

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

2 0 2 2

mellom

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)
NHO SJØFART**

på den ene side

og

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

på den annen side

For besetning på passasjerskip i ferge- og lokalfart

Innholdsfortegnelse

_Toc104118179

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO.....	3
Del II. Felles bestemmelser	3
§ 1. Ansettelse og oppsigelse	3
§ 2. Lønnsvilkår	4
§ 3. Kostgodtgjørelse.....	5
§ 4. Arbeidstid og arbeidsordninger	6
§ 5. Fritid.....	8
§ 6. Arbeid på lørdag og søn-/helge- og høytidsdager	8
§ 8. Ferie	9
§ 9. Sykdom.....	10
§ 10. Uniform, arbeidstøy og verneutstyr.....	11
§ 11. Trygghetsforsikring, pensjon og erstatning for effekter	12
§ 12. <i>Reiseutgifter, reise godtgjørelse og frikort</i>	12
§ 13. Godtgjørelse mv. ved deltakelse i kurs	13
§ 14. Korte velferdspermisjoner m.v.....	13
§ 15. Opplysnings- og utviklingsfondet.....	14
§ 16. Varighet og regulering for 2. avtaleår	14
 Protokolltilførsler:	 14
Del III Spesielle tillegg	15
Bilag 1. Hyreregulativ	17
Bilag 2. Retningslinjer for forutberegning av arbeidstid.....	18
Bilag 3. Avtale om korte velferdspermisjoner.....	19
Bilag 4. Avtalefestet ferie	20
Bilag 5. Sliterordningen.....	22
Bilag 6. Avtale om ny AFP-ordning.....	24

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II. Felles bestemmelser

Arbeidstidsordninger

Denne avtale gjelder skip som praktiserer skiftordning eller dagtidsordning. Det kan i det enkelte rederi inngås avtale om sjøvaktordning for det enkelte skip.

Dersom det praktiseres sjøvaktordning, skal arbeidstakerne avlønnes i henhold til lønssatsene i denne overenskomst og bestemmelsene i overenskomsten for passasjerskip i kystfart gjelder i den utstrekning de er anvendelige.

Rettigheter og plikter i henhold til lovbestemmelser

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

Private restauratører

NHO Sjøfart erklærer seg villig til å henstille til rederiene at disse ved kontraktsinngåelse/revisjon med private restauratører søker utvirket at disse overholder bestemmelsene i denne overenskomst.

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.

Overnatting på land for arbeidstaker på skip uten lugar.

Arbeidstaker som må overnatte i land på grunn av manglende lugar om bord, skal ha tilfredsstillende innkvartering. Med tilfredsstillende innkvartering menes minimum følgende:

- 1) det skal være eneværelse
- 2) det skal være muligheter for matlagning
- 3) det skal være tilgang til dusj og toalett
- 4) soverommene skal ha muligheter for god ventilasjon og være godt lydisolert

Dersom det ikke medfører urimelige økonomiske eller praktiske konsekvenser bør det være en vask på soverommene og det bør være tilgang til flere dusjer og toalett når flere enn tre personer overnatter samtidig.

§ 1. Ansettelse og oppsigelse

1.1. Ansettelse

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

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

1.2. Ledige faste stillinger

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

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

1.3. Utvelgelse av søkere til fast ledig stilling

Når det er to eller flere arbeidstakere som melder seg interessert i en ledig stilling, skal under ellers like vilkår, ansienniteten legges til grunn ved avgjørelsen av hvem som skal ansettes i den ledige stillingen.

Ved nedleggelse eller forandring i tjenesteområde slik at avtalt avløsningssted ikke kan opprettholdes, skal det så tidlig som mulig, etter samråd med arbeidstakerne, treffes beslutning om overføring til andre samband. Dette anses ikke som beordring. Dersom nedleggelse av sambandet medfører oppsigelser, skal under ellers like vilkår ansiennitet legges til grunn ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp.

Ved skifte av ferge i et samband hvor dette medfører at arbeidstakeren ikke innehar nødvendige kvalifikasjoner til stilling ombord, skal nytt avløsningssted avtales.

Ovennevnte bestemmelse kan fravikes ved lokal avtale mellom rederiet og arbeidstakernes tillitsmenn.

