

OVERENSKOMST 2020

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)
NHO SJØFART

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)
NORSK SJØOFFISERSFORBUND

på den annen side

for styrmenn og skipsførere på skip beskjeftiget med
buksering, bergning, slepning m.v. i og til og fra
norske havner (ikke fast supply-tjeneste).

Innholdsfortegnelse

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO.....	2
Del II. Generelle bestemmelser.....	2
§ 1. <i>Hyrebestemmelser og overtidsbetaling</i>	2
§ 2. <i>Kostgodtgjørelse og matpenger</i>	2
§ 3. <i>Arbeidstidsbestemmelser</i>	3
§ 4. <i>Reisegodtgjørelse</i>	4
§ 5. <i>Vederlag for pålagt hjemmevakt og «stand-by»-vakt</i>	5
§ 6. <i>Arbeid på søn-, helge- og høytidsdager</i>	5
§ 7. <i>Arbeidstøy</i>	6
§ 8. <i>Vaskemidler og køyklær</i>	6
§ 9. <i>Tillitsvalgte – Tvistebehandling</i>	6
§ 10. <i>Tjenestegjøring på større skip</i>	6
§ 11. <i>Ferie</i>	6
§ 12. <i>Sykdom</i>	7
§ 13. <i>Befordring</i>	8
§ 14. <i>Trygghetsforsikring og erstatning for effekter</i>	9
§ 15. <i>Kompensasjonsfritid</i>	9
§ 16. <i>Ansettelse og oppsigelse</i>	9
§ 17. <i>Opplysnings- og utviklingsfondet</i>	10
§ 18. <i>Permisjoner</i>	10
§ 19. <i>Pensjon</i>	10
§ 20. <i>Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår</i>	11
Del III. Spesielle unntak og tillegg til bestemmelser i del I.	11
Bilag 1 <i>Hyrebestemmelser og overtidsbetaling</i>	12
Bilag 2. <i>Avtale om korte velferdspolisjoner</i>	14
Bilag 3. <i>Avtale om effektivitet og produktivetsforbedringer</i>	15
Bilag 4. <i>Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs</i>	16
Bilag 5. <i>Avtalefestet ferie</i>	17
Bilag 6. <i>Sliterordningen</i>	19
Bilag 7. <i>Avtale om ny AFP-ordning</i>	22

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II. Generelle bestemmelser.

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/forbundsvisse 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 II.
3. Det kan på frivillig basis inngås skriftlig avtale om fastlønn mellom den enkelte ansatte og rederiet. Slike avtaler skal ha en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned.

Slike fastlønnsavtaler kan om ønskelig kombineres med bonusavtaler.

§ 2. Kostgodtgjørelse og matpenger

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

Varer overtidsarbeidet ut over 6 timer har vedkommende krav på kr. 188,- 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 overtidsarbeid dekkes av rederiet.

Arbeidstakeren har ikke krav på matpenger dersom vedkommende får fri forpleining om bord eller dersom vedkommende har fått beskjed om overtidarbeid dagen i forveien. Dette punkt gjelder ikke for skip på «stand-by» avtale.

Denne paragrafen gjelder også for kadetter.

§ 3. Arbeidstidsbestemmelser

I. Generelt.

Arbeidstiden er som bestemt i skipssikkerhetsloven. NHO Sjøfart og Norsk Sjøoffisersforbund kan treffe avtale om den praktiske gjennomføring av lovens bestemmelser.

Anmerkning:

I forbindelse med arbeidstidsnedsettelsen 1.1.1987 ble partene enige om følgende:

I den generelle overenskomsten for bukseringsrederier nedsettes arbeidstiden fra 40 timer til 37,5 timer pr. uke. Det avtales i det enkelte rederi om arbeidstiden skal forkortes med 1/2 time pr. dag eller om forkortelsen skal gjennomføres på annen måte.

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 om bord i inntil 24 timer pr. døgn, 7 dager pr. uke, og at denne besetning er pålagt permanent beredskap for øyeblikkelig utrykning.

2. Arbeidstidsbestemmelser og fastlønnsavtaler

For den tid et skip ligger fast «stand-by» skal det inngås en fritids- og fastlønnsavtale. 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 fastlønnsavtalen skal foruten den faste hyre også i det enkelte tilfelle etter avtale innarbeides fast godtgjørelse for «stand-by»-beredskap – eventuelt hjemmevaktberedskap, godtgjørelse for overtid, arbeid på helge- og høytidsdager, ferie m.v. I avtalen innarbeides også en fast fritidsordning.

