

OVERENSKOMST 2020

Mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

NHO SJØFART

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)

NORSK SJØMANNFORBUND

På den annen side

for besetning på lasteskip i kystfart

Innholdsfortegnelse

Del I Hovedavtalen mellom LO og NHO	2
Del II Felles bestemmelser	2
§ 1. Ansettelse og oppsigelse	2
§ 2. Tjenestetid – ferie/fritid.....	3
§ 3. Lønnsvilkår	4
§ 4. Arbeidstid og arbeidstidsordninger.....	6
§ 5. Sykdom	7
§ 6. Uniform/arbeidstøy/verneutstyr	8
§ 7. Trygghetsforsikring, pensjon og erstatning for effekter.....	9
§ 8. Reiseutgifter	9
§ 9. Godtgjørelser for brann- og livbåtøvelser.....	9
§ 10. Korte velferdspermisjoner m.v.	9
§ 11. Opplysnings- og utviklingsfondet.....	10
§ 12. Varighet og regulering for 2. avtaleår	10
Protokolltilførsler	10
Del III Spesielle tillegg	11
Bilag 1. Hyreregulativ	13
Dekk-, maskin- og restaurasjonsbetjening	13
Overtidssatser driftsbesetning og restaurasjon	16
Bilag 2. Sykepengegrunnlaget.....	17
Bilag 3. Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 2010 og 2012.....	17
Bilag 4. Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs.....	19
Bilag 5. Avtalefestet ferie.....	20
Bilag 6. Sliterordningen.....	22
Bilag 7. Avtale om ny AFP-ordning	25

Del I Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II Felles bestemmelser

Denne avtalen gjelder ansatte på lasteskip i kystfart, hvor det praktiseres 2-vaktsystem.

Dersom det skal praktiseres andre vaktsystemer skal det inngås egne avtaler om lønns- og arbeidsvilkår for dette.

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. Ansettelse og oppsigelse

Rettigheter og plikter i forbindelse med ansettelse og oppsigelse er inntatt i skipsarbeidsloven av 21. juni 2013.

1.1. Ansettelse

Ansettelsesforholdet kan enten være fast eller midlertidig. Det kan inngås avtale om prøvetid før fast ansettelse. Av ansettelseskontrakten skal det framgå fra hvilken dato arbeidstakeren skal oppebære lønn eventuelt kostgodtgjørelse. Til – og fratredelse skal skje uten utgifter for sjømannen.

1.2. Oppsigelse

Oppsigelsestiden er som bestemt i skipsarbeidslovens § 5-2.

Anmerkning:

Rederiet og den ansatte kan i konkrete tilfelle bli enige om fratredelse til et annet tidspunkt enn forutsatt i bestemmelsen. Slik avtale skal inngås skriftlig samtidig som oppsigelsen gis.

Oppsigelsesfrister ved ansettelse etter skipsarbeidslovens § 3-4, skal være:

- a) For tidsbegrenset ansettelse i tilfelle hvor vikariatet skyldes avvikling av ferie/fritid gjelder ingen oppsigelsesfrist, jfr. skipsarbeidslovens § 3-4 pkt. 3.
- b) For vikarer som avløser under sykdom/skade skal oppsigelsesfristen være 7 dager.

1.3. Ledige stillinger

Ledige stillinger (ikke vikariater) skal først gjøres kjent for de ansatte i rederiet.

1.4 Fortrinnsrett til ansettelse av vikarer og deltidsansatte

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. Tjenestetid – ferie/fritid

2.1. Avløsningssystem/tjenestetid

Avtalen er basert på at tjenesteperioden og avspaseringsperiodene er like lange. Det skal føres regnskap over den enkeltes tjenestetid ombord og avspasert ferie/fritid i land. Det kan avtales andre avløsningssystemer.