1.4 Oppsigelse

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

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

§ 2. Lønnsvilkår

I overenskomstens del III er det inntatt lønnsregulativ, satser for overtid, satser for ekstragodtgjørelse for alminnelig arbeid på søndag, spesielle tillegg, samt lønnsbestemmelser for lærlinger.

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.

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

2.1 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

2.2. Tillegg for kveldsarbeid

Det utbetales et tillegg på 15 % av timelønn for arbeidstid mellom kl. 17.00 og 24.00.

2.3. Tillegg for nattarbeid

Det utbetales et tillegg på 20 % av timelønn for arbeidstid mellom kl. 00.00 og 06.00.

§ 3. Kostgodtgjørelse

3.1 På skip hvor rederiet ikke holder kosten

På skip hvor rederiet ikke holder kost om bord, utbetales arbeidstaker en kostgodtgjørelse på kr 200.- pr døgn for tjeneste om bord.

På skip med kun en besetning betales kr. 200.- for hvert døgn om bord, hvor arbeidstid pr døgn er 8 timer eller mer, eller hvor arbeidstaker ikke kommer seg hjem. For arbeidstid mellom 4-8 timer utbetales et halvt kostdøgn.

Kostgodtgjørelse utbetales ikke under avvikling av overskytende fritid, ferie og ved sykefravær.

3.2 Kostgodtgjørelse ved overtidarbeid

Hvis arbeidstaker utfører overtidarbeid umiddelbart etter ordinær arbeidstid har vedkommende krav på kr. 96.- i matpenger dersom overtidarbeidet varer ut over 3 timer. Varer overtidarbeidet over 6 timer har han krav på 200,- pr dag i matpenger. Ved tilkallelse forholdes på samme måte, dog slik at i beregningen av 3 og 6 timer skal reisetiden medregnes. I stedet for matpenger kan rederiet sørge for forpleining uten utgift for den ansatte. Ovennevnte gjelder ikke dersom arbeidstaker har fått beskjed om overtidarbeid eller overtagelse av skift senest dagen før.

Kostgodtgjørelsen er utregnet til en månedskostgodtgjørelse ut fra den skiftordning som praktiseres etter denne formelen, kostpengesats x 30 / antall skift:

5 hele besetninger	kr. 1200,-
4 helebesetninger	kr. 1500,-
3 hele besetninger	kr. 2000,-
2 hele besetninger	kr. 3000,-

§ 4. Arbeidstid og arbeidsordninger

4.1. Alminnelig arbeidstid i skift og vaktordning

Den alminnelige arbeidstid for skift, vakt og dagtidsordninger er som bestemte i skipssikkerhetsloven. Den alminnelig arbeidstid for ansatte med arbeid som ikke er delt i vakter eller skift skal legges mellom kl. 0600 og 17.00.

4.2. Alminnelig arbeidstid ved arbeid som ikke er delt i vakter eller skift

a. Skip med en besetning

På skip hvor det er ansatt bare en besetning godtgjøres arbeidstid innen de første 8 timer med et tillegg på 40 % for den tid som faller før kl. 06.00 og etter kl. 17.00 på hverdager og tilsvarende 100 % på søn – /helge- og høytidsdager. Arbeidstiden ordnes som bestemt i pkt. 4.4. nedenfor. Dersom de lokale parter er enige, kan tillegget omregnes til alminnelig arbeidstid.

b. Dagmann.

Den alminnelige arbeidstid for dagmann er 48 timer pr uke.

For arbeidstid utover 48 timer pr. uke gis overtidsgodtgjørelse.

På skip med skiftordning kan dagmannens alminnelige arbeidstid legges før kl. 06.00 og etter kl. 17.00. Slik alminnelig arbeidstid skal godtgjøres med et tillegg på 40 % på hverdager og 100 % på søn,- helge- og høytidsdager. Arbeidstiden beregnes som i pkt. 4.2, 5. ledd. Dersom de lokale parter er enige, kan tillegget omregnes til alminnelig arbeidstid.

4.3 Arbeidstid på skip som ligger i havn eller ved verksted

Dersom det ikke er gjort lokal avtale om noe annet, løper den enkeltes forutberegnete ukentlige arbeidstid som avtalt, under hele oppholdet.

