

HRF - Hurtigbåtforbundet
Maritim arbeidsgivergruppe



Norsk Sjøoffisersforbund



OVERENSKOMST 2020

MELLOM

HRF - HURTIGBÅTFORBUNDET/
MARITIM ARBEIDSGIVERGRUPPE

PÅ DEN ENE SIDE

OG

LANDSORGANISASJONEN I NORGE og
NORSK SJØOFFISERSFORBUND

PÅ DEN ANNEN SIDE

OM

LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR
FOR SKIPSFØRERE OG STYRMENN

PÅ

PASSASJER-, AMBULANSE- OG LEGESKYSSBÅTER
I LOKALFART

BEGRENSET TIL DEN TYPE VIRKSOMHET SOM REDERIENE
TRADISJONELT HAR VÆRT ENGASJERT I.

(Gjelder fra 1. april 2020)

Innhold

| | |
|--|----|
| KAPITEL 1 - FELLESBESTEMMELSER | 5 |
| 1.1. Ansettelse og oppsigelse | 5 |
| 1.1.1. Ansettelse | 5 |
| 1.1.2. Oppsigelse | 5 |
| 1.1.3. Vikarer | 5 |
| 1.1.4. Ledige stillinger | 5 |
| 1.1.5. Innleie av personell | 5 |
| 1.2. Lønn | 5 |
| 1.2.1. Lønnstabeller | 5 |
| 1.2.1.1. Lønn skipsfører/styrmann | 5 |
| 1.2.1.2. Prinsipper for fastsettelse av lønn for skipsfører/styrmann | 6 |
| 1.2.1.3. Regulering av fastlønn for skipsfører/styrmann | 6 |
| 1.2.1.4. Endring og opphør av avtale om fastlønn | 6 |
| 1.2.2. Erfaringstillegg | 6 |
| 1.2.3. Maskinkrafttillegg | 6 |
| 1.2.4. Overtid | 6 |
| 1.2.5. Markering - skipsfører | 7 |
| 1.3. Pensjon | 7 |
| 1.3.1. Avtalefestet pensjon AFP | 7 |
| 1.3.1.1. Slitertillegg | 7 |
| 1.3.2. Øvrig pensjon | 7 |
| 1.3.2.1. Rederier med PTS | 7 |
| 1.3.2.2. Rederier uten PTS | 7 |
| 1.4. Kostgodtgjørelse | 7 |
| 1.4.1. På skip hvor rederiet ikke holder kosten | 7 |
| 1.4.2. Kostgodtgjørelse ved overtidarbeid | 7 |
| 1.4.3. Ved arbeid på fritid/avspasering | 8 |
| 1.5. Ferie | 8 |
| 1.5.1. Ferie/fritid | 8 |
| 1.5.2. Tiden for ferie | 8 |
| 1.5.3. Ferieplan | 8 |
| 1.5.4. Feriegodtgjørelse | 8 |
| 1.5.5. Beregningsregler | 8 |
| 1.5.6. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år | 8 |
| 1.5.7. Avtalefestet ferie (tidl. vedlegg 4.6) | 8 |
| 1.6. Arbeidsperiode om bord | 9 |
| 1.6.1. Arbeidsordning | 9 |
| 1.6.2. Beregning av arbeidstiden | 9 |
| 1.6.3. Konvertering av overtid til fritid | 10 |
| 1.6.4. Avspasering | 10 |

| | |
|---|----|
| 1.6.5. Fritidsarbeid (ikke pålagt overtid) | 10 |
| 1.6.6. Timeregistrering | 10 |
| 1.7. Vederlag for stand by/beredskapsvakt | 10 |
| 1.7.1. Definisjon | 10 |
| 1.7.2. Stand by-/beredskapsperiode | 10 |
| 1.7.3. Beredskapsvakt | 10 |
| 1.8. Arbeide på lørdag og søn-/ helge- og høytidsdager | 11 |
| 1.8.1. Alminnelig arbeidstid | 11 |
| 1.8.2. Ekstragodtgjørelse for alminnelig arbeid på lørdag og søndag | 11 |
| 1.8.3. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdager | 11 |
| 1.9. Tillegg for kvelds- og nattarbeid | 11 |
| 1.9.1. Tillegg for kveldsarbeid | 11 |
| 1.9.2. Tillegg for nattarbeid | 11 |
| 1.10. Sykdom | 11 |
| 1.10.1. Varsling av sykdom | 11 |
| 1.10.2. Gravid arbeidstaker | 11 |
| 1.10.3. Sykepenger/sykepengegrunnlag | 11 |
| 1.10.4. Skift- og turnusplaner | 12 |
| 1.11. Køyklær | 12 |
| 1.12. Reiseutgifter | 12 |
| 1.13. Trygghetsforsikring og erstatning for effekter | 13 |
| 1.13.1. Forsikringer | 13 |
| 1.13.2. Erstatning | 13 |
| 1.14. Permisjoner | 14 |
| 1.14.1. Korte velferdspermisjoner | 14 |
| 1.14.2. Retningslinjer for permisjon uten lønn | 14 |
| 1.14.3. Permisjon for videreutdanning/sertifikatutvidelse | 14 |
| 1.14.4. Omsorgspermisjon | 14 |
| 1.14.5. Fri ved barn- og barnepassers sykdom | 14 |
| 1.14.6. Permisjon i forbindelse med militærtjeneste | 14 |
| 1.15. Tillitsvalgte - Tvistebehandling | 14 |
| 1.16. Supplerende bemerkninger | 14 |
| 1.17. Arbeidsklær | 15 |
| 1.18. Trekk av avgift | 15 |
| 1.19. Varighet og reguleringsbestemmelser | 15 |
| KAPITEL 2 – SÆRBESTEMMELSER | 16 |
| PASSASJER OG SKYSSBÅTER I LOKALFART | 16 |
| 2.1. Hyre- og overtidssatser | 16 |
| 2.2. Arbeidsperiode om bord | 17 |
| 2.2.1. Skiftarbeid - gjennomsnittsberegning | 17 |
| 2.2.2. Daglig arbeidstid | 17 |
| 2.2.3. Daglig arbeidstid ut over 12 timer | 17 |
| KAPITEL 3 – SÆRBESTEMMELSER | 18 |
| AMBULANSE – OG LEGESKYSSBÅTER | 18 |

