

OVERENSKOMST 2020

FOR

SKIPSFØRERE OG STYRMENN

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

NHO SJØFART

på den ene side

og

LANDSORGANISASONEN I NORGE (LO)

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

på den annen side

for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i kystfart

Innholdsfortegnelse

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO	2
Del II. Generelle bestemmelser	2
§ 1. Ansettelse og oppsigelse	2
§ 2. Tjenestetid om bord – ferie/fritid	3
§ 3. Lønnsvilkår	4
§ 4. Kost	5
§ 5. Arbeidstid og arbeidstidsordninger	5
§ 6. Stopptørn	6
§ 7. Sykdom	6
§ 8. Køyklær	7
§ 9. Uniform	7
§ 10. Reiseutgifter	7
§ 11. Forsikringer, pensjon, effekterstatning og forlishyre	8
§ 12. Permisjoner	8
§ 13. Tillitsvalgte – Tvistebehandling	9
§ 14. Supplerende bemerkninger	9
§ 15. Opplysnings- og utviklingsfond	9
§ 16. Varighet og regulerings-bestemmelser for 2. avtaleår	9
Protokolltilførsler	10
Bilag 1. Månedslønnssetser	11
Bilag 2. Avtale om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs	13
Bilag 3. Avtale om effektivitet og produktivitetsforbedringer	14
Bilag 4. Sliterordningen	15
Bilag 5. Avtale om ny AFP-ordning	18

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II. Generelle bestemmelser

Denne avtale gjelder skipsførere og styrmenn på passasjerskip i kystfart hvor det praktiseres 2-vaktsystem og hvor skipet etter ruteplanen skal være i kontinuerlig drift.

§ 1. Ansettelse og oppsigelse

Rettigheter og plikter i forbindelse med ansettelse og oppsigelse er inntatt i skipsarbeidsloven av 21. juni 2013.

1.1. Ansettelse

Ansettelsesforholdet kan enten være fast eller midlertidig (vikariat). Det kan inngås avtale om prøvetid før fast ansettelse. Av ansettelseskontrakten skal det framgå fra hvilken dato skipsføreren / styrmannen skal oppebære lønn eventuelt kostgodtgjørelse. Til- og fratredelse skal skje uten utgifter for skipsføreren / styrmannen.

1.2. Oppsigelse

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

Den gjensidige oppsigelsestid for skipsførere er 3 måneder med mindre lengre oppsigelsestid er avtalt eller skipsføreren er ansatt for en bestemt tid eller reise.

Skipsfører over 50 år, som har minst 10 års tjeneste som fører i rederiet, skal ha en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder.

Oppsigelse fra skipsfører / styrmann eller rederi skal være skriftlig.

Oppsigelse fra rederiets side må være saklig begrunnet i rederiets eller skipsførerens / styrmannens forhold, jfr. skipsarbeidslovens bestemmelser.

Oppsigelsestiden regnes fra dato til dato og kan avvikles om bord eller i land.

1.3. Vikarer

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

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

1.4. Ledige stillinger – avansement

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

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 styrmann føler seg tilsidesatt har vedkommende rett til å få begrunnet redegjørelse om forholdet.

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

1.5. Innleie av personell

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

§ 2. Tjenestetid om bord – ferie/fritid

2.1. Avløsningssystem / tjenestetid

Avtalen er basert på at tjenesteperioden og avspaseringsperioden er like lange (1:1-system). Skipsfører / styrmann opptjener 1 fridag pr. tjenstedag om bord.

2.2. Beregning av tjenestetiden

Så vel til- som fratredelsesdøgn regnes som 1/2 ferie/fridag uansett hvilket klokkeslett avløsning skjer.

2.3. Turnusplaner

Mellom rederiet og skipsførerne / styrmennene på det enkelte skip skal det settes opp en turnusplan over tjenestetid og ferie / fritid i land. Tjenestetiden om bord skal normalt ikke være over 4 uker, og ikke under 3 uker.

2.4. Ferie / fritid

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

2.5. Tilgodehavende ferie / fritid

En gang pr. år skal det for den enkelte skipsfører / styrmann settes opp en oppgave som viser eventuelle tilgodehavende ferie- / fridager, dvs. den enkelte skipsførers / styrmanns saldo med hensyn til ferie- / fridager overføres i ny regning.

Bestemmelsen «en gang pr. år» skal forstås derhen at slik oppgave skal settes opp en gang pr. 12 måneder, og da ved utløpet av en fritidsperiode.

