

OVERENSKOMST

2022

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

NHO SJØFART

og

REDNINGSSKAPET

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)

NORSK SJØMANNFORBUND

på den annen side.

Innholdsfortegnelse

Del I. Hovedavtale mellom LO og NHO	3
Del II. Generelle bestemmelser	3
§ 1. <i>Lønn</i>	3
§ 2. <i>Kost</i>	4
§ 3. <i>Befordring</i>	4
§ 4. <i>Faste ledige stillinger</i>	4
§ 5. <i>Trygghetsforsikring, erstatning for effekter og pensjon</i>	5
§ 6. <i>Køyklær</i>	5
§ 7. <i>Uniformsgodtgjørelse</i>	5
§ 8. <i>Sykdom</i>	5
§ 9. <i>Opplysnings- og utviklingsfondet</i>	6
§ 10. <i>Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår</i>	6
 Protokolltilførsler:	 7
 Bilag 1. Grunnlønn og månedslønnsberegning	 9
Bilag 2. Avtale om korte velferdspermisjoner	10
Bilag 3. Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs	11
Bilag 4. Sliterordningen	12
Bilag 6. Avtale om ny AFP-ordning	14

Del I. Hovedavtale mellom LO og NHO

Del II. Generelle bestemmelser

§ 1. Lønn

1. Lokal lønnsfastsettelse.

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

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

Vurderingene påbegynnes når de sentrale/forbundsvis oppgjør er avsluttet.

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

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

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

2. Beregning av månedslønn

I bilag 1 er det inntatt grunnlønnssatser og eksempel på utregning av månedslønn.

F. Feriegodtgjørelse 12 %.

Beregningsfaktor for månedslønn er 1.4919. Månedslønnen fremkommer ved at den aktuelle grunnlønn multipliseres med Beregningsfaktoren.

G. Lønn i henhold til lokal avtale om utførelse av spesielle arbeidsoppgaver kommer i tillegg til ovennevnte månedslønn. Månedslønn dreier under tjeneste om bord og under avvikling av ferie/fritid.

Den enkelte ansatte opptjener 1 ferie-/fridag pr. tjenestedag om bord.

Fridager kan gis på forskudd. I den utstrekning det er mulig, skal det tas hensyn til de ansattes ønske.

I stedet for fritid kan den ansatte, med selskapets samtykke, i løpet av året helt eller delvis få kontantavregnet tilgodehavende fritid med 1/30 av månedshyren pr. fridag.

Det skal føres regnskap over den enkeltes tjenestetid om bord og avspaserte ferie-/fridager i land.

Etter avtale mellom den ansatte og selskapet, kan ekstra tjeneste om bord i forhold til oppsatt turnusplan godtgjøres med 2/30 fastlønn pr. dag f.o.m. tiltredelse om bord t.o.m. hjemreisedag.

Under slik forlenget tid om bord dreier månedslønnen. Fridager skal i så fall trekkes i henhold til turnusplan.

Den lov- og avtalefestede ferie er innarbeidet i den ferie/fritidsperioden den ansatte er i land. Det skal legges opp til en fritidsperiode på minst 3 uker sammenhengende ferie/fritid om sommeren.

3. Overtidsarbeid

Definisjon av overtid:

– Innslagstidspunktet : 2100-0800

– Type arbeid: Alle oppdrag som ikke er SAR eller er definert i overenskomsten

Ekstra ferie/fridager

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

§ 2. Kost

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

Besetningen om bord i fartøy uten kokk gis et tillegg på kr 710,- pr. måned til fordeling mellom dem som forestår matstellet.

§ 3. Befordring

Den ansatte har fri reise til og fra hjemstedet ved tiltredelse og fratredelse i tjenesten. Diettgodtgjørelse etter Statens satser utbetales ved reise i forbindelse med ansettelse, avslutning av ansettelsesforhold og ved reiser etter § 8. Nødvendig hotellopphold (natt/losji) under reisen dekkes av Selskapet etter regning.

Den ansatte har i forbindelse med ferie/fritidsordningen rett til fri reise til og fra skipet.

Reise skjer etter rederiets anvisning, dog slik at det for begge parter vil være rimelig både m.h.t. pris og reisetid.

Ovenstående bestemmelser forutsetter at det er inngått avtale mellom rederiet og den ansatte om hvilken reisestrekning som omfattes av retten til fri hjemreise. Ved skifte av stasjoningssted eller bopel skal det inngås ny avtale.

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

§ 4. Faste ledige stillinger

Faste ledige underordnede stillinger skal først bekjentgjøres for rederiets underordnede, slik at de som er interessert får anledning til å søke stillingen.