Tjenestetiden regnes fra det tidspunkt sjømannen tiltrer tjenesten ombord og til vedkommende fratrer for avspasering. Ved beregning av tjenestetid ombord i til- og fratredelsesdøgn er man enige om:

I avløsningsdøgn regnes tiltredelse som hel dag om bord mens fratredelse regnes som fridag. For ansatte som ikke er omfattet av fastlønn gjelder følgende: Dersom det på disse to dagene samlet er arbeidet mer enn 10 timer skal tid ut over 10 timer godtgjøres med overtid.

2.2. Turnusplan

Turnusplanen utarbeides i samråd med tillitsvalgte. Arbeidsperioden ombord bør normalt ikke være lenger enn 4 uker og ikke under 2 uker.

Partene er innforstått med at det p.g.a. forsinkelse av skipet kan oppstå mindre forskyvninger av avtalt avløsningstidspunkt.

2.3. Ferie/fritid

Den lovbestemte ferie er innarbeidet i de ferie-/fritidsperioder sjømannen er i land. Det skal legges opp til en fritidsperiode på minst 3 ukers ferie/fritid om sommeren.

2.4. Tilgodehavende ferie/fritid

En gang pr. år skal det for den enkelte sjømann settes opp en oppgave som viser eventuelle tilgodehavende ferie-/fridager.

Bestemmelsen «en gang pr. år» skal forstås derhen at slik oppgave skal settes opp en gang pr. 12 måneder, og da normalt ved utløpet av en fritidsperiode.

Kompensasjonsmåten avtales i det enkelte tilfelle.

For meget avspasert fritid kan bare trekkes hvis dette skyldes sjømannens eget forhold eller det er inngått skriftlig avtale om dette i forbindelse med ekstra fritid etter sjømannens ønske.

Dersom sjømannen ønsker fridag i havn under tjenesteperioden ombord, kan slik fridag innvilges mot trekk av 1/30 av månedslønnen pr. dag. Fridagen regnes som tjenestetid ombord.

Opptjent ferie/fritid som ikke er avspasert i ansettelsesperioden skal kontantavregnes når tjenesteforholdet opphører.

2.5 Ekstra ferie/fridager

Den enkelte sjømann kan etter avtale med rederiet avvike ekstra ferie/fridager utover normal turnus. Dersom minusdager oppstår som følge av at en ansatt ønsker ekstra fritid i land, trekkes disse i hans tilgodehavende den samme eller etterfølgende måned med 2/30 av månedslønn pr. fridag. (Lønn for arbeidsdagen pluss tilhørende fridag). Disse fridager er derved endelig oppgjort.

§ 3. Lønnsvilkår

3.1. Lønnsberegning, se bilag 1 b. for utregning

Den fastsatte lønn skal dreie i ansettelsestiden med mindre reglene om sykelønn kommer til anvendelse. Lønnsatsene fremgår av egne lønnstabeller. Lønnen inkluderer kompensasjon for den i § 4 fastsatte arbeidstid og arbeidsplikt, fritidskompensasjon og feriegodtgjørelse m.v. For de øvrige satser i overenskomsten er feriegodtgjørelse inkludert.

Avtalen forutsetter at det kan kreves gjennomført rullering mellom dag- og vaktgående personell innen samme departement.

3.2. Lønnsatser, se bilag 1 a. for hyrer

I lønnsatsene, for vaktgående mannskaper, og cateringpersonell, er innregnet:

- a) Grunnlønn
- b) Kompensasjonsfritid mellom 35,5 og 56 timer pr. uke
- c) Godtgjørelse for 28 timer overtidsarbeid for vaktgående og dagmenn for arbeid mellom 56 og 84 timer basert på satsene for hverdagsovertid
- d) Ekstragodtgjørelse for 8 timer alminnelig arbeidstid på søndager.
- e) Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge – og høytidsdager i henhold til § 3 pkt 3.8.
- f) Feriegodtgjørelse med 12,0 % av de godtgjørelser som er inntatt under a), b), c) d) og e.

Denne månedslønnsberegningen benyttes også for dagmenn, men slik at arbeidsplikten på søndager er 9 timer uavhengig av arbeidets art.

