

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

**LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR
MASKINOFFISERER**

**PÅ NOR REGISTRERTE FERGER I NORD- OG
ØSTERSJØFART**

DEL I HOVEDAVTALE	8
DEL II GENERELLE BESTEMMELSER	8
OVERENSKOMSTENS OMFANG	8
§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	8
1.1 ANSETTELSE.....	8
1.2 AVVIKLING AV TJENESTEFORHOLDET, JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2.....	8
1.3 OPPSIGELSESTIDENS HENLEGGELSE, JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2.....	9
1.4 ANSIENNITET OG FORTRINNSRETT.....	9
§ 2 SEILINGSPERIODER - FERIE/FRITID UREGELMESSIGHETER I TURNUS/EKSTRATJENESTE	9
2.1 TURNUSORDNING.....	9
2.2 UREGELMESSIGHETER I TURNUS OG EKSTRATJENESTE.....	10
2.2.1 <i>Endring av turnusperiode</i>	10
2.2.2 <i>Ekstratjeneste</i>	10
2.2.3 <i>Godtgjørelse for ekstra tjeneste</i>	10
2.2.4 <i>Minusdager som følge av ekstra fritid i land</i>	10
§ 3 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE	10
3.1 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	10
3.2 OVERTIDSBESTEMMELSER.....	10
3.3 DEN ALMINNELIGE ARBEIDSPLIKT.....	11
3.4 VAKTORDNINGER.....	11
3.5 ARBEIDSPLANER OG VAKTLISTER.....	12
3.6 HVILETID.....	12
§ 4 LØNNSBESTEMMELSER	12
4.1 LØNNSBEREGNING.....	12
4.2 LØNNSUTBETALING.....	13
4.3 TJENESTE I HØYERE STILLING.....	13
4.4 SPESIELLE HYREPLASSERINGER.....	13
4.5 UTBETALINGER I TILLEGG TIL DEN FASTE MÅNEDSLØNNEN.....	13
4.5.1 <i>Kostpenger under avspasering av ferie/fritid</i>	13
4.5.2 <i>Ekstra overtidsbetaling</i>	13
4.5.3 <i>Oppgjør for ekstratjeneste og ekstra fridager</i>	13
4.5.4 <i>Kompetansetillegg</i>	14
4.5.5 <i>Godtgjørelse for tapt fritid (stopptørn) når skipet ligger i havn</i>	14
4.5.6 <i>Hjelpemaskineritillegg</i>	14
4.5.7 <i>Assessor tillegg</i>	15
4.6 VERKSTEDOPPHOLD ETC.....	15
4.7 TJENESTE PÅ SKIP I LAVERE HYREKLASSE.....	15
§ 5 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID	15
5.1 UTGIFTER VED ANSETTELSE OG AVSLUTNING AV TJENESTEFORHOLDET.....	15
5.2 REISEUTGIFTER I FORBINDELSE MED AVLØSNING.....	16
5.2.1 <i>Reiserute og transportmiddel</i>	16
5.2.2 <i>Bosted og flytting</i>	16
5.3 ARBEIDSTID PÅ AVLØSNINGSDAGER.....	16
§ 6 TJENESTETILLEGG	17
6.1 ANTALL TILLEGG.....	17
6.2 OPPTJENINGSTID.....	17
§ 7 UNIFORM OG VERNEUTSTYR	17
7.1 UNIFORM.....	17
7.2 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSKLÆR.....	17
§ 8 FORSIKRINGER OG PENSJON	17
8.1 TRYGGHETSFORSIKRING.....	17
8.2 PENSJON.....	17
8.2.1 <i>Tjenestepensjon</i>	17

