

OVERENSKOMST

2022

mellom

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)
NHO SJØFART**

på den ene side

og

**LANDSORGNISAJONEN I NORGE (LO)
NORSK SJØOFFISERSFORBUND**

på den annen side

For skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart

Innholdsfortegnelse

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO	3
Del II. Generelle bestemmelser	3
§ 1. <i>Ansettelse og oppsigelse</i>	3
§ 2. <i>Ledige stillinger</i>	3
§ 3. <i>Lønn</i>	4
§ 4. <i>Markering – skipsfører</i>	5
§ 5. <i>Tjenestegjøring i høyere stilling/større skip</i>	5
§ 6. <i>Kostgodtgjørelse</i>	5
§ 7. <i>Forutberegning av arbeidstid</i>	6
§ 8. <i>Fritid</i>	7
§ 9. <i>Tillegg for kvelds og nattarbeid</i>	8
§ 10. <i>Vederlag for arbeid utover forutberegnet arbeidstid</i>	9
§ 11. <i>Vederlag for beredskapsvakt på skip med skiftordning</i>	9
§ 12. <i>Arbeid på lørdag og søn-/ helge- og høytidsdager</i>	10
§ 13. <i>Ferie</i>	11
§ 14. <i>Sykdom</i>	12
§ 15. <i>Uniform</i>	13
§ 16. <i>Reiseutgifter, reisegodtgjørelse og frikort</i>	13
§ 17. <i>Trygghetsforsikring, pensjon og erstatning for effekter</i>	14
§ 18. <i>Permisjoner</i>	15
§ 19. <i>Supplerende bemerkninger</i>	15
§ 20. <i>Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs</i>	16
§ 21. <i>Opplysnings- og utviklingsfondet</i>	16
§ 22. <i>Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår</i>	16
 Protokolltilførsler:	 17
 Bilag 1. Lønnstabeller skipsfører	 19
Bilag 2. Eksempel på utregning av tilpassede rammeavtale-hyrer. Skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart	21
Bilag 3. Kriterier ved stipuleringen av basis fastlønnsavtale	24
Bilag 4. Avtale om korte velferdspermisjoner	25
Bilag 5. Avtalefestet ferie	26
Bilag 6. Sliterordningen	27
Bilag 7. Avtale om ny AFP-ordning	29

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II. Generelle bestemmelser

Denne avtale gjelder skip som praktiserer skiftordning og 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. Dersom det praktiseres beredskapsordning innenfor sjøvaktordningen reguleres denne av § 12 i denne overenskomst. I bilag 2 er det inntatt et eksempel på utregning av månedslønnsberegning for skip med sjøvaktordning.

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

§ 1. Ansettelse og oppsigelse

1.1. Ansettelse

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

1.2. Oppsigelse

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

1.3. Vikarer

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.

§ 2. Ledige stillinger

Skipsførerstillinger/styrmannsstillinger (ikke vikariater) som blir ledige, skal bekjentgjøres for rederiets skipsførere/styrmenn slik at de som er interesserte får anledning til å søke stillingen.

Skipsførerens/styrmannens 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 som skipsfører og styrmenn i rederiet. Sammenhengende tjeneste ansees ikke brutt ved sykdom og innvilgede permisjoner i forbindelse med utdanning, militærtjeneste og fartstid for å oppnå høyere sertifikat.

Hvis en skipsfører/styrmann føler seg tilsidesatt ved tilsettelse har vedkommende rett til å få begrunnet redegjørelse om forholdet.

Liste over de interne søkere forelegges den hovedtillitsvalgte som orienterer rederiledelsen om tillitsmannsutvalgets synspunkter.

§ 3. Lønn

3.1 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/forbundsvisе oppgjør er avsluttet.

3.2 Gjennomføring og avslutning av lokale forhandlinger

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.

3.3 Lønn skipsfører/styrmann

Denne overenskomst er basert på at den enkelte skipsfører og styrmann lønnes i henhold til en fastlønnsavtale i samsvar med de prinsipper og kriterier som er inntatt i 3.4.

3.4 Prinsipper for fastsettelse av lønn for skipsfører/styrmann

Basis fastlønn, defineres som punktene A til H i bilag 3, og skal være lik for skipsførere/styrmenn innen samme skiftplan. Den fremforhandlede basis fastlønn skal gjelde for de skipsførere og styrmenn de tillitsvalgte representerer. Den enkelte kan ikke reservere seg mot at basis fastlønn inngår i fastlønnsavtalen. Basis fastlønn skal fremforhandles mellom det enkelte rederi og de tillitsvalgte.