3.3. 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.

3.4. Overtid, se bilag 1 c. for satser

Overtid den enkelte uke utover det som er innregnet i lønnsatsene, godtgjøres etter satsene i den inntatte overtidsskala.

Hvor det den enkelte uke ikke er arbeidet henholdsvis 14 eller 22 hverdagsovertidstimer, medregnes overtid på søn- og helgedager. En søndagsovertidstime regnes lik 1,5 hverdagsovertidstimer. En påbegynt halvtime skal godtgjøres som hel halvtime.

Anmerkning:

Når sjømannen p.g.a. til-/fratredelse eller avspasering ikke har arbeidet full uke, godtgjøres for overtid som følger:

Vaktgående og cateringpersonell:

Antall hverdagsovertidstimer – $\frac{14}{7}$ x antall arbeidsdager

$\frac{22}{7}$ x antall arbeidsdager

3.5. Forlenget periode ombord

Når arbeidstakeren får forlenget periode ombord i forhold til oppsatt turnusplan, avregnes forlenget tid ombord med 2/30 månedslønn for hver slik dag. Alternativt kan kompensasjon for slik ekstratjeneste, helt eller delvis, akkumuleres som fritid, og avvikles som ferie/fritid etter avtale med rederiet.

Ved avregning for tid i til- og fratredelsesdøgn, se § 2 pkt.2.1 om avlønningdager.

For beregning av en eventuell overtid vises til pkt. 3.5.

Ved denne avregning er den forlengede tid ombord oppgjort.

Under slik forlenget tid ombord dreier månedslønnen. Fridager trekkes i henhold til turnusplanen.

Eventuelt for meget avspasert fritid som skyldes sjømannens eget forhold, jfr. § 2, pkt. 2.5, kan avregnes mot slik ekstra opptjent dagslønn.

3.6. Ekstragodtgjørelse for arbeid på søn – og helgedager

Hvor vaktgående mannskaper innenfor deres første 8 arbeidstimer på søn- og helgedager utfører arbeid som etter § 4.1 ikke kan pålegges som alminnelig arbeid disse dager, betales et tillegg tilsvarende 1/2 times hverdagsovertid pr. arbeidet time.

Dette tillegg holdes utenfor den ukentlige overtidsberegning.

3.7. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdager

Arbeidstakere som omfattes av arbeidstidsloven, utbetales en ekstragodtgjørelse, beregnet etter overtidssettsene for hverdager, for alt arbeid på:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag, påskeaften etter kl. 12.00, pinseaften etter kl. 12.00, julaften etter kl. 12.00, og nyttårsaften etter kl. 12.00.

Ekstragodtgjørelsen for de bevegelige helg – og høytidsdager og helgedagsaftener som er omtalt i § 3 pkt 3. 7 er inkludert i lønnen. Avspasering på slike dager skal derfor trekkes som avspasert.

3.8. Andre tariffmessige tillegg

Eventuelle andre tariffmessige tillegg som ikke er inkludert i lønnssettsene, utbetales ved månedsavregningen. Hvor det av slike tillegg skal beregnes feriegodtgjørelse, tillegges 12,0 % ved utbetalingen.

3.9. Lønnsbestemmelser for 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 turnusordninger og arbeid som ikke er et ledd i opplæringen, skal avlønnes som overtid for lettmatros.

3.11. Nye stillinger

Blir det i tariffperioden opprettet nye stillinger – herunder kombinerte stillinger – skal det opptas forhandlinger mellom overenskomstens parter for å fastsette lønns- og arbeidsvilkår.

§ 4. Arbeidstid og arbeidstidsordninger

Arbeidstiden er som bestemt i skipssikkerhetsloven med tilhørende forskrift, og i protokoll av 24.september og 30. og 31.oktober 1986 om arbeidstidsforkortelsen pr. 1.1.1987. NHO Sjøfart og Norsk Sjømannsforbund kan treffe avtaler om den praktiske gjennomføring av lovens bestemmelser, herunder eventuell innføring av fastlønnsavtaler og andre avløsningssystemer.

4.1. Den alminnelige arbeidstid

Samtlige hele tjenestedager ombord har sjømannen plikt til å arbeide de 8 timer alminnelig arbeidstid som er innlagt i lønssystemet samt det antall timer overtid tilsvarende de hverdagsovertidstimer pr. uke som er innlagt.

Partene er enige om videreføring av følgende lovbestemmelser som ble endret med virkning fra 1. juli 2002:

Vedlikeholdsarbeid må ikke uten godkjenning 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 kl. 06.00 og 17.00.

4.2. Arbeid på frivakt

Arbeid på frivakt – eventuelt etter mellomliggende spisepause – godtgjøres med overtid.

4.3. Alternierende tjeneste

Dekks- og maskinbesetning kan pålegges alternierende tjeneste mellom de to departementer. 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.

Cateringpersonell alternerer på samme måte innen avdelingen, bl.a. i forbindelse med rengjøring og vedlikeholdsarbeid. Enhver kan således settes til arbeid som vedkommende er eller gjøres kvalifisert for.

Arbeidstakeren kan som alminnelig arbeid pålegges arbeid utenfor skipet som har sammenheng med den daglige drift. Som eksempler nevnes: bunkring fra fast anlegg og vannfylling.

4.4. Dagmenn/Hel uke i havn

Avtalen forutsetter at det kan kreves gjennomført rullering mellom dag- og vaktgående personell innen samme departement.

Ved slik rullering bør skifte finne sted på ukens første dag.

Arbeidstiden for dagmenn skal normalt legges opp etter en fastlagt arbeidsplan, og skal såvidt mulig være sammenhengende.

Arbeidsplikten på søndager er 9 timer uavhengig av arbeidets art.

Hvor skipet har ligget i havn hele uken plikter sjømannen å stille seg til rådighet for 37,5 timer alminnelig arbeidstid pr. uke, og inntil 33 timer hverdagsovertid.

Har sjømannen en uke tjenestegjort både som dagmann og vaktgående, gjøres ukens overtid opp som for vaktgående dersom han har vært vaktgående minst 3 hverdager eller på søndag.

4.5. Arbeidstid for cateringpersonell

Bestemmelser om den alminnelige arbeidstids henleggelse for cateringpersonell:

På hvert skip skal det i samråd med tillitsmannen settes opp en plan (vaktliste) for personalets arbeidstid.

Arbeidsplanen skal settes opp slik at betjeningen får en sammenhengende fritid av minst 8 timer innenfor et hvilket som helst tidsrom av 24 timer.

I ekstraordinære tilfelle kan arbeidsplanen forskyves i samråd med angjeldende gruppe.

Ved oppsett av arbeidsplan skal, så langt det er mulig, friperioder mellom to vakter være av minimum to timers varighet.

I sjøen og på ankomst- og avgangsdager:

8 timer som skal legges innenfor et tidsrom av 13 timer mellom kl. 06.00 og kl. 20.00, dog således at det skal være en sammenhengende fritid av minst 8 timer fra arbeidets slutt.

I havn når det ikke går vakter som i sjøen:

8 timer innenfor et tidsrom av 12 timer mellom kl. 06.00 og kl. 19.00.

Nødvendige spisepauser innarbeides i arbeidsplanen (vaktliste). Kan spisetiden ikke nyttes fullt ut, skal det beregnes dreiende arbeidstid.

§ 5. Sykdom

5.1. 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 dertil.

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.

5.2. Fratredelse på grunn av sykdom

Når en arbeidstaker må fratre tjenesten ombord på grunn av sykdom/skade, har vedkommende krav på fri reise og opphold til sitt hjemsted med befordring som nevnt i § 10.

5.3. Gravid arbeidstaker

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

5.4 Sykepenger/sykepengegrunnlag

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

- c) Om beregning av sykepengene – se Bilag 3 til denne avtale.
- d) Arbeidstakeren har på anmodning rett til å få kopi av den sykelønnsberegning som sendes trygdekontoret.

