

Gjelder fra 1. januar 2021  
til 31. desember 2022

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

mellom

**NORGES REDERIFORBUND**

og

**NORSK SJØOFFISERSFORBUND**

vedrørende

**ANSATTE SOM ER BOSATT I NORDEN OG  
NORSKE STATSBOGGERE  
SOM TJENESTEGJØR PÅ SKIP INNMELDT I NIS  
OG SOM BLIR ANMELDT TIL  
NRs AVTALEREGISTER (NRA)**

**(NORDISK NIS-AVTALE)**

<b>§ 1</b>	<b>ANSETTELSE OG OPPSIGELSE</b>	<b>6</b>
1.1	ANSETTELSE	6
1.2	ANSETTELSE PÅ OPPSIGELIG KONTRAKT	6
1.2.1	<i>Oppsigelsestidens lengde</i>	6
1.2.2	<i>Oppsigelsestidens henleggelse</i>	6
1.2.3	<i>Oppsigelse på grunn av innskrenkninger</i>	6
1.3	TIDSBESTEMTE KONTRAKTER	7
1.4	FRAVIK FRA SKIPSARBEIDSLOVEN	7
<b>§ 2</b>	<b>UTGIFTER VED ANSETTELSE, OPPHOLDSGODTGJØRELSE</b>	<b>7</b>
<b>§ 3</b>	<b>ARBEIDSSOMRÅDET</b>	<b>7</b>
<b>§ 4</b>	<b>LØNN</b>	<b>7</b>
4.1	BEREGNING AV FAST MÅNEDSLØNN	7
4.1.1	<i>Basislønn</i>	7
4.1.2	<i>Overtidstillegg</i>	8
4.1.3	<i>Overtidsbetaling ut over den fast innlagte overtid</i>	8
4.2	TANKTILLEGG	8
4.3	KOMPENSASJON FOR ARBEID PÅ BEVEGELIGE HELGEDAGER, KJEMIKALIETILLEGG ETC.	8
4.4	SÆRSKILTE TILLEGG	8
4.4.1	<i>Security officer (SSO) tillegg</i>	8
4.4.2	<i>Assessor tillegg</i>	9
4.4.3	<i>Farledsbevis</i>	9
4.5	LØNNSUTBETALING	9
4.6	TJENESTETILLEGG	9
4.7	KRIGSRISIKOTILLEGG	9
4.8	OFFSHORERISIKOTILLEGG	9
4.9	FORHOLDET TIL SKIPSARBEIDSLOVEN, SKIPSSIKKERHETSLOVEN ETC.	9
4.10	PERMISJONER	10
4.10.1	<i>Velferdspolis</i>	10
4.10.2	<i>Permisjoner ved svangerskap og fødsel</i>	10
4.10.3	<i>Fravik fra retten til permisjoner etter skipsarbeidsloven kapittel 7</i>	10
4.11	SKIPSFØRERENS LØNNFASTSETTELSE	11
4.12	OPPLÆRINGSSTILLINGER	11
4.13	KURS OG MØTER	11
4.13.1	<i>Pålagte kurs</i>	11
4.13.2	<i>Oppdatering av sertifikater iht STCW konvensjonen</i>	11
4.13.3	<i>Pålagte møter</i>	11
4.14	VERNEOMBUD	12
4.15	VERKSTEDSOPPHOLD	12
<b>§ 5</b>	<b>FERIE/FRITID</b>	<b>12</b>
5.1	OPPTJENING AV FERIE/FRITID	12
5.2	GODTGJØRELSE FOR FERIE/FRIDAGER, KOSTGODTGJØRELSE	12
5.3	FRIDAGER	12
<b>§ 6</b>	<b>VENTEHYRE</b>	<b>12</b>
<b>§ 7</b>	<b>UNIFORM</b>	<b>13</b>
<b>§ 8</b>	<b>KØYKLÆR</b>	<b>13</b>
<b>§ 9</b>	<b>FORLENGELSE AV KONTRAKTSFORHOLDET</b>	<b>13</b>
<b>§ 10</b>	<b>UTREISE OG HJEMREISE</b>	<b>13</b>
10.1	UTGIFTER I FORBINDELSE MED REISE	13
10.2	REISESTANDARD, BAGASJE	13
<b>§ 11</b>	<b>SYKDOM OG SKADE</b>	<b>14</b>
11.1	SYKELØNN	14

