann. Det skal føres regnskap over den enkeltes tjenestetid om bord og avspasert ferie/fritid i land. Seilingsperiodenes lengde skal normalt være 6 uker etterfulgt av tilsvarende fri. I den enkelte virksomhet kan det imidlertid avtales at tjenesteperioden settes til 1,5 måned.

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

Ved varig endring av turnusplanen, skal en slik endring drøftes med tillitsvalgt/besetningen senest innen 50% av angjeldende tur er avviklet. En slik varig endring innen tidsfristen vil ikke gi rett til kompensasjon for avvik fra oppsatt turnus, jf pkt 2.4, eller tilsvarende. De som er hjemme får minusedager i fritidsregnskapet og disse behandles på vanlig måte etter reglene i henhold til overenskomstens vedlegg 1.

Merknad

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

### 2.3 Tjenestetids- og fritidsregnskap

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

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

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

### 2.4 Avvik fra oppsatt turnusplan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Merknad:

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

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

## **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 velferdspolis 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 og fridager trekkes i henhold til turnusplanen.

## **§ 3 LØNNSBESTEMMELSER**

### **3.1 Lønnsutbetaling og Lønnsberegning**

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

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

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

#### **3.1.2 Maskinsjefens lønnsfastsettelse**

Maskinsjefens årslønn fastsettes til 12 ganger hyre. Denne lønnen dekker all arbeidstid.

Partene er enige om at maskinsjefen normalt skal være den best betalte innen maskindepartementet. Denne bestemmelsen gjelder ikke for skip med to maskinister.

### **3.2 Spesielle hyreplasseringer - 2. maskinist jr.**

Det er fastsatt egne hyrer for 2. maskinist jr. Satsene fremgår av hyretabellene.

2. maskinist jr., som tidligere har tjenestegjort hos arbeidsgiver i "voksen" underordnet stilling, innplasseres i hyreskalaen for 2. maskinist jr. på hyretrinnet "6 – 12 måneder".

### **3.3 Særlige tillegg**

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

#### **3.3.1 Kostpenger under avspasering av ferie/fritid**

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

#### **3.3.2 Ekstra overtidsbetaling**

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

#### **3.3.3 Kompetansetillegg**

a) Maskinsjef som innehar DNV-survey sertifikat gis et kompetansetillegg.

b) 1. maskinist som innehar maskinoffiser sertifikat klasse 1, gis etter 12 måneders tjeneste i stilling som 1. maskinist et kompetansetillegg.

c) 2. maskinist med høyere maskinoffisersertifikat enn stillingen krever, gis et kompetansetillegg.



- d) 2. maskinist med eksamen fra maritim høyskole, gis et kompetansetillegg.
- e) Krever arbeidsgiver at elektriker skal ha tilleggskompetanse utover de krav som settes i kvalifikasjonsforskriften og bemanningsoppgaven, (eks. div. montørsertifikater) gis et kompetansetillegg.
- f) Elektriker på skip hvor det av arbeidsgiver eller sjøfartsmyndigheter kreves høyspentkompetanse, gis et kompetansetillegg.
- g) Dersom arbeidsgiver for Elektriker stiller krav til bestått høyskoleutdanning innen elektrofag feltet i tillegg til de kvalifikasjonskrav Sjøfartsdirektoratet setter for å være elektriker om bord, gis et kompetansetillegg.
- h) Teknisk fagskole gis et kompetansetillegg.
- Ovenfor nevnte tillegg fremgår av hyretabellen.

### **3.3.4 Assessortillegg**

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

### **3.3.5 Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger ved verksted**

Hvis en arbeidstaker<sup>1)</sup> under skipets opphold ved verksted (dager med avgang mellom kl. 1700 og kl. 2400 unntatt) får ordre om å være om bord i tiden mellom kl. 1700 og kl. 0700 etter å ha vært i arbeid om dagen, har han krav på 7 timer fri i havn for hver slik natt.

<sup>1)</sup> Gjelder ikke for maskinsjef som er unntatt fra Arbeidstidsloven.

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

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

Beskjed om stopptørn skal så vidt mulig gis innen kl. 1200.