5.5. Turnusplaner under sykdom

Med mindre annet er spesielt avtalt mellom NSF og NHO Sjøfart løper avtalte turnusplaner, 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.

§ 6. Uniform/arbeidstøy/verneutstyr

6.1. Uniform/arbeidstøy

Hvor rederiet forlanger at arbeidstakeren skal tjenestegjøre i uniform/særskilt arbeidstøy, holder rederiet dette. Rederiet og tillitsmennene kan avtale hvilke uniformseffekter/særskilt arbeidstøy som skal benyttes, herunder også behovet for spesielt varmetøy.

For fast ansatt restaurasjonspersonell holder rederiet uniform/arbeidstøy og skotøy i henhold til rederiets uniformsreglement. Disse skal også få utlevert overtrekkstøy ved brann – og livbåtøvelser.

6.2. Uniform – stuerter og elektriker

Hvor rederiet ikke holder uniform og rederiet forlanger at stuerter og elektriker skal tjenestegjøre i uniform, betales kr. 265,- pr. måned til å anskaffe og holde denne.

6.3. Uniform – cateringpersonell

I den utstrekning rederiet forlanger at grupper av cateringpersonell skal bære uniform (spesiell serveringsdrakt), bekostes dette av rederiet. For fast ansatt serveringspersonell holder rederiet 1 sett serveringsantrekk bestående av bluse og skjørt pr. år.

Byssepersonell gis rett til 2 sett arbeidstøy (bukse/jakke) pr. år.

Catering- og byssepersonell har krav på fri vask av hvitt tøy.

Oppvaskhansker og salve for hendene for bysse- og cateringbetjeningen holdes av rederiet.

6.4. Arbeid i fryserom

Ved arbeid i fryserom holder rederiet 1 varmedress annet hvert år. Varmedressen ansees som personlig verneutstyr, og leveres tilbake ved avmønstring.

6.5. Verneutstyr

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

§ 7. Trygghetsforsikring, pensjon 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. 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.

3. Erstatning for effekter

Hvis arbeidstakerens effekter beskadiges eller tapes, betaler rederiet en erstatning som bestemt i skipsarbeidsloven § 8-4. Ovennevnte gjelder også under vedkommendes reise til og fra skipet.

§ 8. Reiseutgifter

Ved ansettelsen avtales fast avløsningshavn.

Reiseutgifter mellom denne og bopel dekkes av rederiet såfremt sjømannen følger fastlagt turnusordning. Det bør avtales fast refusjonsordning. Ved flytting skal det inngås ny avtale.

Hvis sjømannen blir pålagt å avløse/bli avløst i annen havn, dekker rederiet ekstra kostnader.

Reise skjer etter rederiets anvisning, dog slik at det for begge parter vil være rimelig både med hensyn til pris og tid.

Rederiet dekker reiseutgifter i forbindelse med fornyelse av legeerklæring i henhold til § 4 i forskrift om helseundersøkelse av arbeidstakere på skip.

§ 9. Godtgjørelser for brann- og livbåtøvelser

For øvelser i den enkeltes frivakt/fritid, som varer en time eller mer, godtgjøres tiden for hele øvelsen med overtidsbetaling. Øvelser av kortere varighet godtgjøres ikke.

§ 10. Korte velferdspermisjoner m.v.

10.1 Korte velferdspermisjoner

Korte velferdspermisjoner, se Bilag 1.

10.2. Militærtjeneste

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

10.3 Omsorgspermisjon

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

§ 11. 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.

Sliterordningen er en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av, se bilag 6.

§ 12. 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 2021).

Protokolltilførsler

1. De fastsatte spisetider skal punktlig overholdes med mindre tjenestehensyn er til hinder for det.
Ved anordning av arbeidet skal det påses at de ombordværende får rimelig tid til å innta sine måltider.
2. Når skipene ligger på hjemstedene (eller på reizens lengste oppholdssted i Norge), skal nattvaktmann samt vaktmann på søn- og helgedager tas fra land for skipets regning.
3. I tilfeller hvor ansatte blir pålagt rengjøring etter oppkast eller lignende usedvanlige rengjøring, betales et smusstillegg tilsvarende 1 overtidstime pr arbeidet time, minimum 1 time.

Del III Spesielle tillegg

a) Motormann på skip med enemaskinist.

På skip med enemaskinist betales motormann som går egen maskinvakt (maskinassistent) som for maskinassistent bestemt.

b) Maskinpasser.

Maskinpasser på skip som ikke skal ha sertifisert maskinist, gis et tillegg av kr.900,- pr. mnd.

c) Skittentillegg.

Ved rengjøring av oljetanker i tankskip, av tanker i lasteskip som fører oljelast, ballasttanker smurt med float coat, brønner i lasterom, av lasterom og lossemaskineri i skip som fører sement i bulk, ved arbeid under maskindørken, i veivhus, samt for sprøytemaling, rengjøring av spyleluftkanaler og for arbeid der arbeidstakeren kommer i kontakt med septiktankinnhold, betales et skittentillegg på kr. 40.- pr. løpende time til arbeidstakere som deltar i slikt arbeid.

Ved arbeid som berettiger til skittentillegg, holder skipet passende overtrekksklær til beskyttelse av arbeidstakerens klær.

d) Tankskip - kobling av slanger.

For til- og frakobling av slanger som medfører arbeid på andre skip eller i land og som utføres på helligdager, utbetales vedkommende arbeidstaker en ekstragodtgjørelse på kr. 110,- for hvert anløp. Den tid arbeidet varer medregnes i den daglige arbeidstid.

Hvis det foreligger ekstraordinære forhold ved vedkommende tankanlegg så som særlig lang avstand fra anløpssted til tankanlegg, uveisomt terreng o.l., skal partene lokalt avtale en godtgjørelse utover den som er anført ovenfor.

e) Kjelerensing.

Når kjelerensing foretas av arbeidstakerne, betales kr. 340,- pr. kjele for kystbåter til den eller de som foretar kjelerensingen. Dette arbeid bør såvidt mulig foretas i den ordinære arbeidstid. Overtidsbetaling erlegges ikke med mindre arbeidet foretas på søn- og helgedager. Den tid som medgår til kjelerensing medregnes i den ukentlige arbeidstid.

f) Passasjertillegg

På lasteskip betales stuert og kokk hver kr. 35,- pr. døgn pr. medfølgende passasjer som benytter køy og/eller inntar 1 av dagens hovedmåltider om bord. Dersom det bare er stuert eller kokk, utbetales den dobbelte sats. Som passasjerer regnes alle som ikke tilhører skipets faste besetning.

Oslo, 06.september 2020

Næringslivets Hovedorganisasjon

NHO Sjøfart

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Sjømannsforbund

Bilag 1. Hyreregulativ

Dekk-, maskin- og restaurasjonsbetjening

Grunnhyre, gjeldende fra 1. april 2020

Stilling	0 år	3 år	5 år	8 år
Lettmatros/Smører	kr 23 390			
Lettm/Sm. etter 3 år				
Matros				
Motormann	kr 24 012	kr 24 269	kr 24 531	kr 24 896
Båtsmann, skipsmekaniker	kr 24 176	kr 24 438	kr 24 700	kr 25 066
Tømmermann				
Reparatør	kr 24 350	kr 24 607	kr 24 869	kr 25 236
Kombistill./Underoffiser				
Skipsmekaniker m/fagb.				
Matros m/fagbrev				
Motormann m/fagbrev				
Elektriker	kr 25 196	kr 25 545	kr 25 924	kr 26 526
Kokk	kr 24 350	kr 24 607	kr 24 869	kr 25 236
Stuert	kr 24 481	kr 24 790	kr 25 109	kr 25 587
Ved beregning av månedslønn benyttes faktor:	1,6622			
2-1 system:	2,1852			