11.2	SYKEPLEIE .....	14
<b>§ 12</b>	<b>FORSIKRINGER, PENSJON, EFFEKTERSTATNING OG FORLISHYRE .....</b>	<b>14</b>
12.1	TRYGGHETSFORSIKRING .....	14
12.2	EFFEKTERSTATNING .....	14
12.3	DØDSFALLSFORSIKRING .....	15
12.4	PENSJON .....	15
12.4.1	<i>Tjenestepensjon</i> .....	15
12.4.2	<i>Avtalefestet Pensjon (AFP)</i> .....	15
12.5	FORLISHYRE.....	15
<b>§ 13</b>	<b>VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY.....</b>	<b>16</b>
<b>§ 14</b>	<b>JURISDIKSJON .....</b>	<b>16</b>
15.1	OMFANG.....	16
15.2	MEDLEMSSKAP.....	17
15.3	RESERVASJON .....	17
15.4	ANSVAR FOR FEIL TREKK .....	17
15.5	AVGIFT TIL OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET .....	17
<b>§ 16</b>	<b>KOLLEKTIV OPPSIGELSE.....</b>	<b>17</b>
<b>§ 17</b>	<b>TILLITSMENNS ADGANG TIL SKIPET .....</b>	<b>17</b>
<b>§ 18</b>	<b>SJØMANNSTRADRAK .....</b>	<b>17</b>
<b>§ 19</b>	<b>SLUTTBESTEMMELSER.....</b>	<b>18</b>
19.1	VARIGHET.....	18
<b>VEDLEGG 1</b>	<b>PERMITTERING/SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL M.M. ....</b>	<b>19</b>
<b>VEDLEGG 2</b>	<b>ETTER- OG VIDEREUTDANNING .....</b>	<b>21</b>
<b>VEDLEGG 3</b>	<b>TREKK .....</b>	<b>21</b>
<b>VEDLEGG 4</b>	<b>AFP-ORDNING .....</b>	<b>22</b>

Denne tariffavtale gjelder for skipsførere og styrmenn som er bosatt i Norden eller er norske statsborgere, som tjenestegjør på skip innmeldt i NIS og som blir anmeldt til NRs avtalerregister (NRA). Avtalen gjelder også for elektrikere som er medlemmer av Norsk Sjøoffisersforbund, og som tjenestegjør på skip som er omfattet av denne avtale.

## **§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE**

### **1.1 Ansettelse**

Arbeidstakeren ansettes på oppsigelig eller tidsbegrenset kontrakt iht. skriftlig avtale. Denne bestemmelse medfører fravikelse av skipsarbeidsloven § 3-4 (1) om ansettelse.

### **1.2 Ansettelse på oppsigelig kontrakt**

#### **1.2.1 Oppsigelsestidens lengde**

Oppsigelige ansettelsesforhold avvikles ved skriftlig oppsigelse. Dersom arbeidstakeren ber om det skal oppsigelsen inneholde begrunnelse for oppsigelsen.

Den gjensidige oppsigelsestid er 1 måned, for skipsfører 3 måneder. Har den ansatte tjenestegjort i virksomheten sammenhengende i alt minst 5 år, er den gjensidige oppsigelsesfrist 2 måneder og etter 10 års slik tjeneste, 3 måneder. Tjenestetid i virksomheten under annen NR-tariffavtale medtas ved beregning av tjenestetiden.

#### **1.2.2 Oppsigelsestidens henleggelse**

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

Ferie/fridager opptjent før oppsigelsen er begynt å dreie, medregnes ikke i oppsigelsestiden og utbetales kontant ved oppsigelsestidens utløp.

Ferie/fridager opptjent i tjeneste om bord etter at oppsigelsestid er begynt å dreie, kan gå inn i oppsigelsestiden.

For ansatte som er i land på det tidspunkt oppsigelsen meddeles, gjelder at oppsigelsen ansees mottatt samme dag som Postverket har levert melding om at rekommandert sending kan hentes. Den adresse den ansatte sist oppga til arbeidsgiver skal benyttes ved oppsigelse/avskjed fra virksomheten.

#### **1.2.3 Oppsigelse på grunn av innskrenkninger**

Ved oppsigelse p.g.a. innskrenkninger av stillinger som omfattes av denne tariffavtale, skal det ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Det samme gjelder ved permittering av noe varighet. Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger av stillinger som omfattes av denne tariffavtale, har inntil et år etter oppsigelsen fortrinnsrett ved nyansettelser i virksomheten. Ved slik ansettelse skal det tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Fortrinnsretten gjelder bare for personer som har vært ansatt til sammen 12 måneder i de to siste år. Fortrinnsretten kan fravikes når virksomheten må ansette en straks, og fortrinnsberettiget ansatt ikke vil kunne varsles eller tiltre i tide.

### **1.3 Tidsbestemte kontrakter**

Tidsbestemte (midlertidige) ansettelsesforhold opphører automatisk når den avtalte tid er utløpt, men kan også avvikles før det avtalte tidsrom er omme mot at den ansatte får utbetalt skalahyre (grunnhyre med tjenestetillegg) for gjenstående periode, maksimalt begrenset til 2 måneder, for skipsfører 3 måneder.

### **1.4 Fravik fra skipsarbeidsloven**

Ovenstående regel i denne paragraf trer i stedet for skipsarbeidsloven § 3-4 (3) 2. punkt. Dette innebærer at denne regelen i skipsarbeidsloven er fraveket og ikke kan påberopes for ansettelsesforhold knyttet til denne tariffavtale.