Den ukentlige arbeidstiden disponeres fritt etter avtale mellom de lokale parter.

Arbeidstid utover forutberegningen (ukentlig arbeidstid) godtgjøres med overtid.

4.4 Skiftplaner

På skip hvor det går skift, skal den ordinære arbeidstid så vidt mulig ordnes etter en skiftplan for 1, 2 eller flere ukers perioder. Skiftplaner utarbeides av rederiet i samråd med de tillitsvalgte, eventuelt med bistand fra organisasjonene. Nødvendige spisepauser innarbeides i skiftplanen.

Ved utarbeidelse av skiftplanen skal det tas hensyn til de trafikkmessige behov. Det skal dessuten i størst mulig utstrekning tas hensyn til rederiets behov for effektiv utnyttelse av arbeidskraften og arbeidstakers behov for å få sin fritid mest mulig sammenhengende og på en slik måte at de i størst mulig utstrekning kan gjøre seg nytte av den.

For å sikre den enkelte arbeidstaker en tilfredsstillende fritid i land, skal arbeidsordningen legges opp slik at den enkelte får minst 1 1/2 dags sammenhengende fri i land pr. uke eller 3 dager i en 14 dagers periode, hvis ingen tilsvarende eller bedre fritidsordning er avtalt. Fritiden skal hovedsakelig legges til lørdag og søndag.

Arbeidstiden på det enkelte skift skal i den utstrekning det er mulig være sammenhengende. Dog kan arbeidstiden deles i to, under forutsetning av at den mellomliggende pause er av minst 2 timers varighet.

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, jfr. Bilag 2, pkt. 3.2, nr. 3.

Det kan lokalt utarbeides skiftplaner med en minimum sammenhengende hviletid på 6 timer, under forutsetning av at ingen reduksjon av hviletiden strekker seg over mer enn 48 timer, og at hviletiden er på minst 70 timer for hvert tidsrom på sju dager.

Intervallene mellom to hvileperioder skal ikke overstige 14 timer.

4.5 Pauser i arbeidstiden

Fritid av kortere varighet enn 2 timer regnes som arbeidstid. For pauser av minst 2 timers varighet betales en kompensasjon på 1/4 timelønn pr. time pause avregnet tilsvarende satsen for søndagstillegg. Dersom de lokale parter er enige kan tillegget omregnes til alminnelig arbeidstid. Det betales ikke kompensasjon for pauser over 4 timers varighet om natten (00.00 – 06.00).

4.6 Arbeid på friskift

Pålagt arbeid på friskift /fritid skal føres som overtid vedkommende dag under forutsetning av at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid overskrider 35, 5 timer.

4.7 Begrensninger i hva som kan pålegges som alminnelige arbeidstid

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

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

Ved snerydding på fergekaibro skal det betales følgende:

Når arbeidet utføres i tid som går inn under arbeidstiden i skiftordningen, utbetales ekstragodtgjørelse på en timelønn for hver times arbeid. Det gjøres ingen endring i den beregnede arbeidstid i skiftordningen.

Hvis sneryddingen utføres på tid som ikke beregnes som arbeidstid i skiftordningen, utbetales vanlig overtidsgodtgjørelse.

4.8 Alterneringstjeneste

Dekks- og maskinbesetning kan pålegges alternerende tjeneste mellom de to departementene. Alterneringsplikten innebærer så vel arbeid i det andre departementet 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.

Restorasjonspersonell 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: Åpning/lukking av venterom o.l., bunkring fra fast anlegg, vannfylling, billettering på kai, jfr. Hovedavtalens § 9-3.

§ 5. Fritid

5.1. Avvikling av overskytende fritid

Overskytende fritid (fritid som ikke blir avviklet som friskift innenfor utarbeidet skiftplan) kan akkumuleres, men ikke gis på forskudd uten sjømannens samtykke. Rederiet skal i samråd med tillitsvalgte gjøre kjent en plan for avvikling av slik fritid. I den grad det er mulig, skal det ved avviklingen tas hensyn til så vel når det passer skipet som til arbeidstakerens ønske.