| | |
|---|----|
| 3.1. Hyrer | 18 |
| 3.2. Maskinkrafttillegg | 18 |
| 3.3. Tillegg for kvelds og nattarbeid | 18 |
| 3.3.1. Tillegg for kveldsarbeid | 18 |
| 3.3.2. Tillegg for nattarbeid | 18 |
| 3.4. Arbeidstid - Beredskap | 18 |
| 3.5. Utkalling på friperioder | 20 |
| 3.6. Ekstra beredskapsvakt | 20 |
| 3.7. Ferie | 20 |
| BILAG 3 A | 21 |
| LØNNBEREGNING FOR SKIPSFØRER PR. 1. APRIL 2020 | 21 |
| BILAG 3B | 22 |
| BEVEGELIGE HELGEDAGER: | 22 |
| KAPITEL 4 – PROTOKOLLTILFØRSLER OG BILAG | 23 |
| PROTOKOLLTILFØRSLER: | 23 |
| BILAG 4.1 | 24 |
| DEFINISJONER | 24 |
| BILAG 4.2 | 25 |
| KRITERIER VED STIPULERINGEN AV BASIS FASTLØNNSAVTALE | 25 |
| BILAG 4.3 | 26 |
| AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER | 26 |
| BILAG 4.4 | 27 |
| AVTALE OM GODTGJØRELSE M.V. VED DELTAKELSE I KURS | 27 |
| BILAG 4.5 | 28 |
| TILLITSVALGTE - TVISTEBEHANDLING | 28 |
| BILAG 4.6 | 28 |
| FERIE M.V – satt inn i pkt. 1.5.7 | 28 |
| BILAG 4.7 | 29 |
| AVTALEFESTET PENSJON - AFP | 29 |
| BILAG 4.8 | 32 |
| SLITERTILLEGG | 32 |

KAPITEL 1 - FELLESBESTEMMELSER

1.1. Ansettelse og oppsigelse

1.1.1. Ansettelse

Skipsføreren/styrmannen ansettes i rederiet for tjenestegjøring på rederiets forskjellige skip, samt på eventuelle reserve- og leiefartøy.

1.1.2. Oppsigelse

Oppsigelsesfristene er som bestemt i Skipsarbeidsloven § 5-2.

1.1.3. Vikarer

Vikarer skal så vidt mulig ikke nyttes til avløsning der hvor fast ansatte kompetente navigatører med fast stilling på det aktuelle fartøyet/sambandet kan skaffes. Det forutsettes at den ansatte har ytret ønske om det. Det kan gjøres lokale avtaler på dette i det enkelte rederi.

Midlertidig ansettelse følger reglene i skipsarbeidsloven (SAL) § 3- 4. Det vises også til SAL § 3 - 2 ved ansettelse med prøvetid. Arbeidsgiver skal minst en gang pr. år drøfte bruken av midlertidige ansettelser etter denne bestemmelsen med de tillitsvalgte, iht. SAL §3-4-4.

1.1.4. Ledige stillinger

Skipsførerstillinger/styrmannsstillinger (ikke vikariater) som blir ledige, skal bekjentgjøres for rederiets ansatte 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/styrmann 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 ansettelse har vedkommende rett til å få nærmere opplysning om forholdet.

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

1.1.5. Innleie av personell

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

1.2. Lønn

1.2.1. Lønnstabeller

Lønnen fremkommer av lønnstabellene som referert i kapittel 2.1 og 3.1

1.2.1.1. Lønn skipsfører/styrmann

Det kan inngås skriftlig avtale om fastlønn mellom det enkelte rederi og de ansatte skipsførere/styrmann med prinsipper og kriterier inntatt i § 1.2.1.2

1.2.1.2. Prinsipper for fastsettelse av lønn for skipsfører/styrmann

Basis fastlønn, defineres som punktene A til H i bilag 4.2, og skal være lik for skipsførere /styrmenn innen samme skiftplan. Basis fastlønn skal fremforhandles mellom det enkelte rederi og de tillitsvalgte. En lokal fastlønnsavtale skal vise til hvilke konkrete lønnstillegg i denne overenskomsten som inngår i og med at fastlønn blir etablert.

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 iht. 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 4.2 er inntatt eksempler på kriterier ved fastsettelse av fastlønnsavtale.

1.2.1.3. Regulering av fastlønn for skipsfører/styrmann

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

1.2.1.4. Endring og opphør av avtale om fastlønn

Fastlønnsavtalen følger varighetsbestemmelsen i denne overenskomst. Dersom det skjer vesentlige endringer i produksjon kan hver av partene kreve revisjon av avtalen med en måneds varsel. Ved produksjonsendringer som medfører endringer for basislønn, justeres denne fortløpende dersom slike endringer oppstår.

Det er en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned for fastlønnen. Etter utløpet av oppsigelsesfristen følges lønnsbestemmelser i tariffavtalens øvrige bestemmelser om avlønning.

1.2.2. Erfaringstillegg

Erfaringstillegg opptjenes etter 5 år som skipsfører.

Erfaringstillegg opptjenes etter 2 år som styrmann.

1.2.3. Maskinkrafttillegg

Det utbetales maskinkrafttillegg etter satser som fastsatt i overenskomsten pkt. 2.1.