## **§ 2 UTGIFTER VED ANSETTELSE, OPPHOLDSGODTGJØRELSE**

Ansettelse, til- og fratredelse foregår uten utgifter for den ansatte. Han er fri for utgifter til pass, passfornyelse og visum. Den ansatte tilstås fri reise fra ansettelsessted/hjemsted til skipet. Gebyr i forbindelse med utstedelse og fornyelse av maritime personellsertifikater, herunder GOC-sertifikat dekkes av arbeidsgiver. For personer som er allokert som førstehjelpere/medisinsk ansvarlig om bord dekkes arbeidsgiver også utgifter til Hepatitt A og B vaksine.

Hyren løper fra og med den dag som er fastsatt i ansettelsesavtalen. Løper hyren fra et tidligere tidspunkt enn den dag tjenesten om bord tiltres, medregnes ikke hyredager forut for tiltredelsen av tjenesten om bord i ferie/fritidsoppgjøret.

Når ansatt i tjeneste ikke kan få kost og/eller ikke har anledning til å bo om bord, dekkes utgiftene av arbeidsgiver. Ansatt som bor hjemme utbetales den til enhver tid gjeldende kostpengesats som det fremgår av hyretabellen.

## **§ 3 ARBEIDSOMRÅDET**

Iht. sjøfartslovgivningen har skipsføreren ansvaret for en effektiv og økonomisk drift av skipet.

I henhold til samme lovgivning er skipsføreren høyeste myndighet om bord og arbeidsgivers representant. Skipsføreren skal påse at besetningen utfører skipstjenesten i overensstemmelse med gjeldende lover og tariffavtaler.

Den ansattes arbeidsområde har som siktemål en effektiv og økonomisk drift av skipet.

## **§ 4 LØNN**

### **4.1 Beregning av fast månedslønn**

Den totale månedslønn for tjeneste om bord består av:

#### **4.1.1 Basislønn**

En basislønn som dekker alt arbeid opp til 56 timer pr. uke. Basislønnen dekker også godtgjørelse iht. skipsarbeidsloven § 9-4.

#### **4.1.2 Overtidstillegg**

Et avtalt overtidstillegg fastsatt i prosent av basislønnen. 5 % av basislønnen dekker 9 timer hverdagsovertid pr. tjenestemåned om bord. Overtidstillegget utbetales sammen med månedslønnen både om bord og for ferie/fritid. I overtidsberegningen beregnes en time helgedagsovertid som 1,5 timer hverdagsovertid.

Hvis arbeidstiden i løpet av en 3-månedersperiode regelmessig overskrider den fastsatte arbeidstid, forutsettes en tilpasning av overtidstillegg i forhold til arbeidstid.

#### **4.1.3 Overtidsbetaling ut over den fast innlagte overtid**

Dersom en 3-månedersperiode har vært spesielt arbeidskrevende, (dvs. at man har arbeidet ut over det totale innlagte overtidstimetall i 3-månedersperioden), skal de overskytende timer ut over det faste overtidstillegget, se punkt 4.1.2, i denne perioden, godtgjøres som fastsatt nedenfor pr. time hverdagsovertid. En slik 3-månedersperiode forutsetter ikke tilpasning av overtidstillegget i forhold til arbeidstid.

Satsene er:

1:1-system: 1/90 av basislønnen pr. time

2:1-system: 1/120 av basislønnen pr. time

§§ 4.1.2 og 4.1.3 gjelder uavhengig av den avtalte lengden på seilingsperioden. Dette er ikke til hinder for at man kan benytte en kortere sammenligningsperiode enn 3 måneder dersom dette er hensiktsmessig.

Den ansatte skal ha oppgitt hvor mange overtidstimer som er innlagt i den faste månedslønnen. Se oppsett i hyretabellen.

#### **4.1.4 Lokal Lønnsfastsettelse**

I de rederiene hvor det er etablert samarbeidsutvalg kan man føre forhandlinger vedrørende generelt tillegg/lønnsvilkår i forbindelse med justering av den lokale lønnsavtalen

#### **4.2 Tanktillegg**

På tankskip utbetales et tanktillegg på 3 % av basislønnen. Tillegget utbetales for tiden om bord og for ferie/fritid.

#### **4.3 Kompensasjon for arbeid på bevegelige helgedager, kjemikalietillegg etc.**

Som kompensasjon for arbeid på bevegelige helgedager, kjemikalietillegg etc. gis et tillegg tilsvarende 7 % av basislønnen. Tillegget utbetales for tiden om bord og for ferie/fritid.

#### **4.4 Særskilte tillegg**

##### **4.4.1 Security officer (SSO) tillegg**

Utpekt SSO iht. ISPS-koden gis et månedlig tillegg. Tillegget fremgår av hyretabellen.

#### **4.4.2 Assessor tillegg**

Oppnevnt assessor for kadett gis et tillegg pr. måned om bord. Tillegget fremgår av hyretabellen.

#### **4.4.3 Farledsbevis**

Kompensasjon for bruk av farledsbevis for navigatører avtales lokalt i den enkelte virksomhet.

#### **4.5 Lønnsutbetaling**

Lønnen utbetales en gang pr. måned. Ved avslutning av tjenesteforholdet foretas endelig sluttoppgjør.