8.2.2	Avtalefestet Pensjon (AFP).....	18
8.3	EFFEKTERSTATNING.....	18
8.3.1	Erstatningens størrelse.....	18
8.3.2	Dokumentasjon.....	18
8.4	DØDSFALLSFORSIKRING.....	18
8.5	FORSIKRING PÅ REISE TIL OG FRA SKIPET.....	19
§ 9	OPPGJØR VED FORLIS.....	19
§ 10	SYKDOM.....	19
10.1	SYKELØNN.....	19
10.2	VARSLING / PLIKT TIL Å OPPSØKE LEGE.....	19
10.3	TURNUS OG FERIE/FRITIDSAVSPASERING.....	19
10.4	GJENINNTREDELSE.....	20
10.5	OPPSIGELSE AV SYK ARBEIDSTAKER.....	20
§ 11	NYE STILLINGER.....	20
§ 12	VELFERDSPERMISJON.....	20
§ 13	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET.....	21
§ 14	GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE I KURS, MØTE, FAGKURS OG ETTERUTDANNING.....	21
14.1	PÅLAGTE KURS.....	21
14.2	PÅLAGT MØTE.....	21
14.3	OPPDATERING AV SERTIFIKATER IHT. STCW-KONVENSJONEN.....	22
14.4	FAGKURS/ETTERUTDANNING.....	22
§ 15	SKIPSLEDELSE.....	22
§ 16	ARBEIDSORDNING I MASKINROMMET PÅ SKIP OVER 4.000 BT.....	22
§ 17	SLUTTBESTEMMELSER.....	22
17.1	VARIGHET.....	22
17.2	2. AVTALEÅR.....	22
	PROTOKOLLTILFØRSLER.....	24
VEDLEGG 1	SPESIELLE BESTEMMELSER FOR DEN ENKELTE VIRKSOMHET.....	25
VEDLEGG 2	ETTER- OG VIDEREUTDANNING.....	27
VEDLEGG 3	AFP-ORDNING.....	28

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 overenskomst er en integrert del av de generelle avtaler for skip i utenriksfart, herunder Hovedavtalen (konf. imidlertid Riksmeklingsmannens møtebok datert 20. november 2004).

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 dieselelektrisk 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.

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 den lov- og avtalefestede feriegodtgjørelse pluss eventuelle kompetansetillegg samt oppholdsgodtgjørelse med den til enhver tid gjeldende sats pr. døgn for tiden mellom ansettelse (jf. skipsarbeidsloven § 4-1) og tiltredelse av tjenesten. Denne tid medtas ikke i det etterfølgende tjeneste-/fritidsregnskap som skal føres.

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

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

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

Oppsigelsen skal være skriftlig.

Dersom arbeidstakeren ber om det, skal oppsigelsen begrunnes.

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

1.3 Oppsigelsestidens henleggelse, jf. skipsarbeidsloven § 5-2

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

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

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

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

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

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

1.4 Ansiennitet og fortrinnsrett

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger skal det ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. 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 Turnusordning

Seilingsperiodene skal normalt være 14 dager etterfulgt av 14 kalenderdager fri, slik at på årsbasis blir tjenestetiden om bord 26 uker. Etter avtale kan det gis adgang til å benytte kortere eller lengre seilingsperioder under forutsetning av at slike avvik fra normal turnusplan ikke medfører økte omkostninger for virksomheten. Avspaseringsperiodene (6 måneder pr. år) inkluderer den lov- og avtalebestemte ferie.

I forbindelse med julen avtales det lokalt en ordning som sikrer at de ansatte får jul og nyttår hjemme annet hvert år.

2.2 Uregelmessigheter i turnus og ekstratjeneste

2.2.1 Endring av turnusperiode

Ved endring av fartsområde kan lengre seilingsperioder/fritidsperioder avtales.

2.2.2 Ekstratjeneste

I forbindelse med sykdom, ruteendringer, verkstedopphold etc., kan de ansatte pålegges inntil 3 døgn ekstra tjeneste.

2.2.3 Godtgjørelse for ekstra tjeneste

For ekstra tjeneste betales 1/15 av månedslønnen (inkl. eventuell hyre etter tilleggstabell) pluss et kronebeløp som fastsatt i hyretabellen pr. dags ekstra tjeneste som endelig oppgjør. Det opptjenes ikke ny fritid for slik ekstra tjeneste, dvs. turnusplanen dreier som normalt.

Ved beordring til nytt skip og derved overlapp beordret av arbeidsgiver, skal disse dagene kompenseres som ekstra tjeneste.

På skip med rundtur som er kortere enn 8 timer kan det avtales at kompensasjonen fastsettes til minimum overtidsbetaling pr. time.

2.2.4 Minusdager som følge av ekstra fritid i land

Minusdager som oppstår som følge av at en ansatt ønsker ekstra fritid i land, trekkes i hans tilgodehavende i den samme eller etterfølgende måned med 1/15 av månedslønnen pr. fridag (lønn for arbeidsdagen pluss tilhørende fridag). Disse ekstra fridager er derved endelig oppgjort.