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

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

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

#### **Anmerkning**

I henhold til Arbeidsrettens dom av 13. oktober 1980 gjelder ikke § 5.2, 4. avsnitt når maskinisten er pålagt stopptørn.

### **3.3.6 Hel uke under land**

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

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

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

### **3.3.7 Hjelpemaskineritillegg**

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

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

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

### **3.3.8 Beredskapsvakt i sjøen**

På skip med E0-klasse hvor det i rom sjø ikke går kontinuerlig vakt i maskinrommet, gis maskinisten (unntatt maskinsjefen på skip med tre eller flere maskinister om bord) en godtgjørelse på ¼ fritidstime for hver times pålagt hvilende beredskap fra arbeidstidens slutt. I denne brøken er feriegodtgjørelse og kostpenger inkludert.

Godtgjørelse etter denne paragraf gis når skipet er underveis, dvs. når skipet ikke ligger til ankers, er gjort fast i land eller står på grunn.

Ved beregning av overtidsbetaling under beredskapsperioder gjelder ikke 2 1/2 timersbestemmelsen.

### **3.3.9 Security officer (SSO) tillegg**

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

### **3.3.10 Oppgjør ved forlis**

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

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

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

### **3.4 Tjeneste på skip i lavere hyreklasse**

Arbeidstaker som etter 12 måneders tjeneste har tjenestegjort minimum 8 måneder om bord på arbeidsgivers skip i samme hyreklasse - hvorav minst 4 måneder sammenhengende<sup>1)</sup> - skal beholde den høyere hyreklasse ved overgang til tjeneste på arbeidsgivers skip i lavere hyreklasse. Dog skal ingen arbeidstaker få sin hyre beregnet etter hyreklasse som ligger høyere enn hyren på det av arbeidsgivers skip som til enhver tid har den høyeste hyreklasse for vedkommende stilling.

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

### **3.5 Verneombud**

Verneombud valgt av og blant de ansatte gis en godtgjørelse pr måned om bord. Godtgjørelsen fremgår av hyretabellen

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

## **§ 4 TJENESTETILLEGG**

### **4.1 Antall tillegg**

Det opptjenes tjenestetillegg i stilling som maskinist eller elektriker. For maskinister er hvert tjenestetillegg 2,2 % av grunnhyren (0 år) for stillingen, for elektriker er tilleggene fastsatt som kronebeløp. Tilleggene er innregulert i hyreskalaene.

### **4.2 Opptjeningstid**

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

Tjenestetilleggene opptjenes for maskinister bare ved tjeneste som maskinist på skip som eies eller disponeres av nordisk virksomhet.

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

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

## **§ 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE**

### **5.1 Arbeidstidsbestemmelser**

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

Virksomhetene skal så langt det er mulig unngå å kalle ut ansatte til arbeid på frivakt.

## **5.2 Overtidsbestemmelser**

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

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

Ekstraarbeid p.g.a. sikkerhetstjeneste som nevnt i lov om arbeidstid for skip § 7 (så vel dagens regler som de regler som gjaldt før lovendringen 28. juni 2002) må utføres uten særskilt godtgjørelse.

Arbeidstaker med rett til overtidsbetaling pr. time som kalles ut til overtidarbeid, skal være sikret 2 1/2 times overtidsbetaling for hver utkalling. Gjelder ikke maskinsjef som er unntatt fra Arbeidstidsloven.

Garantien gjelder:

- Når den som kalles ut har frivakt.
- For hver ny utkalling. Dog gjelder den ikke hvis den neste utkallingen skjer innenfor 2 ½ time etter forrige utkalling.

Garantien gjelder ikke:

- Når den ansatte har stopptørn, beredskapsvakt i sjøen (E0-vakt) eller lugarvakt under land.
- Når utkallingen foregår innenfor de overtidstimer som er innlagt i den faste lønnen og som er innlagt som daglig arbeidstid.
- Hvis overtidarbeidet fortsetter umiddelbart etter at den ordinære arbeidstiden er over, selv om vedkommende har en pause (for eksempel spisepause) før overtidarbeidet begynner. Det forutsettes imidlertid at den ansatte har fått beskjed om overtidarbeidet før den ordinære arbeidstiden er avsluttet.
- Når utkallingen skjer på et tidspunkt hvor arbeidet fortsetter direkte over i den ordinære arbeidstiden (uten utskei mellom overtidarbeidet og den ordinære arbeidstiden), dvs. det er mindre enn 2 ½ time fra utkallingen og til den ordinære arbeidstidens begynnelse. Spisepause regnes ikke som utskei.