III. Skip som periodevis går med sjøvaktordning.

1. 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.

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

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 mellomliggende spisepauser – 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- kl. 06.00, se IV 1. nedenfor.

IV. Skip med en 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. 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 om bord uten adgang til å gå i land, gis vedkommende 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 om bord 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 om bord fordi skipet ikke ligger ved land, har vedkommende – under forutsetning av at vedkommende 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 vedkommende blir utkalt til arbeide utenom den på forhånd varslede tid, har vedkommende krav på overtidsgodtgjørelse for arbeidet som bestemt ovenfor under a). Hvis arbeidstakeren ikke på forhånd kan gis beskjed om når vedkommende vil bli satt til arbeid, har arbeidstakeren 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 § 5 pkt. 2 gjelder garantien den samlede godtgjørelse.

Dekning av eventuelle ekstra reiseutgifter – se § 4.

§ 4. 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 eventuelle økte reiseutgifter.
6. Ved nedleggelse av en stasjon, skal nytt stasjoningssted 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.

§ 5. Vederlag for pålagt hjemmevakt 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 vedkommende selv velger utenom skipet) fra et bestemt tidspunkt i påvente av tilkalling til tjeneste, har vedkommende fra dette tidspunkt og frem til arbeidet begynner eller vekten avbrytes, krav på 1/5 timelønn pr. time i hjemmevaktgodtgjørelse.
2. Hvis arbeidstakeren utenom den alminnelige arbeidstid blir satt til beredskap om bord («stand-by»-tjeneste) skal godtgjørelsen være 1/3 timelønn pr. «stand-by»-time.
3. Hvis beredskapstjeneste ikke etterfølges av arbeide (overtid), skal arbeidstakeren minimum godskrives 12 timers hjemmevakt eller «stand-by»-tjeneste.
4. Hvis hjemmevakt eller «stand-by»-tjeneste blir pålagt på helge- eller høytidsdag (se § 6 I. 1 og 2) skal godtgjørelsen være den dobbelte av det som ovenfor er fastlagt.

§ 6. Arbeid på søn-, 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. Godtgjørelser som etter pkt. II nedenfor utbetales for arbeid på helge- og høytidsdag, utbetales tilsvarende for arbeid på påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften etter kl. 12.00.

II. Godtgjørelser 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 helgedagsovertidstime pr. arbeidet time.

- III. Helge- og høytidsdager (ref. pkt.I.1) hvor det ikke arbeides, er fridager med lønn. Hvis slike dager 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. erfaringstillegg og kostgodtgjørelse (se § 2.1, 1. avsnitt). Denne godtgjørelse betales ikke for alminnelig arbeidstid på dager oppregnet ovenfor under pkt. I.

§ 7. Arbeidstøy

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

Hvor rederiet forlanger uniformslue, holder rederiet denne.

§ 8. Vaskemidler og køyklær

1. Skipet holder håndklær, såpe og vaskemidler.
2. Hvor arbeidstakeren må overnatte om bord holder skipet køyklær som skal skiftes etter behov i det enkelte tilfelle.

Vask av lintøy skal skje uten utgifter for arbeidstakeren.

Det kan lokalt avtales at arbeidstakeren mot en godtgjørelse pr. måned eller gang, selv holder køyklær.

§ 9. Tillitsvalgte – Tvistebehandling

Se Hovedavtalen mellom LO og NHO.

§ 10. Tjenestegjøring på større skip

Når en skipsfører/styrmann beordres til skip i høyere klasse skal vedkommende ha den for klassen fastsatte hyre + opptjente erfaringstillegg og eventuelt maskinkrafttillegg.

Merknad:

Skipsfører som etter 8 måneders sammenhengende tjeneste på skip i høyere klasse i innenriksfart, beordres til skip i lavere klasse, skal ikke få sin lønn redusert. Som lønn ansees i denne forbindelse ikke maskinkrafttillegg eller administrasjonstillegg. Hvor overføringen til skip i lavere klasse skjer etter at skipsføreren har meldt seg interessert i stillingen, har vedkommende ikke krav på å beholde den høyere lønn.