§ 3 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE

3.1 Arbeidstidsbestemmelser

Arbeidstiden som er dekket av den faste lønnen avtales for den enkelte virksomhet, jf. § 4.1 nedenfor. Så langt det er mulig skal man unngå å kalle ut ansatte til arbeid på frivakt.

Uavhengig av om skipet er i sjøen eller havn skal arbeidstiden legges opp slik at arbeids- og hviletidsbestemmelsene overholdes jf. Forskrift (2007-06-26-705) til Skipssikkerhetsloven vedrørende Arbeidstid- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip m.m. (her fork. Hviletidsforskriften).

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

3.2 Overtidsbestemmelser

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

Arbeidstaker med rett til overtidsbetaling pr. time¹) som kalles ut til overtidsarbeid skal være sikret 2 1/2 times overtidsbetaling for hver utkalling.

Garantien gjelder:

- Når den som kalles ut har frivakt.
- For hver ny utkalling. Dog gjelder den ikke hvis den neste utkallingen skjer innenfor 2 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 overtidsarbeidet fortsetter umiddelbart etter at den ordinære arbeidstiden er over, selv om vedkommende har en pause (f.eks spisepause) før overtidsarbeidet begynner. Det forutsettes imidlertid at den ansatte har fått beskjed om overtidsarbeidet før den ordinære arbeidstiden er avsluttet.
- Når utkallingen skjer på et tidspunkt hvor arbeidet fortsetter direkte over i den ordinære arbeidstiden (uten utskei mellom overtidsarbeidet og den ordinære arbeidstiden), dvs. det er mindre enn 2 ½ time fra utkallingen og til den ordinære arbeidstidens begynnelse. Spisepause regnes ikke som utskei.
- Denne garanterte minimums overtidsbetaling kommer ikke til anvendelse når den inngår i de innregulerte overtidstimer pr. dag i månedshyreberegningen.

3.3 Den alminnelige arbeidsplikt

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

3.4 Vaktordninger

Det kan benyttes en annen inndeling av arbeidstiden enn den vanlige, og man er ikke bundet av de vanlige 2- eller 3-vaktsystemer.

Det skal i størst mulig grad søkes å rullere sjøvaktene fra en seilingsperiode til en annen.

¹ Gjelder ikke maskinsjef som er unntatt fra Arbeidstidsloven.

3.5 Arbeidsplaner og vaktlister

Ordinære arbeidsplaner (vaktlister) utarbeides av virksomheten/skipsledelsen i samarbeid med de ansattes representanter for hele tjenesteperioden om bord. Antall timer den faste arbeidsplanen skal omfatte er fastsatt i særbestemmelser for det enkelte virksomhet/skip, se vedlegg 1.

Arbeidsplanen skal settes opp slik at arbeidstiden blir effektivt utnyttet. Det skal også tas sikte på å begrense overtidsarbeidet til det antall timer som er innkalkulert i månedslønnen.

Dagmannens arbeidstid skal legges innenfor tidsrommet 07.00 til 21.00. Bestemmelsen gjelder ikke i forbindelse med ankomst/avgang utenom det nevnte tidsrom når dette er spesifisert i arbeidsplanen.

Ved utarbeidelse av arbeidsplan (vaktlisten) skal det tas hensyn til de trafikkmessige 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.

3.6 Hviletid

Vaktgående maskinister har krav på en sammenhengende hviletid av tilstrekkelig lengde pr. 24-timers periode regnet fra et avtalt tidspunkt i døgnet. Hviletiden skal minst være 10 timer, men ikke mindre enn 6 timer sammenhengende en gang pr. døgn. Hviletiden skal inngå i arbeidsplanen, jfr. pkt. 3.5, dog vises det til Forskriften (2007-06-26-705) til Skipssikkerhetsloven vedrørende Arbeidstid- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip m.m (her fork. Hviletidsforskriften). For ansatte i et 6-6 vaktsystem er hviletidsbestemmelsen oppfylt.

§ 4 LØNNBESTEMMELSER

4.1 Lønnsberegning

Den faste lønnen avtales for den enkelte virksomhet, jf. vedlagte lønnsberegninger.

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

Lønnen inkluderer kompensasjon for den i § 3 fastsatte arbeidstid og arbeidsplikt, fritidskompensasjon og den lov- og avtalebestemte feriegodtgjørelsen m.v. Godtgjørelse for bevegelige helgedager om bord og i land er også innregulert i lønnsatsene. For de øvrige satser i overenskomsten er feriegodtgjørelse inkludert. Lønnsberegningen er vedlagt hyretabellen.