## **5.3 Den alminnelige arbeidsplikt**

Den ansattes alminnelige arbeidsplikt omfatter alt arbeid som skipenes spesielle beskjeftigelse gjør nødvendig.

## **5.4 Sjøvakter i havn**

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

## 5.5 Arbeidsplaner og vaktlister

Arbeidsplaner (vaktlister) utarbeides av skipsledelsen i samarbeid med maskin-offiserene.

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

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

Fordelingen av den innregnede arbeidstiden fastsettes som følger:

|  | Dagmann <sup>1)</sup> | Vaktgående |
|--|-----------------------|------------|
| Mandag tom fredag                          | 9                     | 8          |
| Lørdag                                     | 9                     | 8          |
| Søndag                                     | 6                     | 8          |
| Variabel overtid pr. uke                   | 14                    | 20         |
| Gjennomsnittlig faktisk arbeidstid pr. uke | 74,0                  | 76,0       |
| Kompensasjon, se § 5.8                     | 4,5                   | 4,5        |
| I alt, timer pr. uke                       | 78,5                  | 80,5       |
| Pro rata overtid <sup>2)</sup>             | 2,0                   | 3,0        |

1) Ref. § 5.10 om definisjon av dagmann

2) Gjennomsnittlig antall overtidstimer pr. dag ved forlenget tjenesteperiode om bord I tillegg til den faste daglige arbeidstiden skal det disponeres et antall overtidstimer som spesifisert ovenfor etter ledelsens vurdering. "Variabel overtid" skal avregnes hver uke regnet fra ombordperiodens start.

## 5.6 Hviletid

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

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

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

## **5.7 Fridager i havn**

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

## **5.8 Kompensasjon for sjøvakter i havn, stopptørn, lugarvakt m.v.**

Det er i lønnsberegningen innlagt en standard kompensasjon pr. uke for sjøvakter i havn, stopptørn, lugarvakt etc. tilsvarende 4,5 timer hverdagsovertid pr. uke.

## **5.9 Dagmannens overtidsbetaling**

Den som tjenestegjør som dagmann skal ha overtidsbetaling for arbeidstid ut over 6 timer på søndag. Forutsetningen er at maskinoffiseren i dette tidsrom har vært dagmann i minst 3 hverdager. Maskinoffiseren anses i denne forbindelse å ha vært dagmann hvis han på disse dager har hatt sin alminnelige arbeidstid iht. § 5.5 i tidsrommet 0700 til 2100.

## **5.10 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.

# **§ 6 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID**

## **6.1 Reiseutgifter og transport**

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

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

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

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

### Merknad 1:

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

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

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

#### Merknad 2:

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

Partene erkjenner 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 Befordring med jernbane**

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

### **6.3 Bagasje**

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

### **6.4 Vaksine**

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

### **6.5 Maritime personellsertifikater**

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

### **6.6 Beregning av tjenestetid - arbeid i hjemreisedøgn**

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

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

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

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

## **§ 7 VERNEUTSTYR, ARBEIDSTØY OG UNIFORM**

### **7.1 Verneutstyr og arbeidsklær**

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

### **7.2 Overlevelsesdrakt**

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

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

### **7.3 Uniform**

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

## **§ 8 FORSIKRINGER OG PENSJON**

### **8.1 Trygghetsforsikring**

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

### **8.2 Pensjon**

#### **8.2.1 Tjenestepensjon**

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

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

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

#### Opplysning:

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



## Merknad

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

### **8.2.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)**

Med virkning fra 1 jan 2020 skal ansatte på denne overenskomsten som etter reglene i lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 62 år (født i 1970 og senere, eller de født i 1969 og tidligere uten opptjening i PTS før 1 jan 2020) meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som inntatt i vedlegg 5.

## Merknad

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

### **8.3 Dødsfallsforsikring**

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

### **8.4 Effekterstatning**

#### **8.4.1 Erstatningens størrelse**

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

Inntil samme erstatningsbeløp betaler arbeidsgiver for effekter arbeidstakeren har tapt eller som er blitt beskadiget på reise til eller fra det skip han er eller var forhyrt til.