Ut over basis fastlønn kan det gis personlige tillegg for ekstraoppgaver som den enkelte skipsfører/styrmann påtar seg eller blir pålagt.

For skipsfører skal lønnsfastsettelsen baseres på at skipsføreren innehar en ledende stilling i rederiet, med det ansvar og den myndighet dette innebærer. Lønnsfastsettelsen skal videre baseres på at skipsføreren skal være den best betalte om bord.

I lønnen inngår betaling for lønnskomponenter, i hht. overenskomstens bestemmelser, som er faste i basis fastlønn. Variable lønnskomponenter eller tilleggsoppgaver som den enkelte skipsfører/styrmann påtar seg inngår som personlige tillegg utover basis fastlønnsavtale.

I bilag 3 er inntatt eksempler på kriterier ved fastsettelse av fastlønnsavtale.

3.5 Regulering av fastlønn for skipsfører/styrmann

Lønnen reguleres en gang pr. år i forbindelse med lønnsreguleringene 1. april.

3.6 Endring og opphør av avtale om fastlønn

Fastlønnsavtalen følger varighetsbestemmelsen i denne overenskomst. Dersom det skjer vesentlige endringer i ruteproduksjonen, kan hver av partene kreve revisjon av avtalen med en måneds varsel.

3.7 Iverksetting av fastlønnsavtaler

Fastlønn skal være den eneste form for avlønning etter denne overenskomst. Dersom det i det enkelte rederi ikke oppnås enighet om basis fastlønnsavtale skal det settes opp protokoll som angir hva partene er uenig om.

§ 4. Markering – skipsfører

Ved revisjon av denne overenskomst har partene lagt til grunn at skipsførerstillingen skal være den høyest betalte stilling om bord.

Partene er enige om at for at skipsførerstillingen skal ansees å være høyere betalt, bør differansen til nest best betalte stilling om bord være minst kr. 300.- pr. måned. Dette er søkt ivare tatt ved stipuleringen av lønnssetningene.

Dersom en konkret stipulering ikke dekker det krav til markering som er stillet ovenfor, skal partene i tariffperioden se på fastsettelsen med sikte på å rette på forholdet.

Forutsetningene i den tidligere tariffbestemmelse (1978) med senere endringer er lagt til grunn.

§ 5. Tjenestegjøring i høyere stilling/større skip

Når en skipsfører beordres til skip i høyere klasse skal vedkommende ha den for klassen fastsatte lønn + opptjent erfaringstillegg og eventuelt maskinkrafttillegg.

Tilsvarende gjelder styrmann som beordres til tjeneste på skip i høyere klasse eller høyere stilling.

Skipsfører med fast avløsningssted som tjenestegjør på de skip som til enhver tid trafikkerer et bestemt samband (eller flere bestemte samband) kan etter avtale mellom de tillitsvalgte og rederiet lønnes fast etter den lønnsklasse som ansees normal for skip i sambandet, selv om vedkommende kan bli satt til å tjenestegjøre på skip både i høyere og lavere klasse.

Skipsfører som etter 8 måneders sammenhengende tjeneste på skip i høyere klasse i lokalfart, beordres til skip i lavere klasse, skal ikke få sin lønn redusert. Som lønn ansees i denne forbindelse fast avtalt månedslønn, men ikke administrasjonstillegg.

Tilsvarende gjelder styrmann som etter 8 måneders sammenhengende tjeneste på skip i høyere klasse i innenriks fart, beordres til samme eller høyere stilling på skip i lavere klasse.

Hvor overføringen til skip i lavere klasse skjer etter at skipsføreren/styrmannen har meldt seg interessert i stillingen, har vedkommende ikke krav på å beholde den høyere lønn.

§ 6. Kostgodtgjørelse

6.1 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.

6.2 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 kr.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, kostpengesats x 30 / antall skift:

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

Denne paragrafen gjelder også for kadetter.

§ 7. Forutberegning av arbeidstid

7.1. Fastsettelse av den ukentlige arbeidstid

Rederiet og de tillitsvalgte vurderer og fastlegger skipsførernes/ styrmannens ukentlige arbeidstid i de respektive ruter/samband i samsvar med følgende regler:

Det skal føres protokoll over alle avgjørelser som tas i møtene mellom rederiet og de tillitsvalgte. 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.

Et eksemplar av arbeidstidsberegningen som rederiet og de tillitsvalgte er blitt enige om, skal tilsendes skipets fører.