Maskinkrafttillegget betales for den tid skipsføreren/styrmannen tjenestegjør på skip som tilsier utbetaling av slikt tillegg, d.v.s. for den tid skipsføreren/styrmannen oppebærer lønn på dette skip. Tillegget skal medregnes ved beregning av tilleggsgodtgjørelser som godtgjørelse for arbeid på bevegelig helligdag, arbeid utover alminnelig arbeidstid mv. samt ved beregning av overtid.

1.2.4. Overtid

Overtidssatsene beregnes som følger:

- Hverdagsovertid pr. time: $\frac{\text{Lønn (inkl. maskinkrafttillegg)} \times 1,4}{154}$

- Helgedagsovertid pr. time: $\frac{\text{Lønn (inkl. maskinkrafttillegg)} \times 2}{154}$

1.2.5. Markering - skipsfører

Ved inngåelse av denne overenskomst har partene lagt til grunn av skipsførerstillingen skal være 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 lønns satsene.

Dersom 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.

1.3. Pensjon

1.3.1. Avtalefestet pensjon AFP

For alle rederi tilsluttet denne overenskomst skal ansatte være med i privat AFP med virkning fra 1. januar 2021. Dette er i tråd med vedtektene som er inntatt i bilag 4.7.

Merknad:

For ansatte på denne overenskomsten som etter lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 60 år, er det anledning til å søke premiefritak for AFP-ordningen. Dette gjelder ansatte født før 1. januar 1970 og som har opptjent fartstid i PTS før 1. januar 2020.

1.3.1.1 Sliter tillegg

Se bilag 4.8

Innføres med virkning fra innføring av AFP 1. januar 2021.

1.3.2. Øvrig pensjon

1.3.2.1 Rederier med PTS

For rederier (selskap) med skip over 100 bt, skal det innbetales til PTS (Pensjonstrygden for sjømenn), samt at det skal tegnes en innskuddspensjon i tråd med OTP-loven med minimum de satser som følger av OTP-loven.

1.3.2.2 Rederier uten PTS

For rederier (selskap) med skip under 100bt, som ikke er medlem i PTS, skal det tegnes en innskuddspensjon i tråd med OTP-loven med minimum 5,0% innskudd fra første krone.

1.4. Kostgodtgjørelse

1.4.1. På skip hvor rederiet ikke holder kosten

På skip hvor rederiet ikke holder kost om bord, utbetales arbeidstaker en kostgodtgjørelse på kr 188,- pr døgn for tjeneste om bord.

Kostgodtgjørelsen utbetales hvor arbeidstid pr døgn er 8 timer eller mer, inkludert beredskap, 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.

1.4.2. Kostgodtgjørelse ved overtidsarbeid

Hvis arbeidstaker utfører overtidsarbeid umiddelbart etter ordinær arbeidstid har vedkommende krav på halvt kostdøgn i matpenger dersom overtidsarbeidet varer ut over 4 timer. Varer

overtidsarbeidet over 8 timer har han krav på kr 188,- pr dag i matpenger. Ovennevnte gjelder ikke dersom arbeidstaker har fått beskjed om overtidarbeid eller overtagelse av skift senest dagen før.

1.4.3. Ved arbeid på fritid/avspasering

Ved arbeid på fritid/avspasering forholdes på samme måte, dog slik at i beregningen av 4 og 8 timer skal reisetiden medregnes. I stedet for matpenger kan rederiet sørge for forpleining uten utgift for den ansatte.

1.5. Ferie

For overenskomstforholdet gjelder Ferieloven med følgende unntak og presiseringer:

1.5.1. Ferie/fritid

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

En feriedag kan ikke deles.

1.5.2. Tiden for ferie

Den lov- og avtalefestede ferie kan avvikles sammen med avspasering/friperioder, dog således at det samlede fravær ikke overstiger fire uker.

Den ansatte har krav på minst tre ukers sammenhengende fri inklusive avspasering/friperiode i tidsrommet 15. mai - 15. september. Avvikling av ferien avtales med den enkelte.

1.5.3. 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 ferieuken begynner. Tidsfristene kan fravikes ved nærmere avtale.

1.5.4. Feriegodtgjørelse

Ferieprosenten for 5 ferieuken er 12%. For arbeidstakere over 60 år med tilleggsferie er satsen ytterligere 2,3% dvs. 14,3%.

1.5.5. 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.

1.5.6. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

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

1.5.7. Avtalefestet ferie (tidl. vedlegg 4.6)

1. Arbeidstaker har rett til 5 virkedager, jf. ferielovens § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

2. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10 og utgjør 12% (14,3% for arbeidstakere over 60 år).

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 det.

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

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 feriepenger.

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

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt 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, jule- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

1.6. Arbeidsperiode om bord

1.6.1. Arbeidsordning

Det enkelte rederi kan inngå lokal avtale for arbeidstidsordning med de tillitsvalgte. Plan for arbeidsordningene skal søkes etablert slik at tjenesteperioden om bord er en uke, etterfulgt av en uke friskift. Om arbeidssituasjonen tilsier det, skal arbeidsgiver kunne pålegge to uker om bord etterfulgt av en uke friskift, eller normal daglig arbeidstid uten skift.

1.6.2. Beregning av arbeidstiden

Ved beregning av den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid og den daglige arbeidstid skal det tas hensyn til følgende forhold:

Pauser av mindre enn 2 timers varighet, som ikke er anvendt til spisepauser, skal medtas i arbeidstiden. Hvor det er tilstrekkelig med arbeidsoppgaver bør arbeidstiden regnes sammenhengende. Arbeidstiden kan dog ikke deles i mer enn 2 deler med en mellomliggende pause av 2 timers varighet eller mer. For pauser av minst 2 timers varighet ytes en fritidskompensasjon på 1/4 time pr. time pause. (Gjelder ikke rene ambulansébåter).