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

#### **8.4.2 Dokumentasjon**

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

Det vises for øvrig til skipsarbeidsloven § 8-4.

### **8.5 Forsikring på reise til og fra skipet**

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

## **§ 9 VELFERDSPERMISJONER**

Velferdspermisjon kan gis med inntil 14 dager pr. år dersom arbeidstakeren får underretning om at dennes foreldre, ektefelle, barn, søsken, svigerforeldre, samboer, barnebarn, mor/far til egne barn, samt samboers barn (med samboer mener i denne sammenheng personer som er registrert i folkeregisteret på samme adresse i minimum 1 år) er avgått ved døden eller alvorlig syk. Velferdspermisjon kan innenfor nevnte dager også gis med inntil 2 dager per år for deltakelse i egen bestemor/-fars 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.

## **§ 10 SYKDOM**

### **10.1 Sykelønn**

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

### **10.2. 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 § 8.23-8.27 med forskrifter. Egenmelding kan ikke benyttes hvis arbeidsuførhet vil medføre utsatt utreise til skipet, slik at arbeidstakeren ikke kan begynne i arbeid umiddelbart etter et kortvarig sykefravær.

### **10.3 Turnus og ferie/fritidsavspasering**

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

Hvis sykdommen medfører at arbeidstakeren etter friskmelding er i land på dager hvor han etter sin turnus skulle vært om bord, skal slike dager betraktes som minusedager.

Disse minusedager kan etter avtale tas inn ved forlengede seilingsperioder. Har arbeidstakeren minusedager når fritidsregnskapet for siste 12-måneders tjenesteperiode gjøres opp, behandles disse etter de vanlige regler for oppgjør av minusedager.

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

### **10.4 Gjeninntredelse**

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

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

### **10.5 Oppsigelse av syk arbeidstager**

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

## **§ 11 GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ PÅLAGTE KURS OG MØTER SAMT FAGKURS/ETTERTDANNING**

### **11.1 Pålagte kurs**

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

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

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

Protokoll om videreutdanning, se vedlegg 2.

Praktisering og kompensasjon 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 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.

## **11.4 Fagkurs/etterutdanning**

Maskinoffiseren har, i samråd med arbeidsgiver, rett til å ta inntil en ukes fagkurs eller annen form for relevant etterutdanning for maskinoffiserer pr. år. Slike kurs kompenseres med 1/30 grunnhyre pr. kursdag.

Protokoll om videreutdanning, se vedlegg 2.

## **§ 12 TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL DET NORSKE MASKINISTFORBUND**

Se Hovedavtalen kap. XIII

## **§ 13 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET**

Avtalen mellom Norges Rederiforbund og Det norske maskinistforbund om et Opplysnings- og utviklingsfond er en del av denne overenskomst.

Den til enhver tid gjeldende avgift fremgår av hyretabellen.

## **§ 15 SLUTTBESTEMMELSER**

### **15.1 Varighet**

Denne overenskomst gjelder fra 1. november 2022 til 31. oktober 2024 og videre 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 1 - en - måneds varsel.

## **15.2 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Norges Rederiforbund og Det norske maskinistforbund 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 Det norske maskinistforbunds styre og Norges Rederiforbunds styre.

Hvis partene representert ved i Det norske maskinistforbunds 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 2023).

## **PROTOKOLLTILFØRSLER**

### ***Nye stillinger***

Blir det i overenskomstperioden opprettet stillinger for maskinister 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 stillinger dette gjelder. Når det gjelder stillinger som elektriker forutsettes det enighet også med de øvrige forbund som har denne stillingen som tariffestet stilling.

### ***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

DET NORSKE MASKINISTFORBUND

## 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 15dager à 1/30 månedslønn (15/30 månedslønn) til gode. Dette kan etter avtale avkortes med ekstra fri, hvor verdien av en slik fridag er 2/30 månedslønn. Det avkortede antall dager regnes imidlertid som seilingstid i den forkortede periode for at det løpende tjenestetids- og fritidsregnskap blir korrekt.

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

### Minusdager

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

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

Eksempel:

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

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



## Vedlegg 1B AVVIK FRA TURNUS

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

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

*Eksempel 1 a - forsinket avløsning med 1 dag*

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

*Eksempel 1 b - forsinket avløsning med 2 dager*

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

Eksempel 1 c - forsinket avløsning med flere dager

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

Eksempel 2 a - for tidlig avløsning med 1 dag

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

Eksempel 2 b - for tidlig avløsning med 2 dager

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

Eksempel 2 c - for tidlig avløsning med flere dager

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

\* \* \* \* \*

Hvis skiftedag ikke forskyves ved neste skifte som følge av et avvik, vil noen ha for få fridager og noen for mange ved neste mannskapsskifte. Disse registreres etter vanlige regler som pluss- eller minusedager i fritidsregnskapet og gjøres opp som hittil. Fritidsregnskapet har 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 det 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 turnusplan som gjaldt før opplagssituasjonen som gjelder. Er det snakk om lengre tids opplag antar vi imidlertid at det praktiske vil være å utarbeide en ny turnusplan iht. pkt 2.2 som gjelder fra oppbemanningstidspunktet. Er dette gjort skal det ikke betales godtgjørelse etter pkt. 2.4 dersom avløsningstidspunktene i den nye turnusplanen avviker fra den gamle
- Oppsigelser og permitteringer av noe varighet (tariffavtalens pkt. 1.5, og Hovedavtalen kap. 7) kan medføre at ansatte må skifte skip som følge av at virksomhetens ansiennitet følges. Den ansatte må da anses for å ha fått en ny turnusplan, slik at det ikke skal betales kompensasjon.
- Ved overgang fra byggetilsyn til ordinær drift forutsetter tariffavtalen at det skal opprettes turnusplan i ht. pkt 2.2 som normalt vil gjelde fra det tidspunkt skipet kommer i ordinær drift. Den nylagde turnusplanen vil da bli avgjørende i forhold til reglene om avvik fra turnus. Dersom et annet opplegg skal følges er det viktig at dette avklares med de ansatte i god tid.

### **Pkt. 2.5 Ekstra tjeneste.**

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

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

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

Etter avtale mellom arbeidsgiver og den ansatte kan imidlertid innseiling av minusdager, etter oppgjort ferie-/fritidsregnskap, også gjøres ved ekstra seiling (§ 2.5). I slike tilfeller skal hver 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 EFTER- 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 det mål og strategi. Virksomheten har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for arbeidsgiver og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra en arbeidsgiver til en annen, og mellom arbeidsgivere og utdanningssystemet der dette er naturlig.

## **Vedlegg 3 KOMMENTARER TIL AVTALEN**

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

### **§ 2 SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN**

#### **2.2 Turnusplan**

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

Avvik fra turnusplanen må påregnes da det ikke er mulig å holde en fast avløsningsdato under alle tenkelige forhold. Dette krever at begge parter viser fleksibilitet og forståelse for de situasjoner som måtte oppstå. Ekstra tjeneste vil fremkomme som ekstra fridager i fritidsregnskapet, jfr. §§ 2.3 og 2.4.

### **§ 3 LØNNSBESTEMMELSER**

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

#### **3.1 Lønnsberegning**

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

#### **3.3 Utbetalinger i tillegg til den faste månedslønnen**

##### **3.3.3 Kompetansetillegg**

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

##### **3.3.4 Godtgjørelse for stopptørn når skipet ligger ved verksted**

Godtgjørelsen for stopptørn under ordinær drift er inkludert i standardgodtgjørelsen i § 3.9. Ved verksted kan det imidlertid oppstå situasjoner hvor enkelte må pålegges å

stå om bord i fritiden. Disse vil få stopptørnbetaling etter de ordinære reglene fra utenriksavtalene.

### **3.3.7 Beredskapsvakt i sjøen**

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

## **§ 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE**

### **5.2 Overtidsbestemmelser**

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

I de tilfelle turnusperioden blir lengre enn den avtalte perioden, avregnes overtid ut over hele 7-dagersperioder med den pro rata overtiden som står i siste linje i tabellen i § 3.5.