Innen rammen av de godkjente skiftordninger kan skipsførerne/styrmennene selv avtale de nøyaktige skiftplaner hvor den enkeltes avløsningssted/tider er fastlagt, hensyn tatt til de maksimale begrensninger som er satt i skipssikkerhetsloven §§ 23 og 24 på skip og hvis enighet ikke oppnås om bord forelegges saken for de tillitsvalgte.

7.2. Forutberegning av gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

Ved forutberegning av den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid i skiftperioden, skal det tas behørig hensyn til følgende forhold:

- a) Rutetidens lengde i sambandet (tiden fra første rutetur starter om morgenen til siste ruteturs ankomst).
- b) Opphold i rutetiden. (Pauser av mindre varighet enn 2 timer, som ikke er anvendt til spisepauser, skal medtas i arbeidstiden). Hvor det er tilstrekkelig med arbeidsoppgaver bør arbeidstiden gjøres sammenhengende. Arbeidstiden kan dog ikke deles i mer enn to deler med en mellomliggende pause av to timers varighet eller mer.

For pauser av minst 2 timers varighet om dagen, eller inntil 4 timers varighet om natten (00 00 – 06 00) ytes som kompensasjon $\frac{1}{4}$ av 1/154 av månedslønnen inklusiv erfaringstillegg og kostgodtgjørelse pr. time pause, som etter skipsførerens/styrmannens valg kan gis som fritid.

- c) 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. For spisepauser som legges i pauser i arbeidstiden kan det ikke trekkes mer enn hhv 30 og 60 minutter. Blir spisepausen av kortere varighet enn det som her er anført, kan den ikke trekkes fra i arbeidstiden.
- d) Tid til forberedende – og avsluttende arbeid.
- e) Tid til spesielt arbeid, kontorarbeid m.v. i den utstrekning dette ikke kan påregnes utført i pauser som det er beregnet arbeidstid for, jfr. pkt. b) (Det må her tas spesielt hensyn til om pausen er av tilstrekkelig lengde, herunder tilstrekkelig tid til nødvendig tilvenning av synet m.v.).
- f) Forhaling og jevnlig forsinkelser som finner sted utenom rutetiden og den tid som er avsatt til forberedende og avsluttende arbeid.
- g) Regelmessig beredskapsvakt mellom kl.08.00 og kl.18.00, se § 12.
- h) Den ukentlige arbeidstid skal være 35,5 timer, eventuelt i gjennomsnitt. Dersom arbeidstiden av grunner som arbeidstakeren ikke kan lastes for ikke når opp i 35,5 timer, skal ikke arbeidstakeren belastes dette i sitt fritidsregnskap, med mindre det skulle være inngått skriftlig avtale om en gjennomsnittsberegning over en lengre periode, f.eks. ett år.

7.3. Arbeidstid ved overføring til annet skip/samband

Hvis en skipsfører/styrmann i løpet av uken overføres fra et skip/samband til et annet, kan skipsføreren/styrmannen og rederiet avtale hvorledes arbeidstiden skal fastlegges i denne uke.

§ 8. Fritid

8.1. Beregning av fritid den enkelte uke

I skiftordninger hvor arbeidstiden ikke gjennomsnittsberegnes over flere uker, opptjenes fritid i en fullt arbeidet uke etter skiftplanen som differansen mellom den forutberegnete arbeidstid (inntil 56 timer) og 35,5 timer.

8.2. Skip som har ligget i havn hele uken

Når skipet har ligget i havn hele uken (fra og med mandag til og med søndag) er arbeidstiden 37,5 timer på ukens hverdager, og overskytende arbeidstid godtgjøres med overtidsbetaling.

8.3. Skip som har ligget ved verksted

Arbeidstid over 8 timer den enkelte dag som skipet ligger ved verksted el.lign. skal ikke i noe tilfelle føres som alminnelig arbeidstid, men som overtid. Slik tid godtgjøres med lønn/154 + 40%, alternativt 100%.

Når slikt arbeid er utført utelukkende på vedkommendes friskiftsdager, føres denne arbeidstid som overtid og godtgjøres med lønn/154 + 40%, alternativt 100%.

MERKNAD til 1. avsnitt:

Ved anvendelse av disse bestemmelser godskrives fritid begrenset til det som er forhåndsberegnet i skiftordningen for vedkommende uke. Eventuell overskytende tid godskrives som overtid etter formelen:

$$\frac{\text{Lønn} + 50\%}{154}$$

154

8.4. Fritid gitt en hel uke

Hvor det er gitt fritid en hel uke regnes 35,5 timer som avvirket.