#### **4.6 Tjenestetillegg**

Tjenestetillegg opptjenes i stilling som

- skipsfører etter 1, 3, 5, 8 og 10 år. I opptjeningstiden medregnes tjeneste som overstyrermann
- styrmann etter 1, 3, 5 og 8 år
- elektriker etter 1, 3, 5, 8, 10 og 15 år

For skipsfører og styrmenn er hvert tjenestetillegg 2 % av grunnhyren (0 år) for stillingen. For elektriker er tilleggene fastsatt som kronebeløp.

Tilleggene er innregulert i lønnstabellen.

#### **4.7 Krigsrisikotillegg**

Krigsrisikotillegg betales iht. avtaler mellom partene.

#### **4.8 Offshorerisikotillegg**

På beredskapsfartøyer m.m. betales et tillegg på 100 % av månedslønn for den tid skipet er i fareområdet (definert av sokkelstatens myndigheter for det enkelte tilfelle. Opprettes ingen slik sone av sokkelstaten, gjelder den sone som er gitt av operatøren), det vil si når plattformen/innretningen er beordret evakuert av operatør, Petroleumstilsynet eller tilsvarende myndighet.

Tillegget utbetales også ved ukontrollert utblåsning fra innretningen. Dersom utblåsningen finner sted under havoverflaten skal spørsmålet om risikotillegg, gjøres til gjenstand for forhandling mellom partene. Det skal i slike tilfeller legges vekt på omfang, risiko, havdybde, strømforhold, mv.

Ingen må bli overflyttet til tjeneste på slikt fartøy uten at nødvendig opplæring er gitt.

#### **4.9 Forholdet til Skipsarbeidsloven, Skipssikkerhetsloven etc.**

Ovenstående lønssystem trer i stedet for de regler som finnes i de generelle utenriksoverenskomster og skipsarbeidsloven § 9-4. Ekstraarbeid på grunn av sikkerhetstjeneste som nevnt i Forskrift (2007-06-26-705) til Skipssikkerhetsloven

vedrørende Arbeidstid- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip m.m. §6, må utføres uten særskilt godtgjørelse.

Reglene i skipsarbeidsloven § 9-4 om rett til å gå i land i fritiden og fri båttransport gjelder for ansatte knyttet til denne avtale. Såfremt det med omsyn til kostnader og omstendighetene for øvrig kan skje, skal skipsføreren sørge for båtsamband slik at de ansatte kan nytte sin rett til å gå i land.

## **4.10 Permisjoner**

### **4.10.1 Velferdspermisjon**

Velferdspermisjon kan gis med inntil 14 dager pr. år dersom arbeidstakeren får underretning om at dennes foreldre, ektefelle, barn, søsken, svigerforeldre, samboer, barnebarn, mor/far til egne barn, samt samboers barn (med samboer menes i denne sammenheng personer som er registrert i folkeregisteret på samme adresse i minimum 1 år) er avgått med døden eller er alvorlig syk med fare for livet.

Arbeidstakeren opprettholder sin faste lønn i permisjonstiden og i den tilhørende fritid han ville ha opptjent hvis han hadde vært i tjeneste om bord.

### **4.10.2 Permisjoner ved svangerskap og fødsel**

Ved permisjon i henhold til skipsarbeidsloven § 7-3 gis rett til permisjon med lønn inntil 14 dager med tilhørende fritid. Retten til lønn gjelder 14 dager fra og med fødsel, eventuelt fra den dagen arbeidstakeren kommer hjem fra fartøyet. Rett til lønn gjelder kun for de dager som faller i en arbeidsperiode.

For å få rett til permisjon med lønn må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før termin dato, varsle arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut omsorgspermisjon. Varslet skal gis skriftlig og angi fødselsterminen. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller gjøre nødvendige endringer i turnusplanen, samt endring av skip den ansatte tjenestegjør på.

Retten til lønn etter denne bestemmelsen reduseres i den utstrekning arbeidstakeren i fremtiden får rett til ytelser fra Folketrygden ved omsorgspermisjon etter skipsarbeidsloven § 7-3.

Gravid arbeidstaker har rett på fast avtalt månedslønn når hun har fått innvilget permisjon etter skipsarbeidsloven § 7-2 eller skipssikkerhetsloven § 22. Retten til lønn faller bort i den utstrekning som er fastsatt for svangerskapspengene i Folketrykkeloven.

Skipsføreren eller virksomheten kan kreve at kvinnen søker slik permisjon fra tjenesten om bord når svangerskapet har vart i 6 måneder.

### **4.10.3 Fravik fra retten til permisjoner etter skipsarbeidsloven kapittel 7**

I denne avtale er det gjort fravik fra skipsarbeidsloven § 7-6 for retten til å kreve delvis permisjon for permisjonsrettigheter etter §§ 7-2, 7-4 og 7-5 første ledd.

I denne avtale er det gjort fravik for retten til permisjon etter §§ 7-8, 7-9, 7-10 og 7-12.



Arbeidstaker har rett til permisjon i henhold til skipsarbeidsloven § 7-11, 1. setning dog begrenset til slik tjeneste pålagt av norske myndigheter av inntil 12 måneders varighet. 2. ledd gjelder fullt ut for slike tilfeller.