Lønnen fremgår av vedlagte lønnstabell eller er avtalt individuelt. Individuelt avtalt lønn dekker den samlede arbeidstid og andre godtgjørelser. Disse ansatte må selv organisere sin arbeids- og hviletid innenfor gjeldende regler.

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

Protokolltilførsel:

I hht til tidligere vedtak har arbeidsgiver anledning til å betale ut over tariffavtalens hyresatser etter følgende regler:

- a) Til maskinist med minst 3 års tjenestetid i virksomheten og som har behørig sertifikat for stillingen kan rederiet betale et tillegg på inntil 10 % av grunnhyren.
- b) For medlemmer av skipsledelsen som har tjenestegjort minst 5 år i virksomheten stilles virksomheten fritt med hensyn til avlønning.

Maskinsjefens lønnsfastsettelse

Partene er enige om at maskinsjefen normalt skal være nest best betalt om bord på det enkelte skip, og skal ligge minimum på dagens nivå over nest best betalte etter maskinsjefen.

4.2 Lønnsutbetaling

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

4.3 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.

4.4 Spesielle hyreplasseringer

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

4.5 Utbetalinger i tillegg til den faste månedslønnen

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

4.5.1 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.

4.5.2 Ekstra overtidbetaling

Opptjent overtidsgodtgjørelse ut over den innlagte arbeidstid betales iht. overtidssatsene i lønnstabellen. Det er beregnet en felles overtidssats for hverdag og helgedag som er timelønn tillagt 50 % overtidstillegg og de lov- og avtalefestede feriepengene.

4.5.3 Oppgjør for ekstratjeneste og ekstra fridager

Oppgjør etter § 2 for ekstra tjeneste eller ekstra fridager utbetales eller trekkes i lønn i samme eller etterfølgende måned.

4.5.4 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 maskinoffisersertifikat høyere enn stillingen krever, gis et kompetansetillegg.
- d) 2. maskinist med eksamen fra maritim høyskole, gis et kompetansetillegg.
- e) Elektriker på skip hvor det av arbeidsgiver eller sjøfartsmyndigheter kreves høyspentkompetanse, gis et kompetansetillegg.
- f) Dersom arbeidsgiver for Elektriker stiller krav til bestått høyskoleutdanning innen elektrofagfeltet i tillegg til de kvalifikasjonskrav Sjøfartsdirektoratet setter for å være elektriker om bord, gis et kompetansetillegg.

Tilleggene ovenfor er spesifisert i hyretabellen.

4.5.5 Godtgjørelse for tapt fritid (stopptørn) når skipet ligger i havn

Hvis en ansatt²⁾ under skipets opphold i losse- eller lastehavn eller ved verksted (dager med avgang mellom kl. 1700 og kl. 2400 unntatt) får ordre om å være om bord i tiden mellom kl. 1700 og kl. 0700 etter å ha vært i arbeid om dagen, har han krav på 7 timer fri i havn for hver slik natt. Får han 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.

Anmerkning:

I henhold til Arbeidsrettens dom av 13. oktober 1980 gjelder ikke § 3.2, 2. avsnitt når maskinisten er pålagt stopptørn.

4.5.6 Hjelpemaskineritillegg

På skip hvor hjelpemaskineriet utvikler fra 35 til og med 50 % av hovedmaskineriets effekt, gis elektrikeret et tillegg tilsvarende 3 % av grunnhyren. Hvor hjelpemaskineriet utvikler over 50 % av hovedmaskineriets effekt, tilsvarer tillegget 6 % av grunnhyren.

²⁾ Gjelder ikke for maskinsjef som er unntatt fra Arbeidstidsloven.

Effekt fra akselgenerator påhengt fremdriftsmaskineri medregnes ikke ved beregning av hjelpemaskineritillegg.

Effekten av fryse- og kjølemaskineri som jevnlig brukes for last, skal ikke medregnes i hjelpemaskineriets effekt når det utbetales fryselasttillegg eller det er ansatt frysemaskinmann.

Tillegg utbetalt etter denne bestemmelse skal ikke medtas ved beregning av overtidssatser, fritidskompensasjon og andre ytelser som baseres på hyren.

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.

4.5.7 Assessor tillegg

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

4.6 Verkstedopphold etc.

Fastlønnen dreier under skipets årlige verkstedopphold, dog ikke ut over 10 dager uten etter egen avtale.