8.5. Avvikling av fritid

Overskytende fritid (fritid som ikke blir avvirket som friskift innenfor utarbeidet skiftplan) kan akkumuleres, men ikke gis på forskudd uten skipsførerens/styrmannens samtykke. Rederiet skal i samråd med skipsføreren/styrmannen 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 skipsførerens/styrmannens ønske.

8.6. Kontantavregning av fritid

Opptjent fritid som ikke blir avvirket innenfor utarbeidet plan, kan skipsføreren/styrmannen etter eget ønske i løpet av året helt eller delvis få kontantavregnet.

Godtgjørelsen utgjør pr. time 1/154 av månedslønnen inklusiv eventuelt maskinkrafttillegg og erfaringstillegg.

§ 9. Tillegg for kvelds og nattarbeid

9.1. Tillegg for kveldsarbeid

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

9.2. Tillegg for nattarbeid

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

§ 10. Vederlag for arbeid utover forutberegnet arbeidstid

- I Organisasjonene er enige om at ved innføring av forutberegning av arbeidstid for skipsførere på skip med skiftordning, ble det ved lønnsfastsettelsen tatt hensyn til at enkelte uforutsette arbeidsoppgaver ikke kunne forutberegnes og at disse måtte utføres uten særskilt vederlag.
- II Hvis det oppstår uventede vanskeligheter med skipets drift eller andre uforutsette arbeidsoppgaver, så som ekstraturer eller plassmangelurer som medfører arbeid utenom et tidsrom som det er forhåndsberegnet arbeidstid for, godtgjøres dette etter følgende retningslinjer:
- a) Arbeidsoppgaver som utføres umiddelbart etter eget skift godtgjøres time for time med 1/154 + 40% av grunnlønn + erfaringstillegg. På søn-, helge- og høytidsdager skal godtgjørelsen være 1/154 + 100% av grunnlønn + erfaringstillegg.
- c) Hvis en skipsfører/styrmann blir tilkalt på sin fritid skal hele den medgåtte arbeidstid godtgjøres som bestemt i pkt. a) Hvis skipsføreren/styrmannen ikke er pålagt beredskapsvakt skal det for disse tilkallinger betales for minst 2 1/2 time for hver tiltørring.
- d) Hvor skipet for kort tidsrom må settes inn for å gå f.eks. suppleringssturer i annet samband, betales ekstragodtgjørelse for det antall timer som overskrider det antall timer som er vedtatt i forhåndsberegningen for den enkelte dag.
- Hvor det i de trykte rutetabeller er satt opp slike suppleringssturer i annet samband, kan det ved forhåndsberegningen av arbeidstiden tas hensyn til dette slik at arbeidstiden innregnes uten overtidstillegg, eller at det avtales at slik ekstratid skal avregnes som fritid time for time, jfr. dog § 10.
- e) Godtgjørelse under a), b) og c) utbetales kun i den utstrekning den forhåndsberegnete arbeidstid + den tid som er medgått til utførelsen av de ekstraordinære arbeidsoppgaver overskrider 35,5 t.
- III. Legitimerte ekstra reiseutgifter i forbindelse med arbeid utover forutberegnet arbeidstid refunderes av rederiet.

§ 11. Vederlag for beredskapsvakt på skip med skiftordning

11.1. Definisjoner

- a) Beredskapsvakt betyr at besetningen er pålagt å være om bord for at skipet skal være klart til eventuell ekstratur.
- b) Regelmessig beredskapsvakt er vakt etablert i det enkelte samband etter pålegg offentlig myndighet.

Regelmessig beredskapsvakt kan brytes av inntil 2 spisepauser av inntil 1/2 times varighet mellom kl. 08.00 og kl. 18.00 (jfr. avgjørelse av Vegdirektoratet). Annen beredskapsvakt er vakt

pålagt av rederiet i det enkelte tilfelle. Rederiet fastlegger hvilke tidsrom besetningen skal være i beredskap.

- c) Beredskapstid er de tidsrom innenfor en pålagt beredskapsvakt hvor skipet ligger klart for å utføre ekstratur og som ikke går inn under den forutberegnete arbeidstid eller under bestemmelsene om arbeid utover forutberegnet arbeidstid (herunder og bestemmelsene om tilleggsrutetur eller ekstratur).

11.2. Vederlag for beredskapsvakt

- a) Regelmessig beredskapsvakt mellom kl. 08.00 og kl 18.00 skal medtas i den forutberegnete arbeidstid (Jfr. pkt. 11.1., b) 2. avsnitt ovenfor).

For skip med annen beredskapsvakt godskrives beredskapstiden mellom kl. 8.00 og kl. 18.00 med tilsvarende fritid.

- b) Beredskapstid mellom kl. 18.00 og kl. 08.00 godtgjøres med 1/5 timelønn, (jfr. dog pkt. 12.1., c). Beredskapsgodtgjørelsen på helge- og høytidsdager som går inn under § 12 skal dog være 2/5 timelønn.
- c) Beredskap om natten (00 00 – 06 00) av kortere varighet enn 4 timer betales med ¼ timelønn.

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

12.1. Alminnelig arbeidstid

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

12.2. Ekstragodtgjørelse for alminnelig arbeid på lørdag og søndag

For alminnelig arbeidstid på søndager, dog ikke på dager nevnt under pkt. 12.3, 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.

12.3. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdager

Skipsfører/styrmann 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.

Ekstragodtgjørelsen utbetales også for beredskapstid som etter § 11, pkt. 11.2.,a) skal godskrives med tilsvarende fritid.

12.4. Skiftplaner og ruteendringer på helge- og høytidsdager

Når en skiftplan ikke er endret, jfr. § 7, pkt. 7.1, utbetales tillegget for den tid som etter skiftplanen skulle ha vært arbeidstid under forutsetning av at skipsføreren/styrmannen må oppholde seg om bord.

Ved ruteendringer på bevegelige helgedager kan den forutberegnete arbeidstid og avløsningstidspunkt forskyves uten at dette utløser overtidsbetaling. Overtid skal kun utbetales for timer utover det som er forutberegnet vedkommende dag.

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

Hvis noen av dagene i pkt. 12.3. – bortsett fra helgedagsaftener – faller på dager utenom søndager i tidsrom hvor skipsføreren/styrmannen avvikler ferie eller avvikler overskytende fritid i henhold til § 8 pkt. 8.6, skal disse dager ikke regnes som avviklet ferie eller avspaserte fridager, men som fridager med lønn.

§ 13. Ferie

For overenskomstforholdet gjelder ferieloven med følgende unntak og presiseringer:

13.1. Ferie/fritid

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

13.2. 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 15. mai til 15. september. Avvikling av resten av ferien avtales med den enkelte.

13.3. Ferieplan

Ferieplanen skal utarbeides og gjøres kjent. 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 får beskjed 6 uker før første ferieuke begynner. Tidsfristene kan fravikes ved lokale avtaler.

13.4. Feriegodtgjørelse

Skipsfører/styrmann har rett til feriegodtgjørelse med 12,0 % av arbeidsfortjenesten i rederiet.

13.5. 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.

13.6. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

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

§ 14. Sykdom

14.1. 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.

14.2. 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.

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.

14.3. 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 tjenestedager i perioden

- c) Ved beregning av sykepenger (sykepengegrunnlaget) skal alle nedenstående lønnskompontener medtas i den utstrekning de inngår fast i den enkeltes forutberegnete arbeidstid:
 - Grunnhyre inkludert erfaringstilleggstillegg
 - Maskinkrafttillegg
 - Beredskapsgodtgjørelse
 - Pausetillegg
 - Lørdags -søndagstillegg
 - Kvelds- og nattillegg
 - 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) Dersom rederiet praktiserer fastlønn, legges denne til grunn for beregning av sykepenger. e) Den ansatte har på anmodning rett til å få kopi av den sykelønnsavregning som sendes trygdekontoret.

14.4. 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.

§ 15. Uniform

Hvor rederiet forlanger at skipsføreren/styrmannen skal tjenestegjøre i uniform, holder rederiet uniformsjakke og bukse eller betaler kr. 250.- pr. måned til skipsføreren/styrmannen for at han skal anskaffe og holde uniform.

Rederiet holder i alle tilfelle skipsføreren/styrmannen med én uniformslue pr. år.

Etter avtale med de tillitsvalgte kan rederiet det enkelte år, istedenfor å kjøpe jakke, bukse og lue, gi skipsføreren/styrmannen andre uniformseffekter eller overtrekksklær. Forutsetningen er at innkjøpet ikke skal overstige kostnadene for de ovenfor nevnte effekter.

§ 16. Reiseutgifter, reisegodtgjørelse 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.

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.