#### **4.11 Skipsførerens lønnsfastsettelse**

Det henvises til noter i hyretabellen.

Skipsførers faste månedslønn fastsettes til et nivå som normalt skal gjøre markeringsbestemmelsen overflødig.

NSOF og NR legger vekt på prinsippet om at skipsførerens fortjeneste skal ligge markert over hva enhver annen av skipets ordinære maritime besetning oppebærer i samme tidsrom, og at markeringsberegning skal foretas av arbeidsgiver i tilfelle der markeringsberegning er nødvendig for at dette prinsipp skal oppfylles. Det skal ikke regnes feriegodtgjørelse av markeringstillegget. Sammenligningsperioden er tjenesteperiode pluss ferie/fritidsperiode.

#### **4.12 Opplæringsstillinger**

Ansatte i opplæringsstillinger skal benytte den samme tariffavtalen som benyttes av de øvrige ansatte om bord i skipet.

For kadetter er det inngått egen avtale.

#### **4.13 Kurs og møter**

##### ***4.13.1 Pålagte kurs***

Deltagelse i pålagte kurs i friperioden godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. kursdag. Alternativt kan den faste lønnen justeres for den innlagte kursgodtgjørelsen.

Dersom den ansatte må reise hjemmefra tidligere enn 18:00 dagen før kurset, kompenseres dette som over. Tilsvarende gjelder dersom den ansatte kommer hjem senere enn 08:00 dagen etter kurset. Dette gjelder likevel ikke for myndighetspålagte kurs (for eksempel STCW-kurs).

Praktisering av PC-basert pålagt opplæring avtales lokalt.

##### ***4.13.2 Oppdatering av sertifikater iht STCW konvensjonen***

Arbeidsgiver betaler kursutgifter, reise og opphold, samt 1/30 månedshyre for hver medgått kursdag. Alle gebyrer i forbindelse med sertifikatet dekkes av arbeidsgiver.

##### ***4.13.3 Pålagte møter***

Blir den ansatte av arbeidsgiver innkalt i sin friperiode til møte kompenseres dette med 1/30 månedslønn pr. møtedag i tillegg til dreiende lønn. Tiden som går med til møtet regnes som avspasert ferie/fritid, og er herved oppgjort.

Dersom den ansatte må reise hjemmefra tidligere enn 1800 dagen før møtet kompenseres dette som over. Tilsvarende gjelder dersom den ansatte kommer hjem senere enn 0800 dagen etter møtet.

Utgifter til reise, kost og losji m.m. dekkes av arbeidsgiver.

#### **4.14 Verneombud**

Verneombud valgt av og blant de ansatte gis et tillegg pr. måned om bord. Tillegget fremgår av hyretabellen.

#### **4.15 Verkstedsopphold**

Man kan lokalt i virksomheten etablere verkstedsavtale.

### **§ 5 FERIE/FRITID**

#### **5.1 Opptjening av ferie/fritid**

Ferie/fritid opptjenes etter følgende regler:

- ved 1:1 system med 1 ferie/fridag pr. dag om bord
- ved 2:1 system med 1/2 ferie/fridag pr. dag om bord

Note: Norges Rederiforbund har i sirkulære til medlemmene gjort oppmerksom på at hvis man benytter fridagsoppgjør i stedet for den avregningsmetode som er nevnt i denne paragraf, kan man benytte det samme system som i avtalen for NOR-registrerte offshore servicefartøyer. I slike tilfeller gjelder ikke avtalens § 6 – ventehyre.

Et fritidsregnskap som føres etter denne bestemmelsen skal gjøres opp minst hvert annet år ved utløpet av en ferie/fritidsperiode.

#### **5.2 Godtgjørelse for ferie/fridager, kostgodtgjørelse**

Opptjente ferie/fridager godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. ferie/fridag. Under avspasering av ferie/fridager utbetales kostgodtgjørelse med den til enhver tid gjeldende sats.

#### **5.3 Fridager**

Den enkelte arbeidstaker kan etter avtale med arbeidsgiver avvikle ekstra 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 1/15 av månedslønnen pr. fridag (Lønn for arbeidsdagen pluss tilhørende fridag). Disse fridager er derved endelig oppgjort.

### **§ 6 VENTEHYRE**

Hvis ansettelsesforholdet skal fortsette etter avspasert ferie/fritid, skal det fastsettes tidspunkt for gjeninntredelse. Hvis tidspunkt for gjeninntredelse må utsettes på grunn av arbeidsgivers forhold, er den ansatte berettiget til ventehyre med 1/30 av skalahyren (grunnhyre med tjenestetillegg) på siste skip pr. dag.

Den ansatte er i ventetiden forpliktet til å utføre passende arbeid i rimelig utstrekning på virksomhetens kontor, avløsning i arbeidsgivers tjeneste o.l.

## **§ 7 UNIFORM**

Hvis virksomheten fordrer at den ansatte skal bære uniform i tjenesten, skal denne enten holdes av virksomheten eller den ansatte betales den til enhver tid gjeldende sats for uniformsgodtgjørelse pr. måned som bidrag til å anskaffe og holde uniform.