§ 11. Ferie

For overenskomstforholdet gjelder ferieloven med følgende unntak og presiseringer:

1. Ferie/fritid

Skipsførere/styrmenn som omfattes av denne tariffavtale har rett til 35 dagers ferie. (I forhold til avtalefestet ferie er dagen omregnet til 7 dagers uke). Feriedagene kan ikke deles.

Ferieplanen skal utarbeides og gjøres kjent. Den enkeltes ferie skal såvidt mulig rullere fra år til år.

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

2. Feriegodtgjørelse

Skipsførere/styrmenn har rett til feriegodtgjørelse med 12,0 % av arbeidsfortjenesten i rederiet.

3. 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.

4. Tilleggsferie for arbeidstakere over 60 år

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

- Den lovbestemte ferie skal såfremt partene lokalt ikke er enige om noe annet, innrettes slik at minst 21 feriedager gis sammenhengende i tidsrommet 15. mai til 15. september. Avvikling av resten av ferien avtales med den enkelte.

For øvrig gjelder reglene om avtalefestet ferie som er inntatt i bilag 5.

§ 12. Sykdom

- Når en skipsfører/styrmann må fratrukke tjenesten på grunn av sykdom/skade, har vedkommende krav på fri reise og opphold til sitt hjemsted med befordring som nevnt i § 13. Blir skipsføreren/styrmannen sendt hjem på grunn av sykdom uten avmønstring, skal vedkommende ha fri reise hjem, eventuelt også tilbake til skipet.

Skipsføreren/styrmannen kan etter legens påbud eller med rederiets representants godkjenning benytte fly ved hjemreisen.

Skipsfører/styrmann som ved avmønstring vet at vedkommende er syk, plikter å gjøre oppmerksom på det, og på forlangende omgående oppsøke lege.

Skipsføreren/styrmannen plikter på forlangende av rederiet å gjennomgå fornyet legeundersøkelse. Rederiet skal henvise skipsføreren/styrmannen til offentlig legekontor for sjømenn, til trygdekontorets kontrollege eller til autorisert sjømannslege.

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

Hvis en slik arbeidstaker ønsker å gjeninntre etter fødselen, skal det ved fratredelsen avtales hvor lang permisjonstid vedkommende skal ha.

Som alternativ til svangerskapspermisjon for gravid kvinne som ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga risiko knyttet til arbeidet skal rederiet søke å finne alternativt arbeid i rederiet.

3. Ansatt som har vært borte fra tjenesten p.g.a. sykdom/skade/graviditet skal ha rett til å gjeninntre i samme eller lignende stilling såfremt ikke saklige grunner er til hinder for dette.

Ved vurdering av om det foreligger saklige grunner skal det også tas hensyn til vedkommendes tjenestetid i rederiet samt lengden av fraværet. Hvor det er ansatt vikar har arbeidstakeren ikke krav på gjeninntagelse før vikarens oppsigelsestid utløper.

4.

- a) Sykepenger i arbeidsgiverperioden skal beregnes etter samme regel som for sykepenger som skal utbetales, (eller refunderes) fra folketrygden for etterfølgende periode.

Sykepenger trer istedenfor hyre (fastlønn) og kostgodtgjørelse 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.

- c) I sykepengegrunnlaget medregnes:

I. Den faste hyre (fastlønn) inklusive erfaringstillegg og andre faste tillegg.

II. Gjennomsnittlig tillegg for fast overtidsgodtgjørelse, beredskapsgodtgjørelse og eventuelt andre faste godtgjørelser som utbetales for arbeid som ligger innenfor den faste arbeidstidsordning så som sjøvaktordning på skip i fast rute, forutberegnet arbeidstid i skiftordning el.lign. Med gjennomsnittlig tillegg menes at den utbetalte godtgjørelse må fordeles på arbeidstiden om bord og fritiden i land etter den avtalte turnusplan.

5.

- a) Med mindre annet er spesielt avtalt med organisasjonenes samtykke, løper avtalte skiftplaner og andre turnusordninger uavhengig av om skipsføreren/styrmannen er sykmeldt. Dette betyr at:

1 .Skipsføreren/styrmannen opptjener rett til fritid i h.h.t. den til enhver tid gjeldende turnusplan uten trekk i hyre, selv om vedkommende har vært fraværende p.g.a. sykdom i opptjeningsperioden om bord.

2. Skipsføreren/styrmannen har ikke krav på ny fritid om vedkommende blir syk under fritidsperiode i land i h.h.t. turnusplanen.

3. Ved sykdom oppstått under arbeidsperioden om bord betales sykepenger fra sykemeldingen. Ved sykdom oppstått under fritidsperiode i land i h.h.t. turnusen, betales sykepenger fra og med første arbeidsdag skipsføreren/styrmannen begynt arbeidsperioden om bord.

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

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

§ 13. Befordring

Fri reise – med underhold – til skipet: 1. klasse jernbane og 1. klasse skip. Om natten har skipsføreren/styrmannen krav på soveplass dersom det kan skaffes.

§ 14. Trygghetsforsikring og erstatning for effekter

1. Så lenge ansettelsesforholdet består, er skipsføreren/styrmannen omfattet av trygghetsforsikring.

Trygghetsforsikringen omfatter også erstatning for tap av legegodkjennelse.

2. Hvis skipsførerens/styrmannens effekter beskadiges eller tapes, betaler rederiet en erstatning som bestemt i skipsarbeidsloven § 8-4. Ovennevnte gjelder også ved reise til fra skipet.

§ 15. Kompensasjonsfritid

1. På skip med sjøvaktordning som har fått dispensasjon i h.h.t. arbeidstidslovens § 3, pkt. 4, og/eller § 16 pkt. 1, skal den alminnelige arbeidstid ikke overstige 9 timer i døgnet når sjøvaktene holdes gående i h.h.t. arbeidstidslovens § 5.

For øvrig er den alminnelige arbeidstid også på disse skip 8 timer pr. dag.

2. For alminnelig arbeidstid opparbeidet på ukens 6 første dager som overstiger 35,5 timer, gis som kompensasjon et tilsvarende antall timer fri i havn.

For alminnelig arbeidstid på søndager, gis som kompensasjon 1/4 times fri i havn for hver arbeidet time. For alminnelig arbeidstid på søndager som faller på dager nevnt i § 6, gis som kompensasjon 1 time fri i havn for hver arbeidet time.

For den 9. time alminnelig arbeid på hverdager gis sjøvaktgående styrmenn som ekstra kompensasjon 1/4 time fri i havn. For den 9. time på søndager gis som ekstra kompensasjon 1/2 time fri i havn.

3. Rederiet skal så langt det er mulig, utarbeide en plan for avvikling av kompensasjonsfritidstimer og gjøre denne kjent. Denne planen skal være slik innrettet at den enkelte skipsfører/styrmann får minst en fridagsavspasering innenfor perioder på 4 uker. Det kan lokalt, om forholdene tilsier det, avtales avspasering innenfor en periode av lengre varighet.

Fridager kan ikke gis på forskudd uten skipsførerens/styrmannens samtykke.

Avspasering av kompensasjonsfritid i oppsigelsestid kan bare skje etter den oppsatte plan eller etter avtale.

Istedenfor å avspasere opptjent kompensasjonsfritid, kan skipsføreren/styrmannen på anmodning med rederiets samtykke, i løpet av året helt eller delvis få kontantavregnet tilgodehavende fritid. Godtgjørelsen utgjør pr. time 1/154 av månedshyre inkl. evt. maskinkrafttillegg og erfaringstillegg og 1/154 av månedskostgodtgjørelsen.

Rederiet har forøvrig ikke anledning til å kontantavregne tilgodehavende fritid uten at den enkelte skipsfører/styrmann skriftlig har samtykket.

Med månedskostgodtgjørelse menes godtgjørelse under § 2.

§ 16. Ansettelse og oppsigelse

Skipsføreren/styrmannen ansettes i rederiet for tjenestegjøring på rederiets forskjellige skip etter ordre.

Oppsigelsesfristene er som bestemt i skipsarbeidslovens § 5-2 om oppsigelsesfrister.

Vikarer skal så vidt mulig ikke nyttes til avløsning der hvor fast ansatte kompetente navigatører av samme eller lavere grad kan skaffes.

Når en skipsfører/styrmann har tjenestegjort som vikar eller på prøve i sammenlagt 6 måneder, ansees vedkommende som fast ansatt dersom rederiet ikke har meddelt vedkommende noe annet.

§ 17. Opplysnings- og utviklingsfondet

Norsk Sjøoffisersforbund og NHO Sjøfarts Opplysnings- og utviklingsfond har til formål å gjennomføre og støtte tiltak innenfor feltene opplysning og utdanning i innenriksfarten. Fondets midler bringes til veie ved en månedlig premie på kr. 14,- fra hver skipsfører/styrmann og kr. 41.- fra arbeidsgiverne for hver skipsfører/styrmann som skal være med i ordningen.

§ 18. Permisjoner

1. Korte velferdspermisjoner, se Bilag 2.
2. Ved fravær pga pliktig militærtjeneste eller tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner innvilges arbeidstakeren permisjon i henhold til de lovbestemmelser som regulerer forholdet.
3. Det avtales mellom rederiet og de tillitsvalgte hvilke retningslinjer som skal praktiseres i forbindelse med permisjoner uten lønn.
4. Permisjon for videreutdanning/sertifikatutvidelse.

Den enkelte søknad vurderes under hensyntagen til hvilken utdanning det søkes permisjon for og til selskapets behov for personell med slik utdanning. Permisjon innvilges hvis utdannelsen ansees relevant og andre forhold ikke er til hinder for det.

For permisjon til videreutdanning skal det inngås særskilt avtale mellom arbeidsgiveren og den ansatte.

5. Omsorgspermisjon

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

§ 19. 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.

§ 20. Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO/NHO Sjøfart og LO/Norsk Sjøoffisersforbund om en eventuell lønnsregulering 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 LO/Norsk Sjøoffisersforbunds styre og NHO/NHO Sjøfarts styre.

Hvis partene representert ved LO/Norsk Sjøoffisersforbunds styre og NHO/NHO Sjøfarts styre ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

Del III. Spesielle unntak og tillegg til bestemmelser i del I.

1. Bukser og Berging AS – Østensjø Rederi A.S

Spesielle unntak og tillegg er inntatt i «stand-by»-avtalen.

Oslo, 06. september 2020

Næringslivets Hovedorganisasjon

NHO Sjøfart

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Sjøoffisersforbund

Bilag 1 Hyrebestemmelser og overtidsbetaling fra 1.april 2020

1. Hyreklasser

Styrmann

Klasse	Grunnhyre
	kr 27 498

Skipsfører

Klasse		Grunnhyre	Etter fem år
0	Inntil 150 bruttotonn	kr 27 498	kr 28 617
1	150 bruttotonn og over	kr 29 023	kr 30 140

2. Maskinkrafttillegg

Motoreffekt	kW	Tillegg
Fra	700 - 1250	kr 394
Fra	1250 - 2700	kr 928
Over	2700	kr 2 050

3. Erfaringstillegg

Skipsfører opptjener erfaringstillegg etter 5 år som skipsfører.

4. Godtgjørelse for overtidsarbeid

Hverdagsovertid kr. pr. t = Hyre/154 x 1,4

Søn- og helgedager kr. pr. t = Hyre/154 x 2

5. Omregningsfaktor overtid

Rederiet og den enkelte skipsfører/styrmann kan avtale at hverdagsovertid omregnes til fritid med en omregningsfaktor på 1,25 og søn- og helgedagsovertid med 1,75.

6. Fastsettelse av kW

Hvor motoren fra fabrikanten er påstemplet kW-bremseeffekt skal denne legges til grunn for innplassering i hyreskalaen. I de tilfelle motoren bare er påstemplet BHK (bremseeffekt), skal denne divideres med 1,36 for å finne kW-effekt.

7. Ekstragodtgjørelse under berging

Under berging betales styrmann og skipsfører en ekstragodtgjørelse 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.

8. Tillegg for rengjøring av havarist

Hvor skipsfører/styrmann utfører rengjøringsarbeide på havarert skip under berging, betales en ekstragodtgjørelse på 1/1 timelønn for hver time slikt arbeid pågår.