8. Dersom overføring til andre samband må finne sted som følge av gjeldende bestemmelse om ledige stillinger, (§ 2), skal det avtales nytt avløsningssted.

Ved nedleggelse eller innskrenkninger i et samband som medfører at den ansatte blir overført til et annet samband, skal nytt avløsningssted fastlegges.

Eventuelle oppsigelser i forbindelse med nedleggelse eller innskrenkninger skal skje under hensyntagen til den ansattes ansiennitet i rederiet.

Ved skifte av ferge i et samband hvor dette medfører at den ansatte ikke innehar nødvendige kvalifikasjoner til stilling om bord og hvor vedkommende som følge av dette må overføres til et annet samband, skal nytt avløsningssted fastlegges.

Overføringer som nevnt i dette punkt ansees ikke som beordring.

§ 17. 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 skipsarbeidsloven § 8-4

§ 18. *Permisjoner*

18.1. Korte velferdspermisjoner

Se Bilag 4.

18.2. Permisjon i forbindelse med militærtjeneste

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

18.3. Retningslinjer for permisjon uten lønn

Det avtales mellom rederiet og de tillitsvalgte hvilke retningslinjer som skal praktiseres i forbindelse med permisjoner uten lønn.

18.4. 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.

Jfr. § 21 om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs, pkt. 1, 2. setning.

18.5. Fri ved barn- og barnepassers sykdom

Skipsførere/styrmenn har rett til fri ved barn eller barnepassers sykdom i samsvar med skipsarbeidslovens bestemmelser.

18.6 Omsorgspermisjon

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

§ 19. *Supplerende bemerkninger*

Rederiene kan ikke ansette skipsførere/styrmenn på ringere vilkår enn i denne overenskomst bestemt.

De fastsatte lønninger er ikke til hinder for at et rederi kan betale den enkelte i rederiet, veltjente eller særlig kvalifiserte skipsførere utover tariffen, men Norsk Sjøoffisersforbund eller dennes avdelinger kan ikke iverksette, godkjenne eller støtte noe krav om andre vilkår enn denne overenskomst fastsetter.

§ 20. Avtale om godtgjørelse m.v. 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 kursstedet samt kursavgift og utgifter til nødvendig 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 om bord, opprettholder vedkommende den forutberegnete arbeidstiden. Den forutberegnete arbeidstiden forskyves den enkelte kursdag.

§ 21. Opplysnings- og utviklingsfondet

Norsk Sjøoffisersforbunds 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.

§ 22. Varighet og reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Protokolltilførsler:

1. Ingen skal ved ikrafttreddelsen av denne overenskomst gå ned i lønn. Det samme gjelder ved uforskyldt overflytting til skip i lavere lønnsgruppe.
2. Arbeidstiden for skipsførere/styrmenn er som bestemt i skipssikkerhetsloven. NHO Sjøfart og Norsk Sjøoffisersforbund kan treffe avtaler om den praktiske gjennomføring av lovens bestemmelser.
3. For styrmenn i lokalfart som ikke går vakter, regnes fritid av kortere varighet enn 2 timer som arbeidstid.
4. Avtalen mellom NHO Sjøfart og Postdirektoratet vedrørende skipspost bortfalt i løpet av tariffperioden 1996–1998. 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 dette arbeidet. Det forutsettes at de tillitsvalgte gjøres kjent med innholdet i de avtaler som inngås.
5. De fastsatte spisetider skal punktlig overholdes med mindre tjenestehensyn er til hinder for det. Ved anordning av arbeidet skal det påses at skipsførerne/styrmennene får rimelig tid til å innta sine måltider.
6. Skipsfører/styrmann som må overnatte i land på grunn av manglende lugar om bord, skal ha tilfredsstillende husvære – eneværelse – hvis overnatting må foregå utenfor hjemmet. Standard på husværet og eventuell transport mellom husvære og fartøy avtales mellom rederiet og de tillitsvalgte.
7. 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 fortrinnsvis legges til lørdag og søndag.
8. På ferger og skip i lokal rutebart 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 100% på søn-, helge- og høytidsdager.
9. Det kan drøftes lokalt kompensasjon om bruk av farledsbevis.
10. 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.

11. Kontingenttrekk

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

Oslo, 04 september 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon

NHO Sjøfart

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Sjøoffisersforbund

Bilag 1. Lønnstabeller skipsfører

Gjelder fra 1. april 2022

Klasse	Bruttotonn	Grunnhyre	Etter fem år
0	Inntil 150	kr 33 082	kr 34 495
1	150 – 450	kr 34 793	kr 36 232
2	450 – 900	kr 35 389	kr 36 815
3	900 – 1500	kr 36 180	kr 37 587
4	1500 – 3000	kr 37 068	kr 38 487
5	3000 – 6000	kr 37 982	kr 39 414
6	Over 6000	kr 38 779	kr 40 241

Erfaringstillegg opptjenes etter 5 år som skipsfører.

- Hverdagsovertid pr. time: Hyre/154 x 1,4
- Helgedagsovertid pr. time: Hyre/154 x 2

Maskinkrafttillegg

Skipsførere på skip med særlig stor maskinkraft i forhold til tonnasjen utbetales følgende maskinkrafttillegg pr. mnd:

Skipsførere

Klasse	Bremseeffekt over	Tillegg
0	600 kW	kr 473
1	600 kW	kr 473
2	1250 kW	kr 642
3	2700 kW	kr 642
4	5000 kW	kr 1 335
5	7000 kW	kr 2 275

Maskinkrafttillegg – hurtigbåter

Hurtigbåter, d.v.s. westamaran, alumaran og andre hurtiggående passasjerfartøyer

Skipsførere lønnes etter skipets tonnasje, dog minimum klasse 1.

Skipsførerne betales følgende maskinkrafttillegg pr. mnd:

Bremseeffekt over	Tillegg
600 – 1250 kW	kr 713
1250 – 2700 kW	kr 1 426
2700 kW	kr 2 398

Maskinkrafttillegget betales for den tid skipsføreren tjenestegjør på skip som tilsier utbetaling av slike tillegg, d.v.s. for den tid skipsføreren oppebærer lønn på dette skip. Tillegget skal medregnes ved beregning av tilleggsgodtgjørelser som godtgjørelse for arbeid på bevegelig helge- og høytidsdag, arbeid utover forutberegnet arbeidstid m.v.

Hvor motoren fra fabrikanten er påstemplet kW bremseeffekt, skal denne legges til grunn hvor det er spørsmål om maskinkrafttillegg. I de tilfelle motoren bare er påstemplet BHK (bremseeffekt), skal denne divideres med 1,36 for å finne kW-effekt.

Lønnstabeller stymenn gjeldende fra 1. april 2022**Overstyrmann**

Klasse	Bruttotonn	Grunnhyre
1	Under 1800	kr 33 335
2	1800 – 3000	kr 34 100
3	Over 3000	kr 34 845

1. stymann

Klasse	Bruttotonn	Grunnhyre
1	Under 3000	kr 32 687
2	Over 3000	kr 33 387

– Hverdagsovertid pr. time: Hyre/154 x 1,4

– Helgedagsovertid pr. time: Hyre/154 x 2

Maskinkrafttillegg – hurtigbåter

Hurtigbåter, d.v.s westamaran, alumaran og andre hurtiggående passasjerfartøyer

Styrmenn lønnes etter skipets tonnasje dog minimum klasse 1.

Styrmennene betales følgende maskinkrafttillegg pr. mnd.:

Hvor motorens bremseeffekt er mellom:	600 og 2700 kW	kr 1 394
Hvor motorens bremseeffekt er over:	2700 kW	kr 2 379

Maskinkrafttillegget betales for den tid styrmannen tjenestegjør på skip som tilsier utbetaling av slike tillegg, d.v.s. for den tid styrmannen oppebærer lønn på dette skip. Tillegget skal medregnes ved beregning av tilleggsgodtgjørelser som godtgjørelse for arbeid på bevegelig helge- og høytidsdag, arbeid utover forutberegnet arbeidstid m.v., samt ved beregning av overtid.

Hvor motoren fra fabrikanten er påstemplet kW bremseeffekt, skal denne legges til grunn hvor det er spørsmål om maskinkrafttillegg. I de tilfelle motoren bare er påstemplet BHK (bremseeffekt), skal denne divideres med 1,36 for å finne kW-effekt.

Bilag 2. Eksempel på utregning av tilpassede rammeavtale-hyrer. Skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart.

Det kan i det enkelte rederi inngås avtale om sjøvaktordning for det enkelte skip.

For arbeidstakere på passasjerskip i ferge- og lokalfart som praktiserer sjøvakt skal det etter lokale drøftelser foretas tilpasning av arbeidstiden. Avlønning skjer i.h.h.t. det lønnsregulativ som er inntatt i overenskomsten.