Den underordnedes kvalifikasjoner, dyktighet og pliktoppfyllelse tillegges størst vekt ved avgjørelsen av hvem som skal tilsettes i stillingen.

Under ellers like forhold tilsettes den som har lengst ansiennitet.

Som ansiennitet regnes, med mindre annet er skriftlig avtalt mellom de tillitsvalgte og rederiet, sammenhengende tjeneste i rederiet. Sammenhengende tjeneste ansees ikke som brutt ved sykdom og innvilgede permisjoner i forbindelse med utdanning, militærtjeneste og fartstid for å oppnå

høyere sertifikat. Hvis en underordnet føler seg tilsidesatt, har vedkommende rett til å få begrunnet redegjørelse om forholdet.

§ 5. Trygghetsforsikring, erstatning for effekter og pensjon

1. Trygghetsforsikring og erstatning for effekter

Så lenge ansettelsesforholdet består er den ansatte omfattet av en trygghetsforsikring.

Trygghetsforsikringen omfatter også erstatning for tap av legegodkjennelse.

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

Tilsvarende gjelder også under den ansattes reise til og fra skipet.

2. Pensjon

Den ansatte har krav på innskuddspensjon med minimum 3% fra 0-12G, pluss 12 % fra 7,1 – 12G.

§ 6. Køyklær

Skipet skal holde den ansatte med køyklær, håndklær, såpe og vaskemiddel.

§7. Uniformsgodtgjørelse

Rederiet holder uniform for fast ansatte og vikarer i henhold til lokal avtale.

§ 8. Sykdom

1. Når en ansatt må fratre tjenesten på grunn av sykdom/skade, har vedkommende krav på fri reise og opphold til sitt hjemsted med befordring som nevnt i § 3.

Blir den ansatte sendt hjem på grunn av sykdom uten avmønstring, skal vedkommende ha fri reise hjem, eventuelt også tilbake til skipet.

Den ansatte kan etter legens påbud eller med rederiets representants godkjennelse benytte fly ved hjemreisen.

Ansatt som ved avmønstring vet at han/hun er syk, plikter å gjøre oppmerksom på det, og på forlangende omgående søke lege.

2. Ansatt som blir sykmeldt mens vedkommende ifølge oppsatt turnusordning skulle ha vært om bord, opptjener fridager som om vedkommende hadde vært i tjeneste om bord.

Blir en ansatt sykmeldt mens vedkommende avspaserer, fortsetter avspaseringen av ferie og fridager som om vedkommende hadde vært frisk.

3. Etter minst 9 måneders sammenhengende tjeneste i rederiet har kvinner rett til hyre i 1 måned etter fratredelsen i forbindelse med graviditet. Godtgjørelsen utbetales ikke hvis hun er sykmeldt i forbindelse med graviditeten, idet Sjømannslovens/tariffavtalens bestemmelser da kommer til anvendelse. Hvis den ansatte ønsker å gjeninntre etter fødselen, skal det ved fratredelsen

avtales hvor lang permisjonstid hun 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.

4. Ansatt som har vært borte fra tjenesten på grunn av sykdom/skade/graviditet skal ha rett til å gjeninntre i samme eller liknende 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 ikke den ansatte krav på gjeninntakelse før vikarens oppsigelsestid utløper, jfr. oppsigelsesfrist for vikarer.

§9. Opplysnings- og utviklingsfondet

Norsk Sjømannsforbunds 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 ansatt og kr. 41,- fra arbeidsgiverne for hver ansatt som skal være med i ordningen.

§ 10. Varighet og reguleringsbestemmelser 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. Ingen kan i samme slags stilling etter inngåelse av denne overenskomst settes på ringere vilkår enn vedkommende nå har.
2. Den som forestår kokingen, gis et tillegg på kr. 45,- pr. dag pr. person som ikke tilhører den faste besetningen.
3. For redningsselskapet er det avtalt følgende driftsbemanning:

Fartøyets type i mtr.	SF	S	M	M.p.	M.a.	K/M	Totalt
Hurtigbåt opp til 15 1				1			2
Hurtigbåt 15,01 tom 17 1		(1)	1				3*
Hurtigbåt 17,01 tom 23 1		1	1			1	4
Hurtigbåt 23,01 tom 26 1		1	1			1	4
Deplasement opp til 25 1		1	(1)	(1)		1	4**
Deplasement over 25 1		1	1		1	1	5

SF = skipsfører S = styrmann M = maskinist
M.P. = M.a. = K/M = kokk/matros
motorpasser maskinassistent

* Bemanningen kan variere etter stasjon og sesong. Bemanningen kan reduseres med en mann etter vurdering mellom NSSR og føreren.