I god tid før det årlige verkstedopphold skal man drøfte arbeidsordningen under verkstedoppholdet med de tillitsvalgte.

Under verkstedsopphold kan alle ansatte settes til arbeid over hele skipet. 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.

4.7 Tjeneste på skip i lavere hyreklasse

Arbeidstaker som etter 12 måneders tjeneste har tjenestegjort minimum 8 måneder om bord i virksomhetens skip i samme hyreklasse - hvorav minst 4 måneder sammenhengende³⁾ - skal beholde den høyere hyreklasse ved overgang til tjeneste på virksomhetens skip i lavere hyreklasse. Dog skal ingen arbeidstaker få sin hyre beregnet etter hyreklasse som ligger høyere enn hyren på det av virksomhetens skip som til enhver tid har den høyeste hyreklasse for vedkommende stilling.

Ovennevnte gjelder ikke ved overgang fra et tariffområde/tariffavtale til et annet. Ovennevnte gjelder heller ikke ved opprykk eller overgang til annet skip etter eget ønske.

§ 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. For arbeidstaker på skip i rute hvor det kreves pass skal arbeidsgiver dekke utgifter til pass og passfornyelse. Ansettelse, til- og fratredelse, foregår uten utgifter for arbeidstakeren. Han er

³ Som "sammenhengende" i denne forbindelse regnes perioder om bord så lenge tjenesteforholdet i virksomheten består.

fri for utgifter til pass, passfornyelse og visum. 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 tilstås fri reise fra oppholdsstedet/hjemstedet ved ansettelse/tiltredelse på skipet.

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

Arbeidsgiver dekker reiseutgifter ut over den avtalte egenandel, se merknad nedenfor. Ved utkalling til ekstratjeneste i den enkeltes friperiode dekker arbeidsgiver alle reiseutgiftene. Reisen til og fra skipet i forbindelse med avløsning skal i utgangspunktet foregå med rutegående transportmidler og på billigste måte. Andre reisemuligheter skal imidlertid vurderes hvis vente- og reisetid blir vesentlig redusert ved andre løsninger.

Reiseutgiftene regnes fra avtalt fremmøtested. Avtalt fremmøtested skal være nærmeste stoppested for offentlig kommunikasjonsmiddel. Bruk av egen bil/taxi avtales i det enkelte tilfelle. Godtgjørelsen for avtalt bruk av egen bil beregnes etter Statens reiseregulativ for arbeidsreiser. Kostgodtgjørelse ytes iht. Statens reiseregulativ.

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 annet 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.

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.

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

Merknad: egenandelen pr. reisevei er kr. 300,-

5.3 Arbeidstid på avløsningsdager

Utreise-/hjemreisedag regnes til sammen som én tjeneste-/fridag, slik at arbeidstiden på disse to dagene til sammen skal utgjøre den innlagte arbeidstid for én dag. Arbeidstid ut over dette godtgjøres med overtidsbetaling.

§ 6 TJENESTETILLEGG

6.1 Antall tillegg

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

6.2 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.

Maskinist som ansettes i stilling som sikkerhetsoffiser, og som i tjenesten også går vakter og praktiserer som maskinist, opptjener lønnsansiennitet som maskinist i stillingen.

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

§ 7 UNIFORM OG VERNEUTSTYR

7.1 Uniform

Når arbeidsgiver forlanger at det skal brukes uniform i tjenesten skal denne holdes av arbeidsgiver og er arbeidsgivers eiendom. Rens av uniform dekkes av arbeidsgiver.

7.2 Verneutstyr og arbeidsklær

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

§ 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 eller den fast avtalt månedslønn for ansatte på fastlønnsavtale.

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.

8.2.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)

Ansatte på denne overenskomsten som etter reglene i lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 62 år (født i 1970 og senere, eller de født i 1969 og tidligere uten tidligere opptjening i PTS) skal meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som inntatt i vedlegg 3.

Merknad:

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

8.3 Effekterstatning

8.3.1 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.

8.3.2 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.

8.4 Dødsfallsforsikring

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

8.5 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 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. sjømannslovens § 47, med mindre tilfellet dekkes av gjeldende avtale om krigsulykkeserstatning. Tillegget fremgår av hyretabellene.

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

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

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.

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, jf. 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 arbeidstaker

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

§ 11 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 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.

§ 12 VELFERDSPERMISJON

Velferdspemisjon 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. Velferdspemisjon 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 terminato, 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 svangerskapsperinger i Folketrygdloven.