Eksempel I**MÅNEDSLØNNSBEREGNING BASERT PÅ 73 TIMERS UKE.**

(14,5 t hverdagsovertid og 2,5 t helgedagsovertid pr. uke)

Gjelder fra 1. april 2022

Beregningsgrunnlag: Grunnhyre klasse 2 – Overstyrmann

A	Hyre			kr 34 100
B	Fritidskomp	(35,5-56t)	$\frac{34100 \times 88,75}{154}$	kr 119 652
C	Overtid	Hverdag (56-73t)	$\frac{34100 \times 62,79 \times 1,4}{154}$	kr 19465
		Helgedag	$\frac{34100 \times 10,83 \times 2}{154}$	kr 4 796
D	Søndagstillegg		$\frac{34100 \times 34,67 \times 1}{154 \times 4}$	kr 1 919
	Sum			<u>kr 79 931</u>
E	Feriegodtgjørelse 12 %			kr 9 592
	Totalt			<u>kr 89 523</u>
	Månedslønn i 1:1 system		$\frac{89523 \times 6}{12}$	kr 44 761
	Beregningsfaktor		44761/34100	1,3127

Eksempel II**MÅNEDSLØNSBEREGNING BASERT PÅ 84 TIMERS UKE.**

(24 t hverdagsovertid og 4 t helgedagsovertid pr. uke)

Gjelder fra 1. april 2022

Beregningsgrunnlag: Grunnhyre kl. 3 – Skipsfører

A	Hyre			kr 36 180
B	Fritidskomp	(35,5-56t)	$\frac{36180 \times 88,75}{154}$	kr 20 851
C	Overtid	hverdag (56-84t)	$\frac{36180 \times 103,92 \times 1,4}{154}$	kr 34 180
		Helgedag	$\frac{17,32 \times 2 \times 36 180}{154}$	kr 8 138
D	Søndagstillegg		$\frac{36180 \times 34,67 \times 1}{154 \times 4}$	kr 2 036
	Sum			<u>kr 101 385</u>
E	Feriegodtgjørelse 12 %			kr 12 166
	Totalt			<u>kr 113 552</u>
	Månedslønn i 1:1 system		$\frac{113552 \times 6}{12}$	kr 56 776
	Beregningsfaktor		56776/36180	1,5693

Bilag 3. Kriterier ved stipuleringen av basis fastlønnsavtale

En del lønnsytelser etter overenskomsten og en del arbeidsoppgaver og funksjoner er felles for alle skipsførere/styrmenn som er omfattet av overenskomsten. Nedenstående eksempler er ikke en fullstendig opplisting av de elementer som kan telle med ved stipuleringen av den faste lønnen.

Den enkeltes funksjoner og ansvarsområder som leder innenfor det enkelte fartøy og rederi må tillegges betydelig vekt ved lønnsvurderingen.

A GRUNNHYRE (Iht. gjeldende hyretabell)

Hyreklassen (det aktuelle fartøy) basert på bruttotonnasje og den enkeltes ansiennitet vil utgjøre grunnlaget for lønnsberegningen.

B SØNDAGSTILLEGG

En kompensasjon for et teoretisk antall arbeidede timer på søndag

C BEVEGELIG HELG

En kompensasjon for et teoretisk antall helligdager og timer

D ULEMPE KVELD/NATT

En kompensasjon for et teoretisk antall arbeidede timer på kveld og natt

E BEREDSKAPSTILLEGG

Fast kompensasjon for samband/fartøy som omfattes av beredskap

F BEREDSKAPSTURER

Avtalt till pr. beredskapstur, eller basert på erfaringstall.

G REDERITILLEGG

En kompensasjon etter avtale lokalt for eksempel: ruteforsinkelser, ekstraturer, forseiling, årlig evakueringsøvelse, driftsmøte etc.

H LEDERTILLEGG

Skipsfører utbetales et ledertillegg på minimum 2 % av grunnhyresats inkl. erfaringstillegg.

Anmerkning:

Ledertillegget gjøres gjeldende fra 1. september 2006. Rederier som ikke har innført fastlønn innen utgangen av året, skal etterbetale ledertillegget fra 1. september 2006, og frem til fastlønnsavtale blir etablert.

Bilag 4. 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 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.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik;

2000 settes til 11.1

2001 settes til 12.0

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

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

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

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

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

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

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

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

Merknader:

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

Bilag 6. Sliterordningen

§ 1. Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2. Etablering

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

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

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

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

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådte 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 tilsvarende 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 7. Avtale om ny AFP-ordning

I. Innledning

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

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

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

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

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

II. Vedtekter

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

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

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med 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.