## **§ 8 KØYKLÆR**

Skipet holder køyeklær, håndklær, såpe og vaskemidler. Skift av lintøy skal skje hver uke.

## **§ 9 FORLENGELSE AV KONTRAKTSFORHOLDET**

Hvis kontraktstiden er utløpt eller hvis kontrakten av den ansatte eller skipsføreren/virksomheten er sagt opp til utløp i lossehavn (i tilfelle flere lossehavner, siste lossehavn) må den ansatte på forlangende medfølge skipet ved forseiling til reparasjons-, klassifikasjons-, overleverings- eller opplagshavn mot å få utbetalt 1/30 månedslønn i tillegg for hver dag fra det tidspunkt kontrakten i henhold til oppsigelsen skulle ha vært utløpt. Hvis avmønstringen i den nye havn medfører økte hjemreiseomkostninger for den ansatte, plikter arbeidsgiver å dekke disse. Den ansatte plikter ikke å medfølge hvis forseilingen normalt utgjør mer enn 7 dager, eller hvis det er en velferdssak for ham å kunne fratre.

Er den ansatte blitt oppsagt til fratredelse "i overleveringshavn", "i verkstedhavn" eller "i opplagshavn", uten angivelse av navnet på vedkommende havn, skal han ha de samme ytelser som nevnt ovenfor i den tid han fortsetter tjenesten etter anløpet av første havn etter at vanlig oppsigelsesfrist er utløpt.

## **§ 10 UTREISE OG HJEMREISE**

### **10.1 Utgifter i forbindelse med reise**

Utgifter i forbindelse med tiltredelse av tjenesten om bord og hjemreise etter avsluttet tjenesteperiode dekkes av arbeidsgiver.

Tid medgått til innhenting av visum godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. dag.

Ved avmønstring grunnet sykdom/skade dekker arbeidsgiver hjemreiseutgiftene.

Hvis den ansatte selv avbryter tjenesteforholdet før tjenesteperiodens utløp, betaler han selv hjemreisen med mindre avbrytelsen har hjemmel i skipsarbeidsloven § 9-5. I slike tilfeller kommer reglene i skipsarbeidsloven § 9-5 til anvendelse.

Ansatt som avskjediges fra tjenesten om bord, må selv betale hjemreisen, med mindre han iht. andre bestemmelser har opptjent fri hjemreise.

### **10.2 Reisestandard, bagasje**

Reise skal foregå med kollektivt transportmiddel og ordnes på hurtigste måte.

Ved befordring med fly er den ansatte berettiget til for arbeidsgivers regning å medta bagasje på i alt inntil 30 kg. For øvrig henvises til reglene for bagasje under Government Request-ordningen.

Befordring med jernbane skjer på 1. klasse. Om natten har den ansatte krav på soveplass når det kan skaffes.

Merknad:

Norsk Sjøoffisersforbund kan ta opp med Norges Rederiforbund tilfeller hvor hjemreisetiden er blitt urimelig lang i forhold til normal reisetid.

## **§ 11 SYKDOM OG SKADE**

### **11.1 Sykelønn**

Den ansatte som blir arbeidsufør i forbindelse med tjeneste om bord eller er arbeidsufør i periode hvor han skulle ha tjenestegjort om bord, omfattes av Folketrygdlovens regler om sykepenger. Den ansatte vil etter disse regler ha rett til sykepenger fra arbeidsgiver i det antall dager som er fastsatt i Folketrygdlovens § 8-19, deretter fra trygden. Hvis trygdens maksimalsatser medfører at sykepengene utgjør et mindre beløp enn fast avtalt månedslønn, betaler arbeidsgiver fast avtalt månedslønn i arbeidsgiverperioden og differansen mellom fast avtalt månedslønn og trygdens sykepenger. jf skipsarbeidslovens § 4-4. Det er en forutsetning for denne rett til sykepenger fra arbeidsgiver at ansettelsesforholdet består.

For ansatte som blir arbeidsuføre under tjeneste om bord, og har opparbeidet ferie/fritidsgodtgjørelse med kostpenger for tjenesteperiode før den ansatte ble arbeidsufør, skal denne godtgjørelse "fryses" til den ansatte blir friskmeldt og kan avspasere den opptjente ferie/fritid. Hvis ferie/fritiden ikke avspaseres, skal godtgjørelsen kontantavregnes før ny tiltredelse av tjeneste om bord så fremt det ikke avtales senere avspasering i skriftlig avtale mellom den ansatte og arbeidsgiver.

### **11.2 Sykepleie**

Den ansatte omfattes av Folketrygdlovens regler om dekning av utgifter til sykepleie. Hvis trygden bare gir delvis dekning av sykepleieutgifter i Norge, kan arbeidsgiver ikke pålegges å dekke de utgifter trygden ikke dekker. Virksomheten forskutterer sykepleieutgifter på vegne av trygden, hvis arbeidstaker trenger behandling i utlandet mens han tjenestegjør om bord.