** Motorpasser eller maskinassistent alt etter motorstørrelse.

Skipsføreren gis anledning til å medta en ekstra person når skipsføreren av sikkerhetsmessige årsaker finner det nødvendig for gjennomføring av oppdraget. NSSR forplikter seg til i samarbeid med føreren å legge forholdene til rette for rekruttering av slikt mannskap.

5. Vedrørende korte velferdspermisjoner vises til Bilag 3.
6. Ved utrykning på bevegelige helgedager – 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag, nyttårsaften etter kl. 12.00, påskeaften etter kl. 12.00, pinseaften etter kl. 12.00 og julaften etter kl. 12.00 – godtgjøres det pr time med grunnlønn/154 x 1,4 for medgått tid. Den som forestår matstellet på slike dager, godskrives 3 timer, (på helgedagsaftener 2 timer).
7. Ved innføring av nye arbeidsoppgaver som betyr vesentlig merarbeide og/eller arbeidsområder, skal det forhandles lokalt om dette før de nye arbeidsoppgaver/områder iverksettes. Oppnåes ikke enighet lokalt kan forholdet bringes inn for hovedorganisasjonene.

8. Beredskapsgodtgjørelsen utgjør 0,26 timelønn.
9. På stasjoner der det legges et bemanningspliktig tilleggsskøyte, gis et tillegg på 2/30 av månedslønn pr. måned til motorpasser/maskinassistent som pålegges å holde redningsskøyten i vedlikeholdt stand.
10. I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon med lønn for å bistå moren.
11. 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.
12. For deltakelse i ordinære øvelser med NOFO, godtgjøres besetningsmedlemmene med to timers overtid. For øvelser/operasjoner som varer utover 24 timer, godtgjøres besetningen med 5 timer overtid pr. døgn. For deler av døgn regnes pro rata. Godtgjørelsen beregnes tilsvarende tid som NOFO faktureres. Bestemmelsen følger varighetsbestemmelsen inngått med NOFO

13. 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 sykelønnsperiode 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.

Oslo, 4. mai 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon
NHO Sjøfart
Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Sjømannsforbund

Bilag 1. Grunnlønn og månedslønnsberegning**Matros/ kokk/ maskinassistent /maskinpasser**

	> 2 år	< 2 år
Grunnhyre med fagbrev	Kr 33 168	Kr 33 137
Grunnhyre uten fagbrev	Kr 32 449	Kr 33 806

Maskinpasser ambulanse med fagbrev og 2 års erfaring

		< 2 år
Grunnhyre		Kr 34 026

Lønnsberegning		
A. Grunnlønn		kr 32 449
B. Komp. Fritid	$32449 \times 88 \frac{3}{4}$ 154	kr 18 700
C. Overtidsgodtgjørelse	36,7% av 32449	kr 11 909
D. Søndagstillegg	$32449 \times 34 \frac{2}{3}$ 154 x 4	kr 1 826
E. Beredskapsgodtgjørelse: (437t + 8t beveg. helligdag) x 0,26	$32449 \times 445 \times 0,26$	kr 24 379

Sum		<u>kr 89 263</u>
F. Feriegodtgjørelse 12%		kr 10 712
Totalt		<u>kr 99 975</u>
Månedslønn eks. kostgodtgjørelse:	<u>99975 x 6</u>	kr 49 987
	12	
Beregningsfaktor.	<u>49987</u>	= 1,5405
	32449	

G. Lønn i henhold til lokal avtale om utførelse av spesielle arbeidsoppgaver kommer i tillegg til ovennevnte månedslønn.

Bilag 2. Avtale om korte velferdspermisjoner

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

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

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle

vil arbeidstageren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstageren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

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

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

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

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

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

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

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

1. Avtalens omfang

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

Den gjelder ikke 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 pr kursdag, med 1/154 av grunnhyre. Eventuell godtgjørelse fra andre instanser kommer til fradrag. Det opptjenes ikke ny fritid.

For den tid av kursperioden som går av tiden vedkommende skulle være ombord, opprettholder han sin hyre og opparbeidelse av fritid som om vedkommende var 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 ferieperioden 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 ferie.

Bilag 4. 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 inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7. Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Bilag 5. Avtale om ny AFP-ordning

I. Innledning

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

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

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP-ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

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

II. Vedtekter

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

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

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954

økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtek tene 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.