9. Dykkertillegg

- A. For dykking uten medbragt lys inntil 20 m dyp betales en godtgjørelse på kr 250,- pr. time og videre kr 110,- pr påbegynt meter.
- B. Minstebetaling for utkalling er betaling for 3 timer.
- C. For arbeid med medbragt lys betales det dobbelte av ovennevnte satser.
- D. For arbeid på helligdager betales det dobbelte av ovennevnte satser.
- E. For arbeid i panserdykkerdrakt betales det dobbelte av satsene i punkt A, B, C og D.
- F. Timebetaling dreier fra dykkeren går ned til han kommer opp med en halvtimes tillegg for på - og avkledning.

10. Ved bekjempelse av oljesøl og lignende.

Ved bekjempelse av oljesøl og lignende der skipsfører/styrmann deltar i bruk av olje-vernustyr for oppsamling av olje og rengjøring, betales en ekstra godtgjørelse på ½ timelønn pr arbeidet time. Det betales ikke ekstragodtgjørelse for slep av oljelenser.

11. SSO tillegg

SSO betales med et tillegg på kr. 660,- pr. mnd

12. Farledsbevis

Når farledsbevis benyttes skal det være med i vurderingen av navigatørens fastlønn.

Bilag 2. Avtale om korte velferdspermisjoner

AV 1972 MED ENDRINGER I 1976, 1982, 1990, 1992, 2010 og 2012

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 arbeidstageren 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 effektivitet og produktivetsforbedringer

Avtale mellom NHO sjøfart og norsk sjøoffisersforbund om produktivitet og effektivetsforbedringer i forbindelse med nedsettelse av arbeidstiden PR. 1. januar 1987

1. Partene er klar over at arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987 vil medføre økning i rederienes kostnader. Partene er enige om å samarbeide om tiltak som kan bidra til å styrke rederienes effektivitet og konkurransevne og motvirke eventuelle kostnadsøkninger.
2. Partene er enige om at det er av vesentlig betydning at arbeidstidsordninger legges opp på en slik måte at arbeidstiden blir effektivt utnyttet. Partene vil derfor anmode de lokale parter om å gjennomgå gjeldende arbeidstidsordninger for å undersøke om disse ivaretar hensynet til en slik effektiv utnyttelse, og slik at arbeidstidsforkortelsen gis som reel fritid i land for den ansatte.
3. Partene vil også peke på viktigheten av at den enkelte ansatte overholder arbeidstiden og utnytter denne på en effektiv måte.
4. Partene vil videre understreke viktigheten av at ansatte med lederansvar legger opp arbeidet på en slik måte at rederiene unngår unødvendige utgifter i form av overtid, for arbeid som likevel kunne ha vært utført innenfor vedkommendes vakt/skift.
5. Ut fra behovet for rasjonelt opplegg av arbeidet ombord er partene enige om at skipsfører og styrmenn i tillegg til gods/laste-håndtering, også må delta i driftsteknisk vedlikehold. Slikt arbeid kan ikke pålegges på brovakten i sjøen. Det er videre en forutsetning at nye og/eller utvidede arbeidsoppgaver for styrmennene ikke skal forringe sikkerheten ombord i sjøen såvel som i havn.
6. Partene vil foreslå at det enkelte rederi i samarbeid med sine ansatte vurderer forskjellige forhold som kan føre til produktivetsforbedringer. Dette gjelder forbedringer knyttet til såvel dekkdepartementets arbeidsområde som til kontakten mellom skip og rederi. Det legges vekt på at alle innen sine ansvars- og kompetanseområder medvirker til dette. Partene vil som eksempel og i stikkords form nevne noen felter som bør kunne vurderes nærmere:

Service, gods/lasthåndtering ombord, vedlikeholdsrutiner, innkjøpsrutiner, ruteoppsett, energiøkonomisering, styring av verkstedsopphold.
7. Partene vil understreke nødvendigheten av at arbeidet med produktivets- og effektivetsforbedringer skjer i samarbeid mellom rederiet og de ansatte og deres tillitsvalgte. Partene vil sterkt understreke at trivsel og motivasjon bør stå sentralt i dette arbeidet, og at de effektiviseringstiltak som gjennomføres harmonerer med et godt arbeidsmiljø.
8. Partene er innstilt på å yte de lokale parter den hjelp de måtte trenge i denne sak.

Bilag 4. 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 vedkommende 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 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 arbeidende 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 Eablering

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), Maskinentreprenørene 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 inndriving 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 med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som 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 inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

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