Kompensasjonsmåten avtales i det enkelte tilfelle mellom skipsføreren / styrmannen og skipet / rederiet.

For meget avspasert fritid kan bare trekkes hvis dette skyldes skipsførerens / styrmannens eget forhold, eller det er inngått skriftlig avtale om dette i forbindelse med ekstra fritid etter skipsførerens / styrmannens ønske.

Opptjent ferie/fritid som ikke er avspasert i ansettelsesperioden, skal kontantavregnes når tjenesteforholdet opphører. Slike dager betales med 1/30 av månedshyre + kostgodtgjørelse som fastsatt i § 4, pkt. 4.1. x antall hele og evt. halve fridager.

2.6. Ekstra ferie / fridager

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

2.7. Godtgjørelse for ekstra tjeneste

Når skipsføreren / styrmannen får forlenget periode om bord i forhold til oppsatt turnusplan, avregnes forlenget arbeidstid om bord med 2/30 månedslønn og 1 dags kostgodtgjørelse for hver slik dag. I tilfeller hvor ekstratjenesten blir pålagt godtgjøres dette det med 3/30 pr dag. Alternativt kan kompensasjon for slik ekstratjeneste, helt eller delvis, akkumuleres som fritid og avvikles som ferie/fritid etter avtale med rederiet.

Ved tilkallelse til ekstratjeneste skal så vel til - som fratredelsesdøgn avregnes med 1/30 av månedslønnen uansett hvilket klokkeslett avsløsning skjer.

Ved denne avregning er den forlengede tid om bord oppgjort.

Under slik forlenget tid om bord dreier månedslønnen. Fridager trekkes i henhold til turnusplanen.

§ 3. Lønnsvilkår

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/forbundsvisse oppgjør er avsluttet.

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

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

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

3.2. Lønnsberegning

Lønnen dreier fortløpende i ansettelsesperioden med mindre sykkelønn kommer til anvendelse.

3.3. Lønnsatser

Lønnsattsene er inntatt i **Tabell I – II**.

Fastlønnen for skipsførere / styrmenn dekker all arbeidstid, godtgjørelse for bevegelige helge- og høytidsdager, ferie og fritid.

I sattsene er det innregnet 12,0 % feriegodtgjørelse.

3.4 Erfaringstillegg

Skipsførere

Erfaringstillegg opptjenes etter 5 års fartstid i stilling som skipsfører.

3.5. Tjenestegjøring i høyere stilling / større skip

Når en skipsfører / styrmann beordres til tjeneste på skip i høyere klasse eller høyere stilling, skal vedkommende ha den for klassen / stillingen fastsatte lønn + opptjente erfaringstillegg.

Skipsfører / styrmann som etter 8 måneders sammenhengende tjeneste på skip i høyere klasse, beordres til samme eller høyere stilling på skip i lavere klasse i kystfart, skal ikke få sin lønn redusert (gjelder ikke for vikarer).

Hvor overføringen til samme eller høyere stilling på 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.

3.6. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdager

Styrmann utbetales en ekstragodtgjørelse beregnet etter overtidssatsene for hverdager for alt arbeid på:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag, samt påskeaften etter kl 12.00, pinseaften etter kl. 12.00, julaften etter kl. 12.00, og nyttårsaften etter kl. 12.00.

Hvis noen av dagene i 1. avsnitt – bortsett fra helgedagsaftener – faller på dager utenom søndager i tidsrom hvor styrmannen avvikler ferie eller avspaserer opptjente fridager, skal disse dager ikke regnes som avviklet ferie eller avspaserte fridager, men som fridager med lønn.

Godtgjørelsen for bevegelige helge- og høytidsdager og helgedagsaftener etter denne paragrafs 1. - 3. avsnitt er innkalkulert i fastlønnen. Avspasering på slike dager skal derfor trekkes som avspasert.

3.7. Andre tariffmessige tillegg

Eventuelle andre tariffmessige tillegg som ikke er inkludert i lønnsatsene. Hvor det av slike tillegg skal beregnes feriegodtgjørelse, tillegges 12 % ved utbetalingen.

§ 4. Kost

4.1. Kostgodtgjørelse

Skipsførerne / styrmennene har fri kost om bord.