Månedslønn 1 : 1

Stilling	0 år	3 år	5 år	8 år
Lettmatros/Smører	kr 38 880			
Lettm/Sm. etter 3 år	kr 39 915	kr 40 340	kr 40 775	kr 41 385
Matros				
Motormann				
Båtsmann	kr 40 185	kr 40 620	kr 41 055	kr 41 665
Tømmermann				
Reparatør	kr 40 475	kr 40 900	kr 41 335	kr 41 945
Kombistill./Underoffiser				
Skipsmekaniker m/fagb.				
Matros m/fagbrev				
Motormann m/fagbrev				
Elektriker	kr 41 880	kr 42 460	kr 43 090	kr 44 090
Kokk	kr 40 475	kr 40 900	kr 41 335	kr 41 945
Stuert	kr 40 695	kr 41 205	kr 41 735	kr 42 530

Eksempel på beregning av månedslønn

Matros

Grunnhyre		24 012
Fritidskomp.(35,5-56)	$\frac{24\,012 \times 88,75}{154}$	13 838
Overtid hverdag	$\frac{24\,012 \times 1,4 \times 103,92}{154}$	22 685
Overtid helg	$\frac{24\,012 \times 2 \times 17,32}{154}$	5 401
Søndagstillegg	$\frac{24\,012 \times 34,66}{154 \times 4}$	1 351
Bevegelige helligdager pr. år	<u>Timer</u>	<u>Kroner</u>
4,5 dager hjemme		3 602
6 dager og 2 aftener om bord		
Hverdagsovertid	84	18 336
Diff. hlg.ot og hv ot	26	2 432
- innregnet søndagstillegg	12	-468
Godtgjørelse bev.helg pr.år	23 903	
Godtgjørelse i gj.snitt pr mnd	1 992	
Månedsførtjeneste		67 287
Månedslønn 1:1 system		33 644
Bevegelig helg pr. mnd		1 992
Feriegodtgjørelse 12 %		4 276

Totalinntekt innkl bev helg og 12 %
feriepenger 39 912

Faktor 1,6622

Månedslønn 2:1 system 67 287 x 2 44 858
3

Bevegelig helg pr. mnd 1 992

Feriegodtgjørelse 12 % 5 622

Totalinntekt innkl bev helg og 12 %
feriepenger 52 472

Faktor: 2,1852

Overtidssatser driftsbesetning og restaurasjon

Overtidssatser hverdager: hyre + 40 % + 12 % feriegodtgjørelse
154

Overtidssatser søn- og
helgedag: hyre + 100 % + 12 % feriegodtgjørelse
154

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 4. Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs

1. Avtalens omfang

Avtalen gjelder obligatoriske kurs som er bestemt for vedkommende stilling (herunder grunnleggende sikkerhetsopplæring). Den gjelder ikke for videreutdanning/kurs for avansement innen vedkommendes 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 diett etter Statens satser og regler.

Hvis vedkommende bor hjemme eller benytter annen privat innkvartering gis en diett kr. 75,- pr. dag. Hvis kursavgifter inkluderer full pensjon betales ikke diett. Diett betales heller ikke på fridager som tilbringes hjemme.

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

4. Arbeidstid og godtgjørelse

Kurs som avvikles i tjenesteperiode

For den tid av kursperioden som går av tiden vedkommende skulle være om bord, opprettholder vedkommende sin lønn og opparbeidelse av fritid som om vedkommende var i arbeid.

Kurs som avvikles i friperiode

Den faste månedslønn og fritidsoppgjør løper som normalt. Som kompensasjon for kursdeltakelsen utbetales vedkommende 1/30 månedslønn pr dag.

Dessuten kan det også avtales mellom arbeidsgiver og den ansatte at kursperioden skal ansees 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.

Bilag 5. 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 feriepengegrunnlaget, 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 6. 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 7. 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 pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en 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.