§ 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.

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

14.1 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 som fastsatt i hyretabellen.

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

14.2 Pålagt møte

Bli 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.

14.3 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.

14.4 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.

§ 15 SKIPSLEDELSE

På skip hvor skipsledelse er etablert deltar, foruten maskinsjefen, også 1. maskinisten og sjefselektrikeren når de har anledning, i skipsledelsens møter og beslutninger.

§ 16 ARBEIDSORDNING I MASKINROMMET PÅ SKIP OVER 4.000 BT

Ved vurdering av driftsopplegget for skip skal arbeidsordningen i maskinrommet tilrettelegges slik at maskinsjefen normalt ikke skal behøve å ta regulær vakttjeneste.

Protokolltilførsler:

1. Vurdering av arbeidskraftbehov i maskinrommet

Gjelder ikke mindre skip

I praksis vil skip kunne ha et totalt arbeidskraftbehov som ofte går ut over den forskriftsmessige fastsatte minimumsbemanning. I denne sammenheng vil det ut fra det enkelte virksomhets driftsmodell, skipets trade, skipets alder og tekniske tilstand, personellens kvalifikasjoner m.m. måtte vurderes hvorledes dette ekstra arbeidskraftbehov skal dekkes.

Organisasjonene finner det naturlig at skipsledelsen har en sentral plass i vurderingen av dette arbeidskraftbehov. Når det gjelder det teknisk pregede arbeid må maskinsjefens, 1. maskinistens og sjefselektrikerens syn tillegges betydelig vekt.

Anmerkning:

Ovennevnte kan ikke påberopes av noen av partene overfor offentlige myndigheter.

§ 17 SLUTTBESTEMMELSER

17.1 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.

17.2 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 lønns-utviklingen 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 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

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 norske domstoler

I rederier med NOR-registrerte skip hvor de ansatte har ansettelsesavtaler i henhold til en NOR-avtale med plikt til å tjenestegjør 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 1SPESIELLE BESTEMMELSER FOR DEN ENKELTE VIRKSOMHET

Color Line Crew AS

Maskinsjef skal være individuelt avlønnet.

For 1. maskinist, 2. maskinist, 3. maskinist, sjefselektriker og elektriker er det inngått fastlønn som inkluderer alle tillegg som fremkommer under.

For maskinister som eventuelt ikke har inngått fastlønnsavtale skal det settes opp en arbeidsplan, hvor det sørges for at 80,5 timers ukentlig arbeidstid blir effektivt utnyttet. Det garanteres tilvist 8 timer arbeidstid pr. dag, 7 dager pr. uke. Utenom dette disponeres 24,5 timer overtid pr. uke fritt av ledelsen om bord, slik at fast lønn basert på 11,5 timer daglig arbeidstid opprettholdes.

Spesielt for linjen Sandefjord – Strømstad

For øvrige maskinoffiserer skal det settes opp en arbeidsplan, vaktliste/skiftplan, hvor det sørges for at 77 timers ukentlig arbeidstid blir effektivt utnyttet. Det garanteres tilvist 11 timer arbeidstid pr. dag, 7 dager pr. uke.

Arbeidsgiver kan gå over til 70 timer ukentlig arbeidstid (10 timer pr. dag), i tilfelle endringer i ruteplan etc. som medfører at 11 timer blir for lang arbeidstid.

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

Maskinoffiserer/ETO

- Lønnsberegning
- Kompetansetillegg
- Ekstra overtidsbetaling
- Hjelpemaskineritillegg
- Tjeneste på skip i lavere hyreklasse
- Godtgjørelse for stopptørn
- Beredskapsvakt i sjøen (E-0)
- Arbeidstidsbestemmelser
- Overtidsbestemmelser

Dagmannens overtidsbetaling

Elektriker/assistenter/ETR

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

Hjelpemaskineritillegg
Arbeidstidsbestemmelser
Overtidsbestemmelser
Kompensasjon for, sjøvakter i havn, stopptørn etc.
Dagmannens overtidsbetaling

Vedlegg 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet.

For den enkelte virksomhet er det nødvendig å utvikle kompetanse i samsvar med dets mål og strategi. Virksomheten har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for arbeidsgiver og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra en arbeidsgiver til en annen, og mellom arbeidsgivere og utdanningssystemet der dette er naturlig.

Vedlegg 3 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 fratre 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

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) 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.