§ 5. Arbeidstid og arbeidstidsordninger

5.1. Alminnelig arbeidstid

Samtlige hele arbeidsdager om bord har styrmannen plikt til å arbeide de 8 timer alminnelig arbeidstid som er innlagt i lønnsystemet, samt det antall timer overtid tilsvarende de overtidstimer pr. uke som er innlagt. Med hensyn til hvilke arbeidsoppgaver som kan pålegges som alminnelig arbeid på helgedager vises til skipssikkerhetsloven og forskrift om arbeids- og hviletid på skip

Arbeidsplikten gjelder også ved opphold i havn, ved kai eller på verksted.

5.2. Hel uke i havn

Hvis skipet har ligget i havn hele uken, plikter styrmannen å stille seg til rådighet for 37,5 timer alminnelig arbeidstid pr. uke og inntil 24 timer hverdagsovertid.

§ 6. Stopptørn

Hvis en styrmann under skipets opphold i havn blir pålagt å være om bord i tidsrom utover den ordinære arbeidstid, har vedkommende krav på kompensasjon.

Når det benyttes stopptørn reduseres den alminnelige arbeidstiden til den styrmann som har stopptørn til 6 timer alminnelig arbeidstid den derpå følgende dag. Dette regnes som kompensasjon for stopptørn og det utbetales derfor ikke noe ekstra for dette.

§ 7. Sykdom

7.1. Varsling av sykdom

Skipsfører / styrmann som ved fratredelse av tjeneste om bord vet at han / hun er syk, plikter å gjøre oppmerksom på dette, og på forlangende omgående søke lege. Rederi / skipsfører skal medvirke dertil.

7.2. Fratreden på grunn av sykdom

Når en skipsfører / styrmann må fratre tjenesten på grunn av sykdom / skade, har vedkommende krav på fri reise og opphold til sitt hjemsted med befordring som nevnt i § 10, eventuelt også tilbake til skipet.

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

7.3. Fornyet legeundersøkelse

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

7.4. Gravid skipsfører / styrmann

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.

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

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

7.5. Sykepenger / sykepengegrunnlag

Hyre under sykdom er den tariffmessige månedslønn

Godtgjørelse for sykdomsperioder under 1 måned utgjør 1/30 av månedsbeløpet pr. kalenderdag.

7.6. Turnusplaner under sykdom

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

- I. Skipsføreren / styrmannen 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 om bord.
- II. Skipsføreren / styrmannen har ikke krav på ny fritid om vedkommende blir syk under fritidsperiode i land i h.h.t. turnusplanen.
- III. Ved sykdom oppstått under arbeidsperiode om bord betales sykepenger fra sykemeldingen. Ved sykdom oppstått under fritidsperiode i land i h.h.t. turnusen, betales sykepenger fra og med første arbeidsdag skipsføreren / styrmannen skulle begynt arbeidsperioden om bord.

7.7. Gjeninntredelse etter fravær

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

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

§ 8. Køyklær

Skipet holder køyklær og håndklær. Skifting av lintøy skal såvidt mulig skje hver 14. dag.

Vask av lintøy skal skje uten utgifter for skipsføreren / styrmannen.

§ 9. Uniform

Hvor rederiet krever at skipsføreren skal tjenestegjøre i hel uniform og hvor rederiet ikke holder fri uniform, betales skipsføreren en uniformsgodtgjørelse av kr. 3.250,- pr. år til anskaffelse av uniform.

Styrmannen har krav på fri uniform eller rederiet betaler styrmannen uniforms-godtgjørelse med kr. 250,- pr. måned for at vedkommende skal anskaffe uniformsjakke og bukse og til å holde slike plagg. Vedkommende plikter som følge av dette også å tjenestegjøre i uniform.

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

Rederiet holder i alle tilfelle styrmannen med 1 uniformslue pr. år.

§ 10. Reiseutgifter

1. Ved ansettelse avtales fast avløsningshavn.

Reiseutgifter mellom denne og bopel dekkes av rederiet såfremt skipsføreren / styrmannen følger fastlagt turnusordning. Det kan (bør) avtales fast refusjonsordning. Ved flytting skal inngås ny avtale.

2. Hvis skipsføreren / styrmannen pålegges å avløse / bli avløst i annen havn, dekker rederiet ekstra reisekostnader.

3. Reise skjer etter rederiets anvisning, dog slik at det for begge parter vil være rimelig både m.h.t. pris og tid.
4. Rederiet dekker reiseutgifter i forbindelse med fornyelse av legeerklæringen i henhold til § 4 i forskrift om helseundersøkelse av arbeidstakere på skip.