5.2. Kontantavregning av fritid

Opptjent fritid som ikke vil bli avviklet innenfor utarbeidet plan, skal kontantavregnes én gang pr. år, fortrinnsvis i forbindelse med ordinær ferie. Godtgjørelsen utgjør pr. time 1/154 av grunnlønnen med tjenestetillegg. Arbeidstakeren kan på anmodning med rederiets samtykke i løpet av året helt eller delvis få kontantavregnet tilgodehavende fritid etter de samme retningslinjer.

§ 6. Arbeid på lørdag og søn-/helge- og høytidsdager

6.1. Alminnelig arbeidstid

Alminnelig arbeidstid på søn-/helge- og høytidsdager medregnes i den ukentlige arbeidstid time for time.

6.2. Ekstragodtgjørelse for alminnelig arbeid på lørdag og søndag

For alminnelig arbeidstid på søndager, dog ikke på dager nevnt under pkt. 6.3, betales en ekstragodtgjørelse pr. arbeidet time på 1/4 av 1/154 av månedslønnen, inkl. tjenestetillegg. På lørdag betales ekstragodtgjørelse for alminnelig arbeidstid etter kl. 1400.

6.3. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdag

Arbeidstakere som omfattes av lov om arbeidstiden og hviletiden på skip, utbetales en ekstragodtgjørelse for alt arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften etter kl. 12.00, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, pinseaften etter kl. 12.00, 1. pinsedag, 2. pinsedag, julaften etter kl. 12.00, 1. juledag, 2. juledag og nyttårsaften etter kl. 12.00, beregnet etter overtidssatsene for hverdager.

6.4. Skiftplaner og ruteendringer på helge- og høytidsdager

- a) Når en skiftplan ikke er endret, jfr. Bilag 2, pkt. 3.1, utbetales ekstragodtgjørelse for den tid som etter skiftplanen skulle ha vært arbeidstid under forutsetning av at arbeidstakeren må oppholde seg ombord.
- b) Ved ruteendringer på bevegelige helligdager kan den forutberegnete arbeidstid og avløsningstidspunkt forskyves uten at dette utløser overtidsbetaling. Overtid skal kun betales for timer utover det som er forutberegnet vedkommende dag.

6.5. Ferie/fritid på helge- og høytidsdager som ikke er søndag

Hvis noen av dagene i pkt. 7.3 – bortsett fra helgeaftendagene – faller på dager utenom søndager hvor arbeidstakeren avvikler ferie eller avvikler overskytende fritid i henhold til § 5 pkt. 2, skal disse dager ikke regnes som avviklede feriedager eller avspaserte fridager, men som fridager med lønn.

§ 7. Vederlag for beredskapsvakt og ekstraturer på skip med skiftordning

7.1. Beordring mellom kl. 18.00 og kl. 08.00

Hvis en arbeidstaker, for å være klar til eventuell ekstratur, blir beordret til å være ombord mellom kl. 18.00 og kl. 08.00 etter at skipet er lagt stille for natten, har vedkommende krav på 1/5 timelønn pr. time. Beredskap om natten (00.00 – 06.00) av kortere varighet enn 4 timer betales med 1/4 timelønn. Beredskapsgodtgjørelsen pr. time på bevegelige helligdager som går inn under § 7 pkt. 7.3 skal være 2/5 timelønn.

I samband hvor beredskapsvakt formelt er etablert, skal besetningen være ombord i beredskapstiden og har krav på ovennevnte godtgjørelse.

Godtgjørelsen bortfaller under ekstraturen, idet arbeidstiden herunder godskrives etter vanlige regler.

7.2. Beordring mellom kl. 08.00 og kl. 18.00

Blir en arbeidstaker beordret til å være ombord mellom kl. 08.00 og kl. 18.00 for å være klar til eventuelle ekstraturer, godskrives arbeidstiden etter vanlige regler.

7.3. Ekstraturer uten beordring.

Hvis arbeidstakerne ikke er beordret til å være ombord, skal ekstraturer som finner sted mellom kl. 18.00 og kl. 08.00 etter at skipet er lagt stille for natten eller ellers når det ikke er beregnet arbeidstid, godskrives arbeidstid som ovenfor bestemt. Det skal dog betales for minst 2 1/2 time for hver tiltørning selv om medgått arbeidstid er mindre.

§ 8. Ferie

For overenskomstforholdet gjelder ferieloven med følgende unntak og presiseringer:

For øvrig gjelder reglene om avtalefestet ferie som er inntatt i bilag 4.

8.1. Ferie

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

8.2. Tiden for ferie

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

8.3. Ferieplan

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

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

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

8.4. Feriegodtgjørelse

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

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

8.5. Beregningsregler

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

8.6. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

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

§ 9. Sykdom

9.1. Varsling av sykdom

Dersom arbeidstakeren blir syk skal vedkommende varsle om dette i samsvar med de regler som gjelder i rederiet.

Den sykemeldte skal så langt vedkommende er i stand til det holde rederiet orientert om varigheten av sykefraværet, herunder å holde rederiet orientert om det antatte tidspunkt for friskmelding.

9.2. 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.

9.3. Sykepenger/sykepengegrunnlag

- a) Sykepenger trer istedenfor lønn og er erstatning for tap av inntekt under sykdom. Sykepenger beregnes i henhold til lov om folketrygd med følgende praktiske tilpasninger:

- b) Sykepengegrunnlaget fastsettes på månedsbasis som gjennomsnitt av de siste tre måneders inntekt, jfr. pkt. c.

For deltidsansatte fastsettes grunnlaget tilsvarende, men med basis i antall tjenstedager i perioden

- c) Ved beregning av sykepenger (sykepengegrunnlaget) skal alle nedenstående lønnskomponenter medtas i den utstrekning de inngår fast i den enkeltes forutberegnete arbeidstid:
- Grunnhyre inkludert fartstidstillegg.
 - Beredskapsgodtgjørelse
 - Pausetillegg
 - Helgetillegg
 - Kvelds- og nattillegg
 - Billettørtillegg
 - Maskinpassertillegg
 - Prosenttillegg på skip med en besetning som ikke omregnes til alm. arbeidstid
 - Verdien av arbeidstid utover gjennomsnittlig arbeidstid på 35,5 timer pr. uke (overskytende fritid) dersom denne ikke blir avspasert i en fast ordning.
- d) Den ansatte har på anmodning rett til å få kopi av den sykelønnsavregning som sendes trygdekontoret.

9.4. Skift- og turnusplaner

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

- I. Den ansatte 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. Den ansatte har ikke krav på ny fritid om vedkommende blir syk under Fritidsperiode i land i h.h.t. turnusplanen.

§ 10. Uniform, arbeidstøy og verneutstyr

10.1. Uniform

Når rederiet ikke holder uniform og rederiet forlanger at stuerter skal tjenestegjøre i uniform, betales kr. 265,- pr. måned til å anskaffe og holde denne. Stuerter på passasjerskip har krav på fri uniform eller uniformsgodtgjørelse som foran fastsatt. I alle tilfelle får de en uniformsplue pr. år.

10.2. Uniformseffekter og arbeidstøy

Rederiet og de tillitsvalgte skal avtale hvilke uniformseffekter/særskilt arbeidstøy/skotøy som skal benyttes i tjenesten. Rederiet bekoster dette.

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

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

Restaurasjonspersonell skal ha utlevert overtrekkstøy ved brann- og redningsøvelser.

10.3. Verneutstyr

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

§ 11. 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.

3. Erstatning for effekter

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

§ 12. Reiseutgifter, reise godtgjørelse og frikort

Dersom ikke annet er avtalt lokalt gjelder følgende:

1. Ansatte på fartøy med skiftordning dekker selv utgiftene til transport mellom bopel og skriftlig avtalt avløsningssted. Av avtalen skal fremgå reiselengden mellom vedkommende bopel og avløsningssted.
2. Økte reiseutgifter i forbindelse med overtidsarbeid før påbegynnelse eller etter avslutning av ordinært skift og økte reiseutgifter ved skifte av samband, fartøy eller verkstedopphold i forbindelse med ordinært skift dekkes av rederiet.
3. Alle reiseutgifter i forbindelse med tilkalling/ ekstravakter på friskift/ fritid dekkes av rederiet.
4. Dersom rederiet i det enkelte tilfellet har godkjent bruk av egen bil betales godtgjørelse etter statens satser.
5. Ansatte på avløsningsfartøy uten fast samband har på samme måte rett til dekning av reiseutgifter utover avtalt reiselengde.