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

Regelmessig beredskap mellom kl. 0800 og kl. 1800, se pkt. 1.7.3.

Dersom den totale tiden om bord (arbeidstid + tid for pausekompensasjon) overstiger 14 timer utløser det krav om hvilelugar eller hvilerom på land.

1.6.3. Konvertering av overtid til fritid

Istedenfor overtidsbetaling kan skipsføreren/styrmannen og rederiet avtale at slik arbeidstid skal kompenseres med 1 1/3 times fritid i land for hver arbeidet time.

1.6.4. Avspasering

Ekstraarbeid/overtidsarbeid ut over 35,5 timer og inntil 56 timer pr. uke i gjennomsnitt over en periode på 12 uker skal søkes kompensert gjennom avspasering. Hver arbeidet time kompenseres med en time fri, mens fem timer standby/beredskapsvakt kompenseres med en time fri.

Av hensyn til sesongsvingninger, skal avspaseringsperiodene i størst mulig utstrekning søkes lagt til vinterhalvåret.

Avspasering skal avvikles etter nærmere avtale mellom den ansatte og rederiet og må avtales i rimelig tid på forhånd.

Slikt ekstraarbeid/overtidsarbeid som ikke blir kompensert gjennom avspasering skal kontant avregnes.

1.6.5. Fritidsarbeid (ikke pålagt overtid)

Arbeid utført på fritiden avlønnes i henhold til overtidssatsene for hverdag og helg.

Hvis skipsføreren ikke er pålagt beredskapsvakt skal det for disse tilkallinger betales for minst 2 1/2 time for hver tiltørning mellom kl. 23.00 og kl. 06.00.

Når friskift avbrytes betales for minst 2 1/2 time for hver tiltørning, dog slik at reisetiden til og fra fartøyet medregnes i arbeidstiden.

1.6.6. Timeregistrering

Den ansatte skal føre timelister for hver dag hvor han registrerer arbeidet tid, hva som er utført m.v. Det er nødvendig at timelistene føres så nøyaktig som mulig. Rederiet er ikke ansvarlig dersom utbetaling eller avregning forsinkes som følge av feil i timeliste eller forsinket innlevering av denne.

1.7. Vederlag for stand by/beredskapsvakt

1.7.1. Definisjon

Stand by/beredskapsvakt betyr at besetningen er pålagt å være om bord for at båten skal være klar til eventuell utrykning umiddelbart. Besetningen kan være på base eller hjemme etter nærmere avtale med rederiet forutsatt at kundens krav til utrykning tilfredsstilles.

1.7.2. Stand by-/beredskapsperiode

Rederiet fastsetter hvilke tidsrom besetningen skal være i stand by. Tidsrommet for stand by/beredskap er den periode hvor besetningen er pålagt stand by, og hvor båten ligger klar for å utføre utrykning/ekstratur, og hvor tiden ellers ikke godtgjøres som alminnelig arbeidstid eller overtid.

1.7.3. Beredskapsvakt

Beredskapsvakt mellom kl. 0800 og kl. 1800 medtas i den beregnede arbeidstid

1.8. Arbeide på lørdag og søn-/ helge- og høytidsdager

1.8.1. Alminnelig arbeidstid

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

1.8.2. Ekstragodtgjørelse for alminnelig arbeid på lørdag og søndag

For alminnelig arbeidstid på søndager, dog ikke på dager nevnt under pkt. 1.8.3 betales en ekstragodtgjørelse pr. arbeidet time på $\frac{1}{4}$ av $\frac{1}{154}$ av månedslønnen, inkl. tjenestetillegg.

På lørdag betales ekstragodtgjørelse for alminnelig arbeidstid etter kl. 15.00.

1.8.3. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdager

Arbeidstaker utbetales en ekstragodtgjørelse for alt arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften etter kl. 1200, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, pinseaften etter kl. 1200, 1. pinsedag, 2. pinsedag, julaften etter kl. 1200, 1. juledag, 2. juledag og nyttårsaften etter kl. 1200, beregnet etter overtidsattsene for hverdager. Ekstragodtgjørelsen utbetales også for beredskapstid etter pkt. 1.7.3.

1.9. Tillegg for kvelds- og nattarbeid

1.9.1. Tillegg for kveldsarbeid

Det utbetales et tillegg på 15 % av timelønn for arbeidstid mellom kl. 18.00 og kl. 24.00.

1.9.2. Tillegg for nattarbeid

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

1.10. Sykdom

1.10.1. Varsling av sykdom

Dersom arbeidstakeren blir syk skal vedkommende varsle rederiet så snart som mulig.

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.

1.10.2. 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 svangerskapspermisjonen for gravid kvinne som ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risiko knyttet til arbeidet, skal rederiet søke å finne alternativt arbeid i rederiet.

1.10.3. Sykepenger/sykepengegrunnlag

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

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

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

c) Ved beregning av sykepenger (sykepengegrunnlaget) skal alle nedenstående lønnskomponenter medtas i den utstrekning de inngår fast i den enkeltes forutberegnete arbeidstid:

- Grunnhyre inkludert erfaringstilleggstillegg.
- Maskinkrafttillegg
- Beredskapsgodtgjørelse
- Pausetillegg
- Lørdag og 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 NAV.

1.10.4. Skift- og turnusplaner

Med mindre annet er spesielt avtalt mellom organisasjonene løper avtalte skiftplaner og andre turnusordninger, f.eks. ordninger på dagfartøy, 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.

1.11. Køyklar

Skipet holder køyklar og håndklar. Vask av lintøy skal skje uten utgifter for den ansatte.

1.12. Reiseutgifter

Dersom ikke annet er avtalt lokalt gjelder følgende:

1. Ansatte på fartøy med skiftordning dekker selv utgiftene til transport mellom bopel og skriftlig avtalt avløsnings sted. Av avtalen skal det fremgå reiselengden mellom vedkommendes 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 fartøyer.
7. Rederiet dekker forhånds avtalte reiseutgifter i forbindelse med fornyelse av legerklæring ihh til skipssikkerhetslovens § 17.

Ved tjeneste i andre rutesamband/verkstedopphold/ annet overtidsarbeid har arbeidstakeren rett til en godtgjørelse for reisen ut over reiselengde avtalt i pkt 1. Reise godtgjørelsen er kompensasjon for de ulemper det medfører å måtte reise lengre eller oftere enn reيستrekningen mellom bopel og tjenestested.

a. Godtgjørelsen utgjør kr. 2.50 pr. km for medgått reisetid.

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, skal det avtales nytt avløsnings sted.

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

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

Ved skifte av fartøy 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 avløsnings sted fastlegges.

Overføringer som nevnt i dette punkt ansees ikke som beordring.

1.13. Trygghetsforsikning og erstatning for effekter

1.13.1. Forsikringer

Så lenge ansettelsesforholdet består, er den ansatte omfattet av bedriftens trygghetsforsikringer. Bedriftens personforsikringer omfatter også erstatning for tap av legegoddkjennelse.

1.13.2. Erstatning

Hvis den ansattes effekter beskadiges eller tapes, skal erstatning betales i samsvar med Skipsarbeidsloven § 8.4 med tilhørende forskrifter.

1.14. Permisjoner

1.14.1. Korte velferdspermisjoner

Se Bilag 4.3.

1.14.2. Retningslinjer for permisjon uten lønn

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

1.14.3. 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. bilag 4.4 om godtgjørelse mv. ved deltakelse i kurs, pkt. 1. 2. avsnitt.

1.14.4. Omsorgspermisjon

I forbindelse med fødselen har ektefelle/samboer/registrert partner rett på to ukers permisjon med lønn med tilhørende fritid for å bistå moren. Permisjonen skal løpe fra fødselen. For å få rett til permisjon må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før termin dato varsle arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut permisjon. Rederiet kan i slike tilfeller gjøre nødvendige endringer i turnusplan, samt endring av skip den ansatte tjenestegjør på.

1.14.5. Fri ved barn- og barnepassers sykdom

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

1.14.6. Permisjon i forbindelse med militærtjeneste

Ved fravær pga. pliktig militærtjeneste eller tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner innvilges arbeidstakeren permisjon i henhold til skipsarbeidslovens § 7-11.

1.15. Tillitsvalgte - Tvistebehandling

Jfr. Hovedavtalen mellom LO og NHO, og bilag 4.5.

1.16. Supplerende bemerkninger

Rederiet kan ikke ansette arbeidstaker på ringere vilkår enn i denne overenskomst bestemt.

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

Ingen skal som en følge av denne avtale få redusert sin inntekt i forhold til tidligere praksis, under forutsetning at fartøyet utfører samme oppdrag som tidligere i uendret omfang.

Eventuell lønnsdifferanse utbetales som et personlig tillegg til den det berører.

1.17. Arbeidsklær

I den utstrekning det er påkrevd, holder rederiet nødvendig arbeidstøy (kjeledress og uniform), samt det verne- og sikkerhetsutstyr som til enhver tid er bestemt i offentlige forskrifter.

Effektene er rederiets eiendom og tilbakeleveres ved tjenesteforholdets opphør

1.18. Trekk av avgift

Rederiet skal hver måned trekke alle skipsførere/styrmenn i stilling som omfattes av denne tariffavtale den til enhver tid gjeldende kontingentsats i avgift til Norsk Sjøoffisersforbund.

Ferie/fritid omfattes også av trekk.

Rederiet skal minst en gang pr. kvartal innbetale den trukne avgift sammen med oppgave over hvor meget den enkelte er trukket.

Oppgaven skal dessuten inneholde navn og 11-sifret fødselsnummer på dem som er trukket.

Følgende kode skal benyttes på trekkoppgaven:

SO - Norsk Sjøoffisersforbund

Trekkes sendes: Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral

Postboks 2000 Vika

0125 OSLO

Bankgiro 6027.05.13312.

Trekk av slik avgift medfører ikke at skipsføreren/styrmannen automatisk blir medlem av Norsk Sjøoffisersforbund. Medlemskap i forbundet gjelder fra det tidspunkt innmelding finner sted. For medlemmer av Norsk Sjøoffisersforbund er trekket å anse som kontingenttrekk.

Hvis en skipsfører ikke ønsker å bli trukket for forannevnte avgift, må han gi rederiet skriftlig beskjed herom.

Dersom avgiften til Norsk Sjøoffisersforbund blir endret, skal denne endring ha virkning fra det tidspunkt som fastsettes av Norsk Sjøoffisersforbund.

1.19. Varighet og reguleringsbestemmelser

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

Regulering 2. avtaleår

Partene er enig i at overenskomsten reguleres i henhold til en sammenfatting av sentrale og lokale reguleringer av overenskomsten mellom NSOF og NHO Sjøfart for lokalfart.

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

HRF - HURTIGBÅTFORBUNDET

MARITIM ARBEIDSGIVERGRUPPE

KAPITEL 2 – SÆRBESTEMMELSER

PASSASJER OG SKYSSBÅTER I LOKALFART

2.1. Hyre- og overtidssatser

Gjelder fra 1. april 2020

| | Overtidssatser | | | | |
|-------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|-----------------|------------------------------------|
| | Pr. mnd. Kr. | Hverdag 40% | Helgedag 100% | Timelønn | Søndagstillegg 1/4 time |
| Skipsfører | | | | | |
| Grunnhyre | 37 995 | 345,40 | 493,45 | 246,70 | 61,70 |
| Etter 5 år | 39 615 | 360,15 | 514,40 | 257,25 | 64,30 |
| Styrmann | | | | | |
| Grunnhyre | 36 360 | 330,55 | 472,20 | 236,10 | 59,05 |
| Etter 2 år | 37 380 | 339,85 | 485,50 | 242,75 | 60,70 |

Maskinkrafttillegg jfr. 1.2.3, gir følgende tillegg til ovenstående satser

Skipsfører og styrmann

| | | | | | |
|---------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 600 -1250 KW | 1 090 | 9,90 | 14,15 | 7,10 | 1,75 |
| 1250 -2700 KW | 1.500 | 13,65 | 19,50 | 9,75 | 2,45 |
| Over 2700 KW | 2.680 | 24,35 | 34,80 | 17,40 | 4,35 |

Feriepenger er ikke inkludert i ovennevnte satser.

2.2. Arbeidsperiode om bord

2.2.1. Skiftarbeid - gjennomsnittsberegning

Ved skiftarbeid skal den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid over en periode på 12 uker være 35,5 timer. Det er anledning til å inngå skriftlig avtale om en gjennomsnittsberegning over en lengre periode, f.eks. ett år.

Ved annet arbeid enn skiftarbeid skal den ukentlige arbeidstid være 37,5 timer.

2.2.2. Daglig arbeidstid

Den daglige arbeidstid, skal fortrinnsvis legges mellom kl. 0600 og kl. 2100 og skal søkes holdt innenfor 10 timer pr. dag.

2.2.3. Daglig arbeidstid ut over 12 timer

Eventuelt arbeid utover 12 timer den enkelte dag skal godtgjøres etter overtidssatsene, dette selv om den gjennomsnittlige arbeidstid ikke når opp i 35,5 timer i uken over skiftperioden på 12 uker.

Det kan pålegges 20 timers overtidsarbeid i uken, og den samlede maksimale daglige arbeidstid - inklusive overtid - er 14 timer (Forskrift om arbeids- og hviletid på Norske passasjer- og lasteskip mv.).

KAPITEL 3 – SÆRBESTEMMELSER

AMBULANSE – OG LEGESKYSSBÅTER

3.1. Hyrer

Hyren skal være den til enhver tid gjeldende hyre i kapitel 2.1

Fra 1. april 2020 er hyren pr. måned:

Skipsfører uten erfaringstillegg kr. 37.995,-

Skipsfører med erfaringstillegg etter 5 år kr. 39.615,-

3.2. Maskinkrafttillegg

Det utbetales maskinkrafttillegg i henhold til kapitel 1.2.3 jfr. 2.1

3.3. Tillegg for kvelds og nattarbeid

½ -parten av arbeidstiden er definert som dagarbeid, ¼ av arbeidstiden er kveldsarbeid og ¼ av arbeidstiden er nattarbeid.

3.3.1. Tillegg for kveldsarbeid

Det utbetales et tillegg på 15 % av lønnen for det som er definert som kveldsarbeid.

3.3.2. Tillegg for nattarbeid

Det utbetales et tillegg på 20 % av lønnen for det som er definert som nattarbeid.

(Kvelds- og nattillegget vil til sammen for perioden 1.april 2020 til 31. mars 2022 utgjøre en faktor på 0.0875 multiplisert på grunnhyre og maskinkrafttillegg. Se bilag 3A)

3.4. Arbeidstid - Beredskap

Lønnsberegningen bygger på at det benyttes 1:1- system evt. 2:1- system.

Det er ved lønnsberegningen forutsatt 6 t. daglig arbeidstid - 42 timer pr. uke. Arbeid ut over 6 timer pr. dag godtgjøres etter overtidssatsene, men ikke før det er oppnådd totalt 42 timer ordinær arbeidstid den angjeldende uke.

Beredskapsgodtgjørelsen er beregnet i h.h. til innenriksoverenskomstens regler. Ekstragodtgjørelse for 6 timer arbeidsdag på bevegelige helge- og høytidsdager er innregnet i den faste månedslønn.

Ved evt. arbeid på bevegelige helgedager, jfr. bilag 3B, utover 6 timer pr. dag, utbetales arbeidstakeren en ekstragodtgjørelse i tillegg til helgedagsovertid.

Beredskapstid mellom kl. 1800 og kl. 0800 godtgjøres med 1/5 timelønn.

Beredskapsgodtgjørelsen på helge- og høytidsdager som går inn under pkt 1.8.3 skal dog være 2/5 timelønn.

Gjelder fra 1. april 2020

Månedslønn

| | 1:1-system | 2:1-system | |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|------------|
| (Motorens bremseeffekt inntil 600 KW) | | | |
| Skipsfører 0 år: | 45.295 | 60.390 | |
| Skipsfører 5 år: | 47.225 | 62.965 | |
| | I | II | III |
| Skipsfører 0 år: | 331,60 | 497,40 | 386,85 |
| Skipsfører 5 år: | 345,75 | 518,60 | 403,35 |

1:1-system 2:1-system

| | | | |
|--|----------|-----------|------------|
| (Motorens bremseeffekt 600 - 1.250 KW) | | | |
| Skipsfører 0 år: | 46.590 | 62.125 | |
| Skipsfører 5 år: | 48.525 | 64.695 | |
| | I | II | III |
| Skipsfører 0 år: | 341,10 | 511,65 | 397,95 |
| Skipsfører 5 år: | 355,25 | 532,85 | 414,45 |

1:1-system 2:1-system

| | | | |
|--|----------|-----------|------------|
| (Motorens bremseeffekt 1.250 - 2.700 KW) | | | |
| Skipsfører 0 år: | 47.080 | 62.775 | |
| Skipsfører 5 år: | 49.010 | 65.350 | |
| | I | II | III |
| Skipsfører 0 år: | 344,70 | 517,05 | 402,15 |
| Skipsfører 5 år: | 358,80 | 538,25 | 418,65 |

I Hverdagsovertid pr. time.

II Helgedagsovertid pr. time.

III Ekstragodtgjørelse for arbeid på bevegelig helgedag utover 6 timer, samt overtid etter 3. 4.

Ved beregning av overtidssatsene er det gjort fradrag for 1/5 timelønn.

I satsene for månedslønn, overtid og ekstragodtgjørelse for bevegelig helgedag er 12,0 % feriepenger inkludert.

3.5. Utkalling på friperioder

Dersom en skipsfører blir utkalt til arbeid på et tidspunkt han ikke har ordinær arbeidstid eller beredskapsvakt, utbetales en godtgjørelse pr. time for medgått tid som bestemt for overtidsgodtgjøring på hverdager. Godtgjørelsen er:

1/154 + 40% av hyre inkl. maskinkrafttillegg.

Forøvrig forhøyes ikke denne godtgjørelse på søn- og helgedager.

3.6. Ekstra beredskapsvakt

Dersom en skipsfører blir beordret til ekstra beredskapsvakt godtgjøres dette pr. time etter følgende formel:

1:1 system: Månedshyre inkl. evt. maskinkrafttillegg

15,2 døgn x 24 timer

2:1 system: Månedshyre inkl. evt. maskinkrafttillegg

20,2 døgn x 24

3.7. Ferie

Den lov- og avtalefestede ferie inngår i friperiodene. Det legges opp til en friperiode på minst 3 uker i tidsrommet 15. mai - 15. september.

Den enkelte arbeidstaker 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.

BILAG 3 A

LØNNSBEREGNING FOR SKIPSFØRER PR. 1. APRIL 2020

| | | |
|---|-----------------------------------|---------------------|
| Hyre kl. 1 u. erfaringstillegg | | Kr. 37.995,- |
| Maskinkrafttillegg (1250 KW - 2700 KW) | | kr. 1.500,- |
| Tillegg for kvelds- og nattarbeid 39.495.- x 0,0875 | | kr. 3.456,- |
| Fritidskompensasjon: | | |
| (35,5 - 42) x 4,33= <u>28,15</u> | 39.495 x 28,15 / 154 | kr. 7.219,- |
| Lørdag/søndagstillegg: | 39.495 x 8,4 x 4,33 / (154 x 4) | kr. 2.332,- |
| Beredskapsgodtgjørelse: | 39.495 x (545,5 + 21) / (154 x 5) | kr. 29.057,- |
| Ekstragodtgj. for bev. helgedag: | 39.495 x 1,4 x 7 / 154 | <u>kr. 2.513,-</u> |
| Totalt | | Kr. 84.073,- |
| Feriegodtgjørelse 12 % | | <u>kr. 10.089,-</u> |
| I alt pr. måned | | <u>Kr. 94.161,-</u> |

1:1-system:

$$\text{Kr. } 94.161 \times 6/12 = \text{Kr. } 47.081,-$$

$$\text{Beregningsfaktor: } 47.081/39.495 = \mathbf{1,1921}$$

2:1-system:

$$\text{Kr. } 94.161 \times 8/12 = \text{Kr. } 62.774,-$$

$$\text{Beregningsfaktor: } 62.774/39.495 = \mathbf{1,5894}$$

BILAG 3B

BEVEGELIGE HELGEDAGER:

| | TIMER I BEREDSKAP | TIMER MED EKSTRAGODTGJØRELSE |
|-----------------------|----------------------|---------------------------------|
| 1. nyttårsdag | 18 | 6 |
| Skjærtorsdag | 18 | 6 |
| Langfredag | 18 | 6 |
| Påskeaften | 9 | 3 |
| 1. påskedag | 18 | 6 |
| 2. påskedag | 18 | 6 |
| 1. mai | 18 | 6 |
| 17. mai | 18 | 6 |
| Kristi himmelfartsdag | 18 | 6 |
| Pinseaften | 9 | 3 |
| 1. pinsedag | 18 | 6 |
| 2. pinsedag | 18 | 6 |
| Julaften | 9 | 3 |
| 1. juledag | 18 | 6 |
| 2. juledag | 18 | 6 |
| Nyttårsaften | 9 | 3 |

$$252/12 = 21$$

$$84/12 = 7$$

- * I henhold til innenriksoverenskomstens §13 utbetales en ekstragodtgjørelse for alt arbeid på bevegelige helge- og høytidsdager. Med 6 timers arbeidsdag utgjør dette i gjennomsnitt **7 t. pr. mnd.**
- ** Beredskapsgodtgjørelse på helge- og høytidsdager som går inn under innenriksoverenskomstens §13 godtgjøres med 2/5 timelønn. Med 6 timers arbeidsdag blir det i gjennomsnitt 21 t. pr. måned som skal godtgjøres med 2/5 timelønn.

Antall timer i beredskap pr. måned som skal godtgjøres med 1/5 timelønn fremkommer slik:

$$24 \times 7 = 168 - 42 = 126 \times 4,33 = 545,5 \text{ timer}$$

$$\text{Av disse skal 21 godtgjøres med } 2/5 = \underline{21,0 \text{ timer}}$$

$$\text{Beredskapsgodtgjørelse med } 1/5 \text{ timelønn} = \underline{\underline{566,5 \text{ timer}}}$$

KAPITEL 4 – PROTOKOLLTILFØRSLER OG BILAG

PROTOKOLLTILFØRSLER:

Ingen skal ved ikrafttredelsen av denne overenskomst gå ned i lønn. Jfr. pkt 1.16.

Arbeidstiden for skipsførere/styrmenn som omfattes av Skipssikkerhetsloven er som i loven og eventuelle dispensasjoner fra loven bestemt. HRF - Hurtigbåtforbundet og Norsk Sjøoffisersforbund kan treffe avtaler om den praktiske gjennomføring av lovens bestemmelser.

DEFINISJONER

| | |
|------------------------------------|--|
| Arbeidstid | Tiden hvor sjøfolk utfører arbeid for skipet |
| Hviletid | Tid utenom arbeidstid. Korte pauser under 2 timer er arbeidstid |
| Skiftordning | Arbeidsordning som innebærer at skipets sjøfolk tjenestegjør om bord i et bestemt tidsrom, for så å helt eller delvis avløses av andre sjøfolk, og der sjøfolk som avløses kan forlate skipet. |
| Skift- og turnusarbeid | Arbeids som utføres til forskjellige tider av døgnet etter en på forhånd oppsatt plan. Beskriver variasjon i arbeidstid fra dag til dag. |
| Skiftplan | Viser arbeidstid og hviletid i en gitt periode. |
| Arbeidsperiode | Den tiden en har arbeidstid og eller beredskap. |
| Avspasering/friperiode | Den tiden en avspaserer opptjent fritid. |
| Avspasering av overskytende fritid | Tid som en ikke får avspasert i ordinær skiftplan. |
| Alminnelig arbeidstid | Daglig arbeidstid som vist i skiftplan. |
| Ansiennitet | Ansiennitet angir hvor lenge en person har vært aktiv i et yrke eller hvor lenge en person har vært ansatt i en bedrift. Det kan være forskjell på lønnsansiennitet og bedriftsansiennitet. Bedriftsansiennitet er den tid du har jobbet i bedriften, mens du ved fastsetting av lønnsansiennitet kan få godskrevet tidligere yrkeserfaring, utdanning, realkompetanse o.a. |
| Helge og høytidsdager | Som helgedager regnes foruten søndager, 1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag og 1. og 2. pinsedag. 1. og 17. mai er høytidsdager og likestilt med søndager og aftener etter kl.12, påske, pinse, jule og nyttårsaftener. |
| Hverdagsovertid | Overtid mandag – lørdag. |
| Helgedagsovertid | Overtid på søndager. |
| Variable tillegg | Tillegg som kan variere fra måned til måned. |
| Faste tillegg | Tillegg som en får fast fra måned til måned. |
| Timelønn | Den lønn du får pr. time. Timelønn beregnes ut fra grunnhyre eventuelt erfaringstillegg og maskinkrafttillegg/154. |
| Fastlønnstimesats | Fastlønn /154 |
| Grunnhyre | Lønn som er beregnet uten faste og variable tillegg. Avtalt mellom HRF og NSOF. |
| Avledende satser | Alle kronesatser utenom kostpenger. |
| Hovedavtale | Tar for seg de grunnleggende spilleregler i arbeidslivet. |
| SAL | Skipsarbeidsloven |
| Samband | En fast rute mellom pkt. A og B som kan trafikkeres med fast fartøy eller et fast tilbud. |

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 tillegg 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.

AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990 og 1992, 2010 og 2012

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

Ordningen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommende avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tann legespesialist 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 arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner.

For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

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, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig.

Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren 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 rett hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme periode.

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

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

AVTALE OM GODTGJØRELSE M.V. VED DELTAKELSE I KURS**1. Avtalens omfang**

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

Den gjelder ikke for videreutdanning innen vedkommende yrkeskategori, herunder hurtigbåtkurs og kurs for nye radiosertifikater. 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

Det til enhver tid gjeldende Statens reiseregulativ

4. Arbeidstid og 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. Merk unntak fra dette i punkt 6. reisetid mellom bosted og kurssted godtgjøres ikke.

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 om bord, opprettholder arbeidstakeren 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 ansees som hel eller delvis tjenestetid. Slik avtale må i så fall være inngått før kursets begynnelse.

5. Kurs i fritidsperioder

Dersom kurset legges i en fritidsperiode skal det søkes ordnet slik at den ansatte får en rimelig del av fritidsperioden hjemme.

6. Oppgradering av sertifikater

Dersom det er påkrevet at en ansatt må oppgradere sitt sertifikat ihht STCW - konvensjonen er partene enige om at følgende skal gjelde:

Rederiet dekker kurs, opphold og reiseutgifter.

Den ansatte avvikler kurset på sin fritid uten betaling fra rederiet såfremt det lokalt ikke er inngått annen avtale.

Rederiet dekker gebyrer i forbindelse med fornyelse av sertifikater relatert til stillingen om bord.

7. 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.

TILLITSVALGTE - TVISTEBEHANDLING

De tillitsvalgtes godtgjørelse

1. For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter, skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste. For møter som holdes på den enkelte tillitsvalgtes fritid skal godtgjørelsen være ordinær timebetaling eller ny fritid time for time.

Eventuelle reiseutgifter i forbindelse med avtalte forhandlingsmøter dekkes etter nærmere avtale.

2. For andre møter enn forhandlingsmøter dekkes eventuelt tapt arbeidsfortjeneste, fritid og reiseutgifter på samme måte som i pkt. 1, såfremt dette er avtalt på forhånd.

3. Det avtales med den hovedtillitsvalgte hvor mange tillitsvalgte som skal møte i den enkelte sak. Ved behandling av tvistesaker skal minst 2 tillitsvalgte være tilstede, dersom den hovedtillitsvalgte krever dette.

Valg, tvistebehandling o.l.

Se Hovedavtalen mellom LO og NHO.

FERIE M.V – satt inn i pkt. 1.5.7

AVTALEFESTET PENSJON - AFP

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden.

Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak.

Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

SLITERTILLEGG

§ 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.

§ 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 tariffforpliktelse 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