Eksempel 1:

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

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

Eksempel 2:

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

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

### **5.3 Den alminnelige arbeidsplikt**

Arbeidsplikten er generell i den forstand at man kan settes til ethvert arbeid man er kvalifisert til uten ekstra betaling. Godtgjørelse for visse arbeidsoppgaver - slik det er fastsatt i de generelle utenriksoverenskomstene - er dekket av en standardgodtgjørelse slik det fremgår av § 3.9.

Dagmannens rett til overtid for arbeid på søndag er imidlertid tatt vare på ved bestemmelsen om at arbeidstiden på søndag er 6 timer, mens det er betalt for 8 timer, ref. § 3.5. Dette betyr at reglene i arbeidstidslovens § 4 om helgedagsarbeid ikke gjelder.



## 5.4 Sjøvakter i havn

Arbeidstidslovens bestemmelser om brekking av vakter er fraveket. Vaktene kan holdes dreierende under havneopphold inntil 36 timer. Hvis havneoppholdet varer mer enn 36 timer vil arbeidstidslovens regler gjelde f.o.m. den første timen etter at 36-timersgrensen er passert.

Den ekstrabetalingen man har hatt for vakter mellom 1700 og 0600 hvis havneoppholdet har vart ut over 14 timer (se arbeidstidslovens § 5), er lagt inn i standardkompensasjonen i § 3.9 med en gjennomsnittlig verdi.

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

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

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

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

## 5.5 Arbeidsplaner og vaktlister

Den faste månedslønnen er delt i to deler:

1. Én del dekker den faktiske arbeidstid. Denne varierer fra stilling til stilling og etter om det gjelder en dagmann eller en vaktgående.
2. Én del som dekker andre godtgjørelser, jfr. § 3.9.

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

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

## 5.6 Hviletid

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

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

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

## **5.10 Dagmannens overtidbetaling**

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

## **6.1 Utgifter ved ansettelse og avslutning av tjenesteforholdet**

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

## **Lønnsberegning**

I lønnsberegningen er alle ansatte behandlet som vaktgående, dvs. det er gitt fritidskompensasjon for arbeidstid mellom 48 og 56 timer pr. uke. Dagmannens rett til overtid for arbeid på søndag er imidlertid tatt vare på ved bestemmelsen om at arbeidstiden på søndag er 6 timer, mens det er betalt for 8 timer, ref. § 3.5.

## Vedlegg 4 FASTLØNNSSYSTEMER

Norges Rederiforbund og hhv. Norsk Sjøoffisersforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjømannsforbund er enige om at bøyelastvirksomheter kan erstatte denne overenskomsten med et fastlønssystem 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 lønnfastsettelsen**

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.
3. Den faste årslønnen for skipsfører skal i et fastlønssystem ligge minimum 10 % over maskinsjefens faste lønn, som igjen skal være avlønnet høyere enn de øvrige offisersstillingene.

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

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

Det kan etableres fastlønnssetser basert på det enkelte skip eller grupper av skip i forhold til skipenes kompleksitet, størrelse, fartsområde o.a.

Fastlønnsavtalene skal fortsatt inneholde et system med tjenestetillegg.

7. De lokale parter må etablere et system ved skifte av skip med avvikende fastlønnssatser eller fra/til skip med/uten fastlønn.
8. Partene er gjennom denne protokollen enige om at den fast avtalte lønnen skal inngå i pensjons og sykepengegrunnlaget.  
Partene er 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 pensjonsgrunnlaget ved inngåelse av fastlønnsavtaler.

#### **B. Prinsipper for forhandling om fastlønnsavtale**

1. Virksomheter som ønsker å innføre fastlønnsavtale, 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.
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 – måneders varsel. Bli partene ikke enige om en ny avtale skal de ansatte fra et omforent tidspunkt igjen omfattes av den til enhver tid gjeldende avtale for bøyelasteskip mellom Norges Rederiforbund og Det norske maskinistforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund
4. Hvis en av partene mener at forutsetningene for en inngått avtale har endret seg vesentlig, er det anledning til å reforhandle avtalen i tariffperioden med en – 1 – måneders 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:**

Maskinoffiserer

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

## Vedlegg 5 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 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](http://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 pensjonsgivende 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 pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene ([www.afp.no](http://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.