## **§ 12 FORSIKRINGER, PENSJON, EFFEKTERSTATNING OG FORLISHYRE**

### **12.1 Trygghetsforsikring**

Ansatte som er omfattet av denne avtale er dekket av en "Trygghetsforsikring" som bl.a. omfatter vanlig ulykkesforsikring, forsikring mot yrkessykdom og tap av legegodkjennelse.

### **12.2 Effekterstatning**

Ved havari, brann eller annen ulykke som tilstøter skipet og hvorved den ansattes effekter blir beskadiget eller tapes, betaler arbeidsgiver en erstatning av inntil 2/3 G (G er grunnbeløpet i Folketrygden). Inntil samme erstatningsbeløp betaler arbeidsgiver for effekter den ansatte har tapt eller som er blitt beskadiget på reise til eller fra det skip han er eller var forhyret til.

Dette gjelder dog ikke hvis tapet skyldes forsett eller grov uaktsomhet fra den ansattes side.

For å kunne få erstatning etter foranstående punkt, må den ansatte melde tapet/skaden, så snart som mulig etter at han blir klar over forholdet, til representant for vedkommende transportselskap, hotell o.l.

Det vises forøvrig til skipsarbeidsloven § 8-4.

### **12.3 Dødsfallsforsikring**

Arbeidstakeren er dekket av en dødsfallsforsikring (gruppelivsforsikring) som dekker sykdom/naturlig død. Forsikringsbeløpet er minimum 8 G (G er grunnbeløpet i Folketrygden) og gjelder for dødsfall før fylte 62 år.

### **12.4 Pensjon**

#### **12.4.1 Tjenestepensjon**

Ansatte på denne overenskomsten skal være omfattet av en innskuddspensjon etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.

Rederiets årlige innskudd er 3 % av pensjonsgrunnlaget mellom 0 G og 7,1 G, og 15 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 G og 12 G. (G= grunnbeløpet i folketrygden)

Pensjonsgrunnlaget er den faste månedslønnen som er fastsatt i hyretabellen. For ansatte med en fastlønnsavtale er pensjonsgrunnlaget den avtalte faste månedslønnen.

Opplysning:

For nærmere vilkår; se NRs standard pensjonsavtale inngått med forsikringsselskapet samt gjeldende Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (Lov av 24 november 2000). Medlemskap i pensjonsordningen forutsetter pliktig medlemskap i norsk folketrygd, jf Lov om Innskuddspensjon. En arbeidstaker som ikke kan være medlem (typisk borgere utenfor EØS-området eller EØS borgere som innvilges medlemskap i eget lands trygdeordning) skal gis en (pensjons-) ordning med lik kostnad for arbeidsgiver.

#### **12.4.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)**

Med virkning fra 1 jan 2020 skal ansatte på denne overenskomsten som etter reglene i lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 62 år (født i 1970 og senere, eller de født i 1969 og tidligere uten opptjening i PTS før 1 jan 2020) meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som inntatt i vedlegg 4.

Merknad

Partene er enige om at fremtidige kostnadsøkninger skal tas hensyn til ved de kommende tariffoppgjør.

### **12.5 Forlishyre**

I forlistilfelle betales forlishyre (skalahyre) etter skipsarbeidslovens regler § 4-5, dog minst for en måned.

Til ansatt utsatt for forlis som har sin direkte årsak i krigsforanstaltninger, betales et avtalt engangsbeløp, i tillegg til ytelser etter skipsarbeidsloven § 8-4 med forskrift av 3. feb. 1986 nr. 17, med mindre tilfellet dekkes av særlig avtale om krigsulykkeserstatning. Engangsbeløpet fremkommer i hyretabellen.

For øvrig gjelder reglene om erstatning ved krigsulykker fastsatt i lov om yrkes-skadetrygd.

### **§ 13 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY**

Arbeidsgiver skal skaffe og holde arbeidstøy (kjeledress, regntøy og gummistøvler) samt det verne- og sikkerhetsutstyr som til enhver tid er bestemt i norske offentlige forskrifter. Effektene er virksomhetens eiendom. Verneutstyr til personlig bruk tilbakeleveres ved avmønstring. Ved lasting/lossing eller arbeid med helseskadelige/etsende stoffer skal de ansatte til enhver tid være informert om de faremomenter som er til stede, samt være utstyrt med forskriftsmessig verneutstyr.

Det arbeidstøy som holdes av skipet skal være av stoff som ikke forårsaker statisk elektrisitet og bør ha lett synlig farge.

Den ansatte skal medvirke til gjennomføring av tiltak som blir iverksatt som vern mot ulykker og helseskader. Den ansatte skal følge pålegg, bruke påbudt verneutstyr, vise varsomhet og/eller gjøre sitt til at skade på liv og helse unngås.

### **§ 14 JURISDIKSJON**

Denne tariffavtale er underlagt norsk rett og norske domstoler. Ansettelsesavtale som inngås i medhold av denne avtale, skal ha bestemmelse om at den er underlagt norsk rett og norske domstoler.