6. Arbeidstaker i mer enn 50 % stilling, som er omfattet av denne overenskomst reiser fritt på eget rederis fartøy.
7. Rederiet dekker forhåndsavtalte reiseutgifter i forbindelse med fornyelse av legeerklæring i hht skipssikkerhetslovens § 17.
8. Ved tjeneste i andre rutesamband/ verkstedsopphold/ annet overtidsarbeid har arbeidstakeren rett til en godtgjørelse for reisen ut over reiselengde avtalt i pkt 1. Reisegodtgjørelsen er kompensasjon for de ulemper det medfører å måtte reise lengre eller oftere enn reisestrekningen mellom bopel og tjenestested.
 - a. Godtgjørelsen utgjør kr 2.50 pr. km.
 - b. Ved bruk av fly og fartøy gis godtgjørelse etter avtale.

§ 13. Godtgjørelse mv. ved deltakelse i kurs

1. Bestemmelsen gjelder alle kurs som er pålagt av arbeidsgiver. Den gjelder ikke for videreutdanning/kurs for avansement innen vedkommende yrkeskategori.
2. Den ansatte kan ikke pålegges å delta i kurs i sin ferie.
3. Arbeidsgiver dekker reise til og fra kurssted samt kursutgifter og utgifter til nødvendige læremateriell.

Dersom arbeidstaker ikke kan bo hjemme under kursperioden, anviser og dekker arbeidsgiver utgifter til hotell, hybel eller leilighet. I slike tilfeller utbetales diett etter de regler som praktiseres i rederiet.

4. Kurs i fritiden betales med 1 timelønn pr. kurstime, dog minimum 5 timer pr. dag, basert på den enkeltes regulativlønn. Eventuell godtgjørelse fra det offentlige går til fradrag.

Ved kurs som er lagt til dager hvor arbeidstakeren skulle vært ombord, opprettholder vedkommende den forutberegnete arbeidstiden. Den forutberegnete arbeidstiden forskyves den enkelte kursdag.

§ 14. Korte velferdspermisjoner m.v.

14.1. Korte velferdspermisjoner

Se Bilag 3.

14.2. Militærtjeneste

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

14.3. Rett til fri ved barn og barnepassers sykdom

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

14.4 Omsorgspermisjon

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

§ 15. 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.

§ 16. Varighet og regulering for 2. avtaleår

Denne Overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 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 2023).

Protokolltilførsler:

1. Under ordinære driftsforhold skal det varsles med 14 dagers varsel av hensyn til behov for omlegging av skiftplaner mm.

I de tilfeller hvor oppdragsgiver krever ruteendring er partene enige om at samme varslingsbør gjøres gjeldende, men at partene har behov for å involvere oppdragsgiver for å anskueliggjøre behovet for større forutsigbarhet i endringsordre i forhold til konsekvens omlegging av driften.

2. Kontingenttrekk:

Alle virksomheter tilsluttet NHO Sjøfart og som omfattes av tariffavtale mellom NSF og NHO Sjøfart og som trekker arbeidstakere som tjenestegjør innenfor NSF's overenskomstområde den til enhver tid gjeldende kontingentsats, innbetaler trekket månedlig etter lønnskjøring.

Trekket innbetales til: Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral Postboks 232 Sentrum 0103 Oslo Bankgiro nr.: 6027.05.13312 Postgiro nr.: 0813.27.33806 Trekket foretas så lenge tjenesteforholdet består, også i ferie/fritid og sykkelønsperiode etter at tjenesteforholdet til virksomheten er opphørt. Trekklistene som følger innbetalingene skal inneholde opplysninger som

NSF ber om i forhold til medlemssystem, så som navn, adresse, personnr., båt, rederi og avtaleområde. De bedrifter som har mulighet skal/kan sende disse listene elektronisk til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral.

Del III Spesielle tillegg

Dersom de lokale parter ikke blir enige om noe annet gjelder følgende satser.

a) Maskinpasser

Maskinpasser/motormann på skip som ikke har sertifisert maskinist, gis et eneansvarstillegg som avtales lokalt. Tilleggene skal dog minimum være kr. 900,- uavhengig av maskineriets størrelse.

Dersom rederiet utpeker en av maskinpasserne til å ha det koordinerende ansvaret for maskinavdelingen, avtales et tillegg for denne funksjonen lokalt.

c) Billettørtjeneste

Arbeidstakere, bortsett fra lærlinger i lettmatrosstilling, som utfører billettørtjeneste, lønnes som billettør. Matros og motormann med fagbrev og arbeidstakere i kombinert stilling maskin/dekk som utfører billettørtjeneste gis et tillegg på kr. 500.-, pr. måned.

d) Skipspost

Den tidligere avtalen mellom NHO Sjøfart og Postdirektoratet vedrørende håndtering av skipspost bortfalt i 1998. Frem til dette tidspunkt ga overenskomsten anvisning på godtgjørelse til fordeling mellom dem som utførte skipspostarbeidet. I den utstrekning denne avtalen avløses av tilsvarende avtaler mellom det enkelte rederi og postverket skal det forhandles mellom rederiet og de tillitsvalgte om godtgjørelse for skipspostarbeidet. Det forutsettes at de tillitsvalgte gjøres kjent med innholdet i de avtaler som inngås.

e) Skittetillegg

Ved arbeid under maskindørken, i veivhus, samt for sprøytemaling, rengjøring av spyleluftkanaler, rengjøring av eksoskanaler og for arbeid der arbeidstakeren kommer i kontakt med septiktank, betales et skittetillegg på kr. 50,- pr. løpende time til arbeidstakere som deltar i slikt arbeid.

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

f) Kjelerensing

Når kjelerensing foretas av arbeidstakerne, betales kr. 300,- pr. kjele til den eller de som foretar kjelerensingen. Dette arbeidet bør så vidt mulig foretas i den ordinære arbeidstid. Det betales ikke overtid med mindre arbeidet foretas på søn- og helgedager. Den tid som medgår til kjelerensing medregnes i den ukentlige arbeidstid.

g) Smusstillegg

I tilfeller hvor ansatte blir pålagt rengjøring etter oppkast eller lignende usedvanlig rengjøring, betales et smusstillegg tilsvarende 1 overtidstime pr arbeidet time, minimum 1. time.

2. Overtid

Overtidssatser hverdager:

Hyre + 40 %

154

Overtidssatser søn- og helgedager:

Hyre + 100 %

154

Overtidsgodtgjørelse skal beregnes særskilt for hver enkelt gang det er utført overtidarbeid. En påbegynt halvtime skal godtgjøres som en hel halvtime.

3. Lærlinger

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

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

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

Oslo 04. september 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon
NHO Sjøfart
Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Sjømannsforbund

Bilag 1. Hyreregulativ

Gjelder fra 1. april 2022

Stilling	0 år	3 år	5 år	8 år
Lettmatros/Smører	kr 27918			
Lettm/Sm. etter 3 år	kr 28 677	kr 28 193	kr 28 607	kr 29 228
Matros				
Motormann				
Billettør				
Båtsm./Tømmerm.	kr 28 875	kr 29 482	kr 29 912	kr 30 607
Skipsmek./Reparatør				
Matros m/fagbrev				
Motormann m/fagbrev				
Skipsmek. m/fagbrev	kr 29 451	kr 30 059	kr 30 492	kr 31 132
Skipselektriker	kr 31 973	kr 32 680	kr 33 144	kr 33 845
Restorasjonsass.	kr 28 225	kr 28 820	kr 29 251	kr 29 894
Restorasjonsass.m/fagbrev	kr 28 628	kr 29 227	kr 29 658	kr 30 303
Kokekyndig	kr 28 448	kr 29 039	kr 29 470	kr 30 114
Kokk	kr 29 451	kr 30 059	kr 30 492	kr 31 132
Rest. bestyrer	kr 29 427	kr 30 059	kr 30 528	kr 31 211
Rest. Bestyrer m/fagbrev	kr 29 833	kr 30 467	kr 30 937	kr 31 613
Stuert	kr 30 867	kr 31 564	kr 32 016	kr 32 700

Sesongansatte/Ekstrahjelp	Arbeidstakere uten praksis/erfaring
0 – 6 mnd	kr 21 801
6 – 12 mnd	kr 22 344
12 – 24 mnd	kr 23 133
24 – 36 mnd	kr 25 673

Forutsetningen for de kombinerte stillinger skal benyttes er at bemanningsoppgaven inneholder en kombinert stilling og/eller at arbeidstakeren er mønstret eller tjenestegjør fast i en slik stilling.

Merknader

I:

Overtidssatser hverdager:

hyre + 40 %

154

Overtidssatser søn- og helgedag

hyre + 100 %

154

II:

Vederlag for beredskapsvakt pr. time, jfr. § 7:

Hyre

154 x 5

På bevegelige helligdager:

hyre x 2

154 x 5

III:

Tillegg for alminnelig arbeidstid på lørdag og søndag, jf. § 6.2: hyre / 154 x 4

Bilag 2. Retningslinjer for forutberegning av arbeidstid

3.1. Rederiet og de tillitsvalgte vurderer og fastlegger den ukentlige arbeidstid i de respektive ruter/samband i samsvar med de regler som er nevnt nedenfor. Hvis de lokale parter ikke blir enige, skal saken forelegges organisasjonene.

Ved senere endringer av ruteplanen, ved opprettelse av nye samband, eller når en av partene fremsetter krav om det, forhandles på samme måte.

Arbeidstidsberegninger som rederiet og de tillitsvalgte er blitt enige om, skal gjøres kjent for de som omfattes av ordningen.

Innen rammen av de godkjente skiftordninger kan besetningen selv avtale de nøyaktige skiftplaner hvor den enkeltes avløsningssted /tid er fastlagt, hensyn tatt til de begrensninger som er satt ilov om arbeidstiden og hviletiden på skip.

Hvis enighet ikke oppnås om bord forelegges saken for hovedtillitsvalgte/ tillitsmannsutvalget.

3.2. Ved forutberegning av den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid i skiftperioden skal det tas tilbørlig hensyn til følgende forhold:

1. Rutetidens lengde i sambandet.

Tiden fra første rutetur starter om morgenen til siste ruteturs ankomst.

2. Opphold i rutetiden.

Pauser av mindre varighet enn 2 timer, som ikke er anvendt til spisepauser, skal medtas i arbeidstiden.

3. Spisepauser.

Når skiftavløsning finner sted midt på dagen skal det legges inn en spisepause.

Pausen skal så vidt mulig være av 30 minutters varighet på hvert skift og legges til den midtre del av skiftet. Er skiftordningen lagt opp slik at det også er behov for middagsmåltid, skal denne pausen så vidt mulig være 60 minutter. Blir spisepausen av kortere varighet enn det som er anført, kan den ikke trekkes fra i arbeidstiden.

4. Tid til forberedende og avsluttende arbeid.

5. Tid til normalt nødvendig arbeid i den utstrekning dette ikke kan påregnes utført i pauser det er beregnet arbeidstid for, jfr. pkt 2.

6. Jevnlige forsinkelser/forhalinger.

7. Regelmessig beredskapsvakt mellom kl. 08.00 og 18.00, jfr. § 8, pkt 8.2.

8. Total arbeidstid skal fremgå av skiftplanen.

3.3. Hvis en arbeidstaker i løpet av uken overføres fra et skip/samband til et annet, kan arbeidstakeren og rederiet avtale hvorledes arbeidstiden skal fastlegges i denne uken.

Bilag 3. Avtale om korte velferdspermisjoner

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til

arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstageren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstageren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
8. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
9. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Bilag 4. Avtalefestet ferie

Innledning

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

Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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 5. Sliterordningen**§ 1. Bakgrunn og formål**

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2. Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3. Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4. Individuelle krav

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

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5. Ytelsen

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

Ytelsen er gradert slik:

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6. Finansiering

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

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

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

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
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 6. Avtale om ny AFP-ordning

I. Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratruke 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 oppfylder 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 virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

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

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig 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 inntekstpensjon 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 inntekstpensjon 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.