§ 11. Forsikringer, pensjon, effekterstatning og forlishyre

11.1. Trygghetsforsikring og tap av effekter

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

Trygghetsforsikringen omfatter også erstatning for tap av legegodkjennelse.

Hvis skipsførerens / stymannens effekter beskadiges eller tapes, betaler rederiet en erstatning som bestemt i sjømannslovens § 47 og Forskrifter utferdiget av Sjøfartsdirektoratet med hjemmel i nevnte paragraf.

Ovennevnte gjelder også under vedkommendes reise til og fra skipet.

11.2. Pensjon

Den ansatte har krav på innskuddspensjon med minimum 3% fra 0-12G, pluss 12 % fra 7,1 – 12G. Ordningen gjelder uavhengig av alder, men er begrenset nedad til 20 % stilling.

11.3. Oppgjør ved forlis

1. I tilfelle av forlis utbetales forlishyre etter § 4-5 i skipsarbeidsloven, dog minst hyre for en måned.
2. For øvrig gjelder reglene om erstatning ved krigsulykker fastsatt i lov om folketrygd.

§ 12. Permisjoner

12.1. Korte velferdspermisjoner

Sjømann som får underretning om at noen i nærmeste familie er avgått ved døden eller er alvorlig syk, har krav på inntil fem dagers permisjon. Sjømannen opprettholder sin faste lønn i permisjonstiden og i den tilhørende fritid han ville ha opptjent hvis han hadde vært i tjeneste om bord. Permisjonsretten gjelder ikke under avvikling av ferie- og fridager.

12.2. Permisjon i forbindelse med militærtjeneste

På grunn av det lovfestede oppsigelsesvern ved fravær ved pliktig eller frivillig militærtjeneste skal det gis permisjon ved slikt fravær.

12.3. Retningslinjer for permisjon uten lønn

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

12.4. 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. Bilag 2 om godtgjørelse m.v. ved deltakelse i kurs, pkt. 1, 2. avsnitt.

12.5. Omsorgspermisjon

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

§ 13. Tillitsvalgte – Tvistebehandling

Se Hovedavtalen mellom LO og NHO.

§ 14. Supplerende bemerkninger

Rederiet kan ikke ansette skipsføreren på ringere vilkår enn i denne avtale bestemt. De fastsatte hyrer er ikke til hinder for at et rederi kan betale enkelte i rederiet velfortjente eller særlig kvalifiserte skipsførere ut over tariffen, men Norsk Sjøoffisersforbund kan ikke iverksette, godkjenne eller støtte noe krav om andre vilkår enn denne avtale fastsetter.

Sliterordningen er en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. Se bilag 4.

§ 15. Opplysnings- og utviklingsfond

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.

§ 16. Varighet og regulerings-bestemmelser for 2. avtaleår

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

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO/NHO Sjøfart og LO/Norsk Sjøoffisersforbund om en eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO/Norsk Sjøoffisersforbunds styre og NHO/NHO Sjøfarts styre.

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

Protokolltilførsler

1. De fastsatte spisetider skal punktlig overholdes med mindre tjenestehensyn er til hinder for det.
Ved anordning av arbeidet skal det påses at styrmannen får rimelig tid til å innta sine måltider.
2. Hvor fangepenger tilkommer styrmennene etter gjeldende praksis, bibeholder de disse uten fradrag i sin lønn etter tariffen.
3. Arbeidstiden er som bestemt i skipssikkerhetsloven og forskrift om arbeids og hviletid på skip. NHO Sjøfart og Norsk Sjøoffiserforbund kan treffe avtaler om den praktiske gjennomføring av lovens bestemmelser.
4. Styrmenn på passasjerskip i kystfart som på sin frivakt/fritid om bord deltar i brann- og livbåtøvelser, gis en godtgjørelse tilsvarende 1/2 time hverdagsovertid når øvelsen påbegynnes tidligere enn en time før vaktskifte eller påbegynnes senere enn en time etter vaktskifte.
5. På skip med fast avløsningsordning kan en skipsfører/styrmann ikke trekkes for eventuelle for mange avspaserte ferie / fridager den dag vedkommende slutter i rederiet.
6. SSO betales med et tillegg på kr.900,- pr. måned.

Oslo, 06. september 2020

Næringslivets Hovedorganisasjon

NHO Sjøfart Norsk

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Sjøoffiserforbund

Bilag 1. Månedslønnssatser

Skipsførere på hurtigruten

Gjeldende fra 1. april 2020

Klasse	Grunnlønn	Etter 5 år
"Vesterålen"	kr 59 443	kr 63 899
"Kong Harald"		
"Richard With"		
"Nordlys"-		
"Nordkapp"		
"Nordnorge"	kr 62 519	kr 66 131
"Polarlys"		
"Midnattssol"		
"Trollfjord"		
"Finnmarken"	kr 64 143	kr 67 291

Styrmenn hurtigruten

Fastlønn for styrmenn som dekker all arbeidstid, godtgjørelse for bevegelige helge- og høytidsdager, ferie og fritid.

Gjelder fra 1. april 2016

"Midnattsol"-klassen

Tittel	Grunnhyre	Faktor	Månedslønn	Timer pr uke
Overstyrmann	kr 28 902	1,8294	kr 52 875	
1. Styrmann med sikkerhetsansvar		1,7146		86
1. Styrmann	kr 27 003	1,6744	kr 46 300	84,5

"Kong Harald"- klassen

Tittel	Grunnhyre	Faktor	Månedslønn	Timer pr uke
Overstyrmann	kr 27 558	1,8294	kr 54 680	
1. Styrmann med sikkerhetsansvar	kr 27 558	1,7482		87,5
1. Styrmann	kr 27 558	1,6744	kr 48 180	84,5

"Trollfjord"- klassen

Tittel	Grunnhyre	Faktor	Månedslønn	Timer pr uke
Overstyrmann	kr 30 309	1,8294	kr 55 450	
1. Styrmann med sikkerhetsansvar		1,7482		87,5
1. Styrmann	kr 27 860	1,6744	kr 48 705	84,5

Alle skip

Tittel	Grunnhyre	Faktor	Månedslønn	Timer pr uke
2. Styrmann	kr 26 297	1,6744	kr 44 030	84,5

2. styrmann i opplæringstilling – Alle skip

Måneder	Grunnhyre	Faktor	Månedslønn	Timer pr uke
0 - 6	kr 21 769	1,6744	kr 36 450	84,5
6 - 12	kr 23 591	1,6744	kr 39 500	84,5
12 - 24	kr 24 519	1,6744	kr 41 055	84,5

Bilag 2. 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. For slik utdanning inngås eventuelt særskilt avtale mellom arbeidsgiveren og den ansatte.

2. Utgifter i forbindelse med kurset.

Arbeidsgiver dekker reise til og fra kursstedet, kursutgifter og nødvendige læremidler.

3. Kost- og losjigodtgjørelse.

Dersom arbeidstakeren ikke kan bo hjemme under kurstiden anviser arbeidsgiver hotell, stiller hybel eller leilighet til disposisjon og betaler diett etter Statens satser og regler.

Hvis vedkommende bor hjemme eller benytter annen privat innkvartering gis en diett kr. 75,- pr. dag.

Hvis kursavgifter inkluderer full pensjon, betales ikke diett. Diett betales heller ikke på fridager som tilbringes hjemme.

Hvis det kreves godtgjørelse for daglig reise mellom oppholdsstedet og kurslokalene, skal oppholdsstedet godkjennes av arbeidsgiveren.

4. Arbeidstid og godtgjørelse.

Kurs som avvikles i tjenesteperiode

For den tid av kursperioden som går av tiden vedkommende skulle være om bord, opprettholder vedkommende sin lønn og opparbeidelse av fritid som om vedkommende var i land.

Kurs som avvikles i friperiode

Den faste månedslønn og fritidsoppgjør løper som normalt. Som kompensasjon for kursdeltakelsen utbetales vedkommende 1/30 månedslønn pr dag.

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.

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

6. Den ansattes plikter.

På arbeidsgiverens anmodning er den ansatte pliktig til å gjennomgå kurs som er pålagt av myndighetene og som omfattes av denne avtale.

Den ansatte kan ikke pålegges å delta i kurs i sin ferie.

Bilag 3. Avtale om effektivitet og produktivetsforbedringer

Avtale mellom Rederienes Landsforening og Norsk Sjøoffisersforbund om produktivitet og effektivitetsforbedringer i forbindelse med nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

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

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

Bilag 4. Sliterordningen

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

<u>Arbeidstid pr. uke</u>	<u>Premiesatser pr. måned (13-67 år)</u>
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Bilag 5. Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å 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 oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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.