### **§ 15 TREKK**

#### **15.1 Omfang**

Alle virksomheter tilsluttet Norges Rederiforbund og som omfattes av tariffavtale mellom Norsk Sjøoffisersforbund og Norges Rederiforbund trekker arbeidstakere som tjenestegjør innenfor Norsk Sjøoffisersforbund tariffområde eller medlem i Norsk Sjøoffisersforbund den til enhver tid gjeldende trekksats.

Trekket betales til

Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral,  
Boks 2000 Vika  
0103 OSLO  
Bankkonto nr.: 6027.05.13312

Trekket foretas så lenge tjenesteforholdet består, også i ferie/fritid og sykkelønsperiode.

Trekklisen som følger innbetalingene skal inneholde opplysninger som Norsk Sjøoffisersforbund ber om i forhold til medlemssystem, så som navn, adresse, personnr., båt, rederi og avtaleområde. De virksomheter som har mulighet skal/kan sende disse listene elektronisk til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral.

## **15.2 Medlemsskap**

Trekket medfører ikke at sjømannen automatisk blir medlem av Norsk Sjøoffisersforbund. Medlemskap i Norsk Sjøoffisersforbund omfatter bare de som er medlemmer av forbundet eller senere melder seg inn i forbundet.

For medlemmer av Norsk Sjøoffisersforbund er trekket å anse som kontingent.

## **15.3 Reservasjon**

Dersom den ansatte ikke ønsker å bli trukket, må vedkommende gi arbeidsgiver/oppgjørskontor skriftlig erklæring om reservasjon. Reservasjonserklæringen følger oppgjørslistene til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral. De som reserverer seg for nevnte trekk pålegges en avgift til dekning av forbundets kostnader med å påse at de får de lønns- og arbeidsvilkår de har krav på. (vedlegg 3)

## **15.4 Ansvar for feil trekk**

Partene er enige om at det ikke foreligger noe økonomisk ansvar for Norges Rederiforbund, virksomhetene, eller noen som er ansatt i disse, for kontingentbeløp som på grunn av feil eller misforståelser måtte være forsømt trukket.

## **15.5 Avgift til Opplysnings- og utviklingsfondet**

Avtalene mellom Norges Rederiforbund og Norsk Sjøoffisersforbund om et Opplysnings- og utviklingsfond er en del av denne overenskomst.

Den ansatte trekkes den til enhver tid gjeldende premie over hyreregnskapet den enkelte måned.

## **§ 16 KOLLEKTIV OPPSIGELSE**

Partene vil ved tariffrevisjon eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse et skriftlig varsel utvekslet mellom organisasjonene. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

Slik arbeidsstans skal bare gjelde for skip som ligger i nordisk havn.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

## **§ 17 TILLITSMENNS ADGANG TIL SKIPET**

Norsk Sjøoffisersforbunds ansatte tillitsmenn skal i organisasjonsanliggender ha adgang til skip som benytter avtaler hvor NR og de respektive organisasjoner er parter, når hensynet til skipstjenesten eller arbeidet om bord ikke er til hinder for dette. Tillitsmannen er forpliktet til på forlangende å forevise skriftlig legitimasjon fra organisasjonens ledelse i Oslo.

## **§ 18 SJØMANNSFRADRAG**

Ved eventuelle endringer av lovregler eller forskrifter om sjømannsfradrag, slik at fradraget reduseres eller bortfaller, gis full kompensasjon til dem det gjelder.

## **§ 19 SLUTTBESTEMMELSER**

### **19.1 Varighet**

Denne avtale gjelder fra 1. januar 2021 til 31. desember 2022 og videre 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 3 -tre- måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

NORGES REDERIFORBUND

NORSK SJØOFFISERSFORBUND



## **Vedlegg 1 Permittering/sysselsettingsspørsmål m.m.**

I virksomheter som har skip registrert i både NOR og NIS kan tillitsvalgtordningen for NOR også benyttes for NIS dersom virksomheten og de ansatte er enige om dette.

### Permisjoner m.v.

1. Den ansatte har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har utvist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet. Blir det tvist om dette, må ikke arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp finne sted. Forhandlinger skal opptas og tvisten avgjøres av Arbeidsretten dersom en ikke blir enig.
2. Ansatte som får ansettelse i NSOFs administrasjon har rett til permisjon fra virksomheten i inntil 4 år for tjeneste i NSOFs administrasjon. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det kan arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle avgjøre spørsmålet om ytterligere permisjon.
3. NSOF og NR er enige om at NSOFs forhandlingsutvalg ved tariffrevisjoner i rimelig grad skal settes sammen av seilende medlemmer av NSOF.
4. Ansatte som deltar i NSOFs forhandlingsutvalg under første forhandlingsmøte som avholdes i forbindelse med tariffrevisjoner, skal innvilges tjenestefrihet med lønn inntil forhandlingene er avsluttet. Det kan dog ikke kreves tjenestefrihet for mer enn to ansatte.

Med lønn menes grunnhyren på siste skip den ansatte har tjenestegjort på. (Det utbetales bare lønn for den tiden den ansatte skulle vært i tjeneste om bord.) Ved opphold i forhandlingene kan arbