

OVERENSKOMST 2020

mellom

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)
NHO SJØFART**

på den ene side

og

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)
NORSK SJØMANNFORBUND**

på den annen side

For skip (herunder lektere) beskjeftiget med buksering,
bergning, slepning m.v. i og til og fra norske
havner (ikke fast supply-tjeneste) tilhørende

Bukser og Berging AS
Taubåtkompaniet A/S
Østensjø Rederi A.S
Tronds Marine Services AS

og de rederier som i tariffperioden blir henvist
til denne overenskomst for lignende fartøyer,
jfr. Hovedavtalens §§ 3-7 og 3-9.

Innholdsfortegnelse

Del I: Hovedavtalen mellom LO og NHO	2
Del II: Fellesbestemmelser.....	2
§ 1. <i>Hyrebestemmelser og overtidsbetaling</i>	2
§ 2. <i>Ansettelse og oppsigelse</i>	2
§ 3. <i>Fartstidstillegg</i>	3
§ 4. <i>Kostgodtgjørelse og matpenger</i>	3
§ 5. <i>Arbeidstidsbestemmelser</i>	3
§ 6. <i>Vederlag for pålagt hjemmevakt og "stand-by"-vakt</i>	5
§ 7. <i>Arbeid på helge- og høytidsdager</i>	6
§ 8. <i>Reisegodtgjørelse</i>	6
§ 9. <i>Arbeidstøy og verneutstyr</i>	7
§ 10. <i>Ferie</i>	7
§ 11. <i>Sykdom</i>	8
§ 12. <i>Trygghetsforsikring, og erstatning for effekter</i>	9
§ 13. <i>Korte velferdspermisjoner m.v.</i>	9
§ 14. <i>Opplysnings- og utviklingsfondet</i>	9
§ 15. <i>Pensjon</i>	9
§ 16. <i>Varighet og regulering for 2. avtaleår</i>	9
Bilag 1. <i>Hyreregulativ gjeldende fra 1. april 2020</i>	11
Bilag 2. <i>Avtale om korte velferdspermisjoner</i>	13
Bilag 3. <i>Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs</i>	14
Bilag 4. <i>Avtalefestet ferie</i>	15
Bilag 5. <i>Sliterordningen</i>	17
Bilag 6. <i>Avtale om ny AFP-ordning</i>	20

Del I: Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II: Fellesbestemmelser

Denne avtale omhandler rettigheter og plikter som er forhandlet mellom partene i arbeidslivet. Den ansattes og arbeidsgivers rettigheter og plikter følger også av bestemmelsene i bla skipsarbeidsloven, skipssikkerhetsloven, ferieloven og lov om folketrygd.

Innleie av personell

Rederiet er forpliktet til å sørge for at innleide mannskaper som tjenestegjør i stilling om bord får samme lønns og arbeidsvilkår som rederiets ansatte eller lønns – og arbeidsvilkår som følger av landsomfattende tariffavtale.

§ 1. Hyrebestemmelser og overtidsbetaling

1. Lokal lønnsfastsettelse.

En gang hvert år skal de lokale parter foreta en vurdering og eventuell regulering av det generelle lønnsnivå og lønnsutviklingen for bedriftens ansatte. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

Vurderingene påbegynnes når de sentrale/forbundsvis oppgjør er avsluttet.

Fredsplikten gjelder under de lokale forhandlingene. Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene eller den totale regulering, kan saken bringes inn for forbundet, som tar stilling til om saken skal tas opp med NHO Sjøfart.

Partene lokalt skal alltid protokollere resultatet av de lokale forhandlingene og i tilfelle innvendinger mot gjennomføringen skal det fremkomme av protokollen.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober

2. Bestemmelsene om hyreklasser, spesielle tillegg og overtidssatser for hverdager og helgedager er inntatt i Del III.
3. Blir det i overenskomstperioden opprettet nye stillinger – herunder kombinerte stillinger – skal det opptas forhandlinger mellom overenskomstens parter for å fastsette lønns- og arbeidsvilkår.

§ 2. Ansettelse og oppsigelse

2.1 Ansettelse

Arbeidstakeren ansettes i rederiet i samsvar med de bestemmelser som er inntatt i skipsarbeidslovens kapitel 3 om ansettelse mv.

Lønn og kostgodtgjørelse løper fra den dag som er bestemt i ansettelsesavtalen.

2.2. Ledige faste stillinger.

Faste ledige stillinger skal først gjøres kjent for de ansatte i rederiet.

Som hovedregel skal deltidsansatte og vikarer gis fortrinnsrett til ansettelse i ledige faste stillinger. Det forutsettes at disse har tjenestegjort i rederiet i minimum 12 måneder. Finner rederiet at hovedregelen ikke kan følges skal dette begrunnes. En slik begrunnelse kan være at vedkommende ikke innehar de kvalifikasjoner rederiet krever.

2.3 Oppsigelse

Ved oppsigelse gjelder de frister som fremgår av skipsarbeidsloven § 5-2.

For vikar som avløser under sykdom/ skade skal oppsigelsestiden være 7 dager.

§ 3. Fartstidstillegg

Det ytes tillegg etter 3, 5 og 8 års fartstid til sjøs, herunder tjeneste på marinens fartøyer og på havgående fartøyer. Tilleggenes størrelse fremgår av lønnsregulativet.

Fartstiden må fremgå av mønstringsbok, av utskrift fra Sjøfartsdirektoratets register eller dokumenteres på annen måte som rederiet aksepterer.

§ 4. Kostgodtgjørelse og matpenger

1. På skip hvor rederiet ikke holder kost om bord, utbetales arbeidstager en kostgodtgjørelse på kr. 188,- pr. døgn for tjeneste om bord.
2. Hvis arbeidstakeren utfører overtidsarbeid umiddelbart etter ordinær arbeidstid, har han krav på kr. 94- i matpenger dersom overtidsarbeidet varer ut over 3 timer. Varer overtidsarbeidet ut over 6 timer har han krav på kr. 188,- pr. dag i matpenger.

Ved tilkallelse/tilsigelse forholdes på samme måte, dog slik at ved beregningen av 3 og 6 timer skal reisetiden medregnes. Økede reiseutgifter i forbindelse med overtidsarbeidet dekkes av rederiet. Arbeidstakeren har ikke krav på matpenger dersom han får fri forpleining ombord eller dersom han har fått beskjed om overtidsarbeidet dagen i forveien. Denne bestemmelse gjelder ikke for skip på "stand-by"-avtale.

§ 5. Arbeidstidsbestemmelser

I. Generelt.

Arbeidstiden er som bestemt i skipssikkerhetsloven. NHO Sjøfart og Norsk Sjømannsforbund kan treffe avtale om den praktiske gjennomføring av lovens bestemmelser. Partene har på denne bakgrunn avtalt videreføring av følgende lovbestemmelser som ble endret mvf 1. juli 2002:

Vedlikeholdsarbeid må ikke uten godtgjørelse som overtid, pålegges som alminnelig arbeid i tiden mellom kl. 17.00 og 06.00.

Uten godtgjørelse som overtid kan det på helgedager som alminnelig arbeid, ikke pålegges annen tjeneste enn slik som det er nødvendig for skipets sikkerhet, fremdrift, manøvrering eller navigering og dermed sammenhengende arbeid som ikke kan utsettes.

Den alminnelige arbeidstid for tilsatte med arbeid som ikke er delt i vakter eller skift skal legges mellom 06.00 og 17.00.

II. Skip som praktiserer fast "stand-by"-ordning.

1. Definisjon.

Med fast "stand-by"-ordning menes at skipet i en lengre periode ligger med full besetning ombord i inntil 24 timer pr. døgn, 7 dager pr. uke, og at denne besetning er pålagt permanent beredskap for øyeblikkelig utrykning.

2. Arbeidstidsbestemmelser og fastlønsavtaler.

For den tid et skip ligger fast "stand-by" skal det inngås en fritids- og fastlønsavtale. Slik avtale kan gjelde for et enkelt skip eller for en gruppe av skip som praktiserer samme "stand-by"-ordning.

Arbeidstidsbestemmelsene nedenfor under IV gjelder i den utstrekning ikke annet er avtalt.

I fastlønsavtalen skal foruten den faste hyre også i det enkelte tilfelle innarbeides fast godtgjørelse for "stand-by"-beredskap – eventuelt hjemmevaktberedskap – og etter avtale i det enkelte tilfelle godtgjørelse for overtid, arbeid på helge- og høytidsdager, ferie m.v. I avtalen skal også innarbeides en fast fritidsordning med to uker om bord og to uker fri. Andre ordninger skal forhandles frem med de tillitsvalgte.

III. Skip som periodevis går med sjøvaktordning.

1. Rederiet skal så langt det er praktisk mulig, utarbeide en plan for avvikling av opptjente kompensasjonsfritidstimer og gjøre denne kjent. Slik plan skal være således innrettet at den enkelte arbeidstaker får minst en fritidsavspasering innenfor en periode på 4 uker.

Det kan lokalt, om forholdene tilsier det, avtales avspasering innenfor en periode av lengre varighet.

I uker hvor det gås sjøvakt er den alminnelige arbeidstid 8 timer pr. dag. Alminnelig arbeidstid mellom 35,5 og 56 timer pr. uke kompenseres med tilsvarende antall timer fri i havn. Jfr. § 7 IV.

Når skipet er blitt liggende værfast eller uvirksomt utenfor stasjoningsstedet og vaktene er brukket, men arbeidstakerne ikke sendt hjem, godskrives 8 timer alm. arbeidstid pr. dag (inkl. eventuell arbeidet tid).

Hvis en arbeidstaker har arbeidet bare en del av en uke grunnet til/eller fratredelse, ferie, kursdeltagelse eller lignende, opptjenes kompensasjonsfritid for vedkommende uke som summen av arbeidet alminnelig arbeidstid vedkommende uke med fradrag av $35,5/7 \times$ antall arbeidede dager. Som arbeidet dag regnes også avspasert kompensasjonsfridag.

Hvis det i en sjøvaktuke ikke er gått sjøvakt lørdag eller søndag, eller minst 3 av ukens hverdager, er arbeid på slik dag å anse som overtid. Overtid på lørdag etter kl. 13.00 godtgjøres i så fall som helgedagsovertid.

2. For arbeidstakere som går ordinære sjøvakter godtgjøres arbeid på frivakt, evt. etter mellom liggende spisepause, med overtid.
3. For arbeidstakere som er omfattet av en fast "stand-by" avtale medfører setting av sjøvakter ikke annen endring i det faste system enn at alminnelig arbeidstid kan forskyves til tidsrommet kl. 17.00 til kl. 06.00, se IV pkt. 1 nedenfor.

IV. Skip med én besetning og normal arbeidstidsordning.

1. Den alminnelige arbeidstid skal være 8 timer pr. dag og 37,5 timer pr. uke og skal, med mindre annet er avtalt skriftlig, legges mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 på ukens første 5 dager. Det avtales i det enkelte rederi om arbeidstiden skal forkortes med en 1/2 time pr. dag, eller om forkortelsen skal gjennomføres på annen måte.

Inndelingen av arbeidstiden, herunder også fastleggelsen av spisepausene, fastlegges etter konferanse mellom rederiet og de berørte. De fastlagte spisepauser skal overholdes med mindre tjenestehensyn er til hinder for det. Det må påsees at de ombordværende får rimelig tid til å innta sine måltider.

2. Hvor arbeidstakeren utenom den alminnelige arbeidstid må oppholde seg ombord uten adgang til å gå i land gis han følgende godtgjørelser:
 - a. For pålagt arbeid gis overtidsgodtgjørelse. Fritid av kortere varighet enn 2 timer mellom to arbeidsperioder ansees som arbeidstid.
 - b. Hvor skipet ligger i havn, men arbeidstakeren er pålagt å være ombord eller i skipets umiddelbare nærhet i sikkerhetsmessig motivert beredskap, gis overtidsgodtgjørelse så lenge slik beredskap varer.

På skip med fast "stand-by"-ordning betales overtidsgodtgjørelse i slike tilfelle kun til det antall arbeidstakere som skipet er pålagt å ha i våken beredskap som brannvakt, telefonvakt m.v.

- c. Hvor arbeidstakeren forøvrig ikke kan gå i land mens skipet ligger ved kai eller må oppholde seg ombord fordi skipet ikke ligger ved land, har han – under forutsetning av at han er fritatt for enhver arbeidsplikt – krav på en ekstragodtgjørelse pr. time på 1/5 timelønn for samtlige timer som ikke er godtgjort på annen måte. Hvis han, utkalt til arbeide utenom den på forhånd varslede tid, har han krav på overtidsgodtgjørelse for arbeidet som bestemt ovenfor under a).

Hvis arbeidstakeren ikke på forhånd kan gis beskjed om når han vil bli satt til arbeid, har han krav på "stand-by"-godtgjørelse på 1/3 timelønn pr. beredskapstime.

3. Hvor en arbeidstaker blir tilsagt til arbeid utenfor alminnelig arbeidstid og hvor tiltørning ikke skjer i tilslutning til forutgående eller etterfølgende arbeidstid, skal det betales for minst 3 timer.

Garantien på 3 timer gjelder ikke skip med fast "stand-by"-ordning. Under "stand-by"-ordning etter § 6 pkt. 2 gjelder garantien den samlede godtgjørelse.

Dekning av eventuelle ekstra reiseutgifter – se § 8.

4. Alternierende tjeneste

Dekks- og maskinbesetning kan pålegges alternierende tjeneste. Alterneringsplikten innebærer såvel arbeid i et annet departement som alternering av arbeidsoppgaver innen eget departement. For arbeidstaker som på grunn av alterneringen får behov for andre arbeidsklær enn de vanligvis bruker, skal skipet holde disse.

Enhver kan således settes til arbeid som vedkommende er eller gjøres kvalifisert for.

§ 6. Vederlag for pålagt hjemnevakt og "stand-by"-vakt

1. Hvis en arbeidstaker utenom den alminnelige arbeidstid etter avtale skal holde seg i beredskap i sitt hjem (eller annet sted som han selv velger utenom skipet) fra et bestemt tidspunkt i påvente av tilkalling til tjeneste, har han fra dette tidspunkt og frem til arbeidet begynner eller vekten avbrytes krav på 1/5 timelønn pr. time i hjemnevaktgodtgjørelse.
2. Hvis arbeidstakeren utenom den alminnelige arbeidstid blir satt til beredskap ombord ("stand-by"-tjeneste) skal godtgjørelsen herfor være 1/3 timelønn pr. "stand-by"-time.
3. Hvis beredskapstjeneste ikke etterfølges av arbeide (overtid), skal arbeidstakeren minimum godskrives 12 timers hjemnevakt eller "stand-by"-tjeneste.
4. Hvis hjemnevakt eller "stand-by"-tjeneste blir pålagt på helge- eller høytidsdag (se § 7 I. 1 og 2) skal godtgjørelsen være den dobbelte av det som ovenfor er fastlagt.

§ 7. Arbeid på helge- og høytidsdager

I. Helge- og høytidsdagene

1. Helge- og høytidsdager er:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag.

2. Ekstragodtgjørelse som utbetales for arbeid på helge- og høytidsdag utbetales tilsvarende for arbeid på påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften etter kl. 12.00.

II. Godtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdag

1. Godtgjørelse i sjøvaktperioder

Ekstragodtgjørelse pr. arbeidet time på slik dag er en timelønn beregnet etter overtidssatsene for hverdager. Alminnelig arbeidstid på disse dager medregnes i timeregnskapet.

2. Godtgjørelse på skip med 37,5 t. uke

Betaling for arbeid på slik dag er en helligdagsovertidstime pr. arbeidet time.

III. Helge- og høytidsdager (I.1) hvor det ikke arbeides, er fridager med lønn. Hvis slike dager for en arbeidstaker faller i en lovbestemt ferie – eller kompensasjonsfridagsperiode, regnes følgelig ikke dagen som ferie – eller kompensasjonsfridag.

IV. For alminnelig arbeidstid på søndager i sjøvaktordning, betales en ekstragodtgjørelse pr. arbeidet time på 1/4 av 1/154 av månedshyre inkl. fartstillegg og kostgodtgjørelse (se § 4.1, 1. avsnitt). Denne godtgjørelse betales ikke for alminnelig arbeidstid på dager oppregnet ovenfor under I.

§ 8. Reisegodtgjørelse

1. Rederiet dekker reiseutgifter mellom bopel og skriftlig avtalt avløsningssted.

2. Med mindre annet er avtalt med rederiet, dekkes kun reiseutgifter etter satser for offentlig kommunikasjoner. Når offentlige kommunikasjonsmidler ikke benyttes og det er avtalt bruk av egen bil eller drosje, kan rederiet pålegge arbeidstakerne å reise sammen.

3. Hvor et skip er blitt liggende utenfor sitt stasjoneringssted og rederiet finner å kunne la arbeidstakeren reise hjem i helgen, dekkes reiseutgiftene på samme måte som bestemt ovenfor under punkt 2.

4. For ansatte som ikke har fast skip/stasjon dekker rederiet reisekostnadene.

5. Ved beordring til tjeneste utenfor avtalt stasjon dekker rederiet evt. økte reiseutgifter.

6. Ved nedleggelse av en stasjon, skal nytt stasjoneringssted avtales. Eventuell oppsigelse i forbindelse med nedleggelse eller innskrenkninger skal skje under hensyntagen til den enkeltes ansiennitet i rederiet.

7. Ved skifte av skip på stasjon og dette medfører at den ansatte ikke lenger innehar de

nødvendige kvalifikasjoner til stilling om bord, og vedkommende som følge av dette må overføres til en annen stasjon, skal det avtales nytt avløsningssted.

8. Rederiet dekker reiseutgifter i forbindelse med fornyelse av legeerklæring iht sjømannslovens § 26.

§ 9. Arbeidstøy og verneutstyr

Arbeidstakeren får to sett arbeidstøy (kjeledress eller bukse/jakke) i orange farge ved tiltredelsen. Dressene skal kun brukes i tjenesten, og skiftes ut med nye når de er utslitt. Rederiet holder hansker etter behov og avtale i det enkelte rederi.

Rederiet holder påbudt verne – og sikkerhetsutstyr og den ansatte plikter å følge de bestemmelser som er fastsatt for bruk av utstyret.

§ 10. Ferie

For overenskomstforholdet gjelder ferieloven med følgende unntak og presiseringer:

For øvrig gjelder reglene om avtalefestet ferie som er inntatt i bilag 6.

10.1. Ferie

Arbeidstakere som omfattes av denne tariffavtale, har rett til 35 dagers ferie. (I forhold til avtalefestet ferie er dagene omregnet til 7 dagers uke.)

10.2. Tiden for ferie

Den lovbestemte ferie skal, såfremt partene lokalt ikke er enige om noe annet, innrettes slik at minst 21 feriedager gis sammenhengende i tidsrommet 1. juni til 30. september. Avvikling av resten av ferien avtales med den enkelte.

10.3. Ferieplan

Arbeidsgiveren skal sammen med arbeidstakerne eller deres tillitsmenn samarbeide om oppsetting av ferieplanen slik at endringer av skiftordninger om mulig kan unngås. Arbeidsgiveren skal likeledes på forhånd drøfte feriens plassering, oppsetting av ferielister og mulige senere endringer.

Arbeidstakernes ønsker skal, i den utstrekning det er mulig, legges til grunn når ferieplanen utarbeides. Den enkeltes ferie skal så vidt mulig rullere fra år til år.

Forslag til ferieplan skal sendes til rederiet senest 12 uker før ferien, slik at den enkelte sjømann får beskjed 6 uker før første ferieuke begynner. Tidsfristene kan fravikes ved lokale avtaler.

10.4. Feriegodtgjørelse

Arbeidstakere i arbeidsforhold som varer minst 6 dager har rett til feriegodtgjørelse med 12,0 % av arbeidsfortjenesten i rederiet.

Når det gjelder tidspunktet for utbetaling av feriegodtgjørelse, henvises til ferieloven.

10.5. Beregningsregler

Hvor en ytelse etter foranstående regler er knyttet til antall tjenestemåneder i rederiet, regnes tjenestetiden fra dato til dato. Halv måned (15 dager) eller mer regnes som hel måned, mens kortere tjenestetid ikke medregnes.

10.6. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

Når det gjelder bestemmelsene om ekstraferie for arbeidstakere over 60 år, henvises til ferieloven.

§ 11. Sykdom

11.1. Varsling av sykdom

Arbeidstaker som ved fratredelse av tjeneste ombord er syk, plikter å gjøre oppmerksom på dette, og på forlangende omgående søke lege. Føreren skal medvirke hertil.

Arbeidstakeren skal så langt han/hun er i stand til det holde rederiet orientert om varigheten av sykefraværet, herunder holde rederiet orientert om det antatte tidspunkt for friskmelding.

11.2. Fratredelse på grunn av sykdom

Når en arbeidstaker må fratredelse tjenesten ombord på grunn av sykdom/skade, har vedkommende krav på fri reise og opphold til sitt hjemsted, jfr. § 8.

11.3. Gravid arbeidstaker

Etter 9 måneders sammenhengende tjeneste i rederiet har kvinner rett til 1 måneders lønn etter fratredelsen i forbindelse med graviditet. Godtgjørelsen utbetales ikke hvis vedkommende er sykmeldt idet sykepengeordningens bestemmelser da kommer til anvendelse.

Graviditet skal ikke ansees å være saklig grunn for oppsigelse. I de tilfelle hvor graviditeten medfører at vedkommende ikke lenger kan utføre det arbeid hennes stilling medfører, kan det kreves at hun fratrer sin stilling. Hvis en slik arbeidstaker ønsker å gjeninntre etter fødselen, skal det ved fratredelsen avtales hvor lang permisjonstid vedkommende skal ha.

11.4. Sykepenger/sykepengegrunnlag

- a) Sykepenger trer istedenfor lønn og er erstatning for tap av inntekt under sykdom.
- b) Sykepengegrunnlaget fastsettes på månedsbasis. Godtgjørelse for sykdomsperioder under 1 måned utgjør 1/30 av månedsbeløpet pr. kalenderdag i arbeidsgiverperioden.

11.5. Skift- og turnusplaner

Med mindre annet er spesielt avtalt mellom NSF og NHO Sjøfart løper avtalte skiftplaner og andre turnusordninger, f.eks. ordninger på dagbåter, uavhengig av om arbeidstakeren er frisk- eller sykmeldt. Dette betyr at:

- I. Arbeidstakeren opptjener rett til fritid i h.h.t. den til enhver tid gjeldende turnusplan uten trekk i lønn selv om vedkommende har vært fraværende p.g.a. sykdom i opptjeningsperioden ombord.
- II. Arbeidstakeren har ikke krav på ny fritid om vedkommende blir syk under fritidsperiode i land i h.h.t. turnusplanen.

11.6. Kompensasjonsfritid

Opptjening av eventuell kompensasjonsfritid som ikke avspaseres som ledd i faste turnusordninger, fortsetter i arbeidsgiverperioden.

Avspasering av slik kompensasjonsfritid avbrytes under arbeidstakerens sykdom. Forutsetningene er dog at det foreligger sykemelding, og at det på forhånd er klarlagt hvilke dager som kompensasjonsfritid skal avspaseres på.

§ 12. Trygghetsforsikring, og erstatning for effekter

1. Trygghetsforsikring

Ansatte som er omfattet av denne avtale er dekket av en trygghetsforsikring som på nærmere angitte vilkår bl.a. dekker yrkesskader, annen ulykkesskade, yrkessykdommer og tap av helseattest.

2. Erstatning for effekter

Hvis arbeidstakerens effekter beskadiges eller tapes, betaler rederiet en erstatning som bestemt i skipsarbeidsloven § 8-4.

§ 13. Korte velferdspermisjoner m.v.

13.1. Korte velferdspermisjoner

Se Bilag 1.

13.2. Militærtjeneste

Ved fravær pga pliktig militærtjeneste eller tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner innvilges arbeidstakeren permisjon i henhold til de lovbestemmelser som regulerer forholdet.

13.3. Rett til fri ved barn- og barnepassers sykdom

Den ansatte har rett til fri ved barn og barnepassers sykdom i samsvar med bestemmelsene i skipsarbeidslovens § 7-8.

13.4 Omsorgspermisjon

I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon med lønn for å bistå moren

§ 14. Opplysnings- og utviklingsfondet

Opplysnings- og utviklingsfondet har som formål å gjennomføre og støtte tiltak innenfor feltene opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv. Fondets midler bringes til veie ved en månedlig premie på kr. 14,- fra hver arbeidstaker og kr. 41,- fra arbeidsgiverne for hver arbeidstaker som skal være med i ordningen.

§ 15. Pensjon

Den ansatte har krav på innskuddspensjon med minimum 3% fra 0-12G, pluss 12 % fra 7,1 – 12G. Ordningen gjelder uavhengig av alder, men er begrenset nedad til 20 % stilling.

§ 16. Varighet og regulering for 2. avtaleår

Denne Overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022 og videre ett år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 – én – måneds varsel.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 20121).

Oslo, 06.september 2020

Næringslivets Hovedorganisasjon

NHO Sjøfart

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Sjømannsforbund

Bilag 1. Hyreregulativ gjeldende fra 1. april 2020

Etter minstelønnendring og sentralt tillegg

Grunnhyre

Stilling	0 år	3 år	5 år	8 år
Lettmatros	kr 23 547			
Lettm., Smører m. 36 mnd.				
Matros	kr 24 911	kr 25 184	kr 25 462	kr 25 850
<u>Motormann</u>				
Skipsmekaniker				
Maskinp.	kr 25 085	kr 25 363	kr 25 641	kr 26 029
<u>Kombinertstillinger</u>				
<u>Lekterfører på oljelekter (m/kystskippers.)</u>	kr 25 253	kr 25 497	kr 25 850	kr 26 394
Matros m/fagbrev	kr 25 271	kr 25 543	kr 25 821	kr 26 215
Motorm. m/fagbrev				
<u>Slepebåtfører (1 - mannsbetjent)</u>	kr 25 433	kr 25 670	kr 26 029	kr 26 568
Froskemann og dykker i kombistilling	kr 26 029	kr 26 273	kr 26 632	kr 27 173

Forutsetningen for at satsen for kombinert stillingen skal benyttes er at arbeidstakeren er mønstret eller tjenestegjør fast i slik stilling.

Overtidssatser hverdager: hyre + 40 %
154

Overtidssatser søn- og helgedager hyre + 100 %
154

På tankskip tillegges brutto månedslønn 3 % tanktillegg før avregning og utbetaling finner sted.

Lærlinger

Lærlingelønn er 1 års fagarbeiderlønn, 3 års satsen, som fordeles slik over 2 år:

- 1. halvår 30%
- 2. halvår 40%
- 3. halvår 50%
- 4. halvår 80%

Arbeid ut over faste skift- og turnusordninger og arbeid som ikke er et ledd i opplæringen, skal avlønnes som overtid for lettmatros.

Spesielle tillegg

a. Ekstragodtgjørelse under berging

Under berging oppebærer arbeidstagerne på bergingsfartøy en ekstra godtgjørelse på 1/2 timelønn pr. time bergingsarbeid pågår. Ekstragodtgjørelsen utbetales fra skipet går fra havn til det igjen kommer til havn. Hvis fartøyet får beskjed mens det er i sjøen, betales godtgjørelsen fra det tidspunkt beslutningen om å gå til assistanse tas.

b. Tillegg for rengjøring og maskinarbeid på skip under berging

Hvor bergingsmannskap utfører maskinarbeid på havarert skip under berging betales de som utfører arbeidet en ekstragodtgjørelse på kr. 110,- pr. time for den tid arbeidet pågår. (I satsen er inkludert kr. 40,- i skittetillegg.)

c. Maskinpasser

Maskinpasser på skip som ikke skal ha sertifisert maskinist gis et tillegg av kr.120,- pr. måned.

e. Dykkertillegg

1. For dykking uten medbragt lys inntil 20 m dyp betales en godtgjørelse på kr. 230,- pr. time og videre kr. 100,- pr. påbegynt meter.
2. Minstebetaling for utkalling er betaling for 3 timer.
3. For arbeid med medbragt lys betales de dobbelte av ovennevnte satser.
4. For arbeid på helligdager betales det dobbelte av ovennevnte satser.
5. For arbeid i panserdykkerdrakt betales det dobbelte av satsene i punkt 1, 2, 3 og 4.
6. Timebetalingen dreier fra dykkeren går ned til han kommer opp med en halv times tillegg for på- og avklaring.

f. Tillegg for bekjempelse av oljesøl og lignende

Ved bekjempelse av oljesøl og lignende der arbeidstakeren deltar i bruk av oljevernutstyr for oppsamling av olje og rengjøring betales en ekstra godtgjørelse på ½ timelønn pr. arbeidet time. Det betales ikke ekstragodtgjørelse for slep av oljelenser.

Bilag 2. Avtale om korte velferdspermisjoner

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.
Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.
Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstageren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstageren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.
Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
8. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
9. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bilag 3. Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs

1. Avtalens omfang

Avtalen gjelder kompetansegivende kurs innen vedkommende yrkeskategori, herunder innførings- og oppfølgingskurs innen området ny teknologi. Det forutsettes at kursdeltakelsen er avtalt med rederiet på forhånd.

Den gjelder ikke for videreutdanning innen vedkommende yrkeskategori. For slik utdanning inngås eventuelt særskilt avtale mellom arbeidsgiveren og den ansatte.

2. Utgifter i forbindelse med kurset

Arbeidsgiver dekker reise til og fra kursstedet, kursutgifter og nødvendige læremidler.

3. Kost og losjigodtgjørelse

Dersom arbeidstakeren ikke kan bo hjemme under kurstiden anviser arbeidsgiver hotell, stiller hybel eller leilighet til disposisjon og betaler utgifter til mat og opphold etter regning.

Hvis det kreves godtgjørelse for daglig reise mellom oppholdsstedet og kurslokalet, skal oppholdsstedet godkjennes av arbeidsgiveren.

4. Godtgjørelse

Dersom kurset avholdes på arbeidstakerens fritid/avspasering, godtgjøres kurstiden time for time, dog for minimum 5 timer kursdag, med 1/154 av grunnhyre. Eventuell godtgjørelse fra andre instanser kommer til fradrag. Det opptjenes ikke ny fritid.

For den tid av kursperioden som går av tiden vedkommende skulle være ombord, opprettholder han sin hyre og opparbeidelse av fritid som om vedkommende er i arbeid.

Den faste månedslønn og fritidsoppgjør løper som normalt.

Dessuten kan det også avtales mellom arbeidsgiver og den ansatte at kursperioden skal anses som hel eller delvis tjenestetid. Slik avtale må i så fall være inngått før kursets begynnelse.

5. Kurs i fritidsperioder

Hvis kurset legges i en ferie/fritidsperiode skal det søkes ordnet slik at den ansatte får en rimelig del av ferie/fritidsperioden hjemme.

6. Den ansattes plikter

På arbeidsgiverens anmodning er den ansatte pliktig til å gjennomgå kurs som er pålagt av myndighetene og som omfattes av denne avtale.

Den ansatte kan ikke pålegges å delta på kurs i sin fritid.

Bilag 4. Avtalefestet ferie

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjonen m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 feriedager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenge være 12% av feriepengegrunlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik;

2000 settes til 11.1

2001 settes til 12.0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferien etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 5. Sliterordningen

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og

- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

<u>Arbeidstid pr. uke</u>	<u>Premiesatser pr. måned (13-67 år)</u>
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Bilag 6. Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden. Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virknings-tidspunkt 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 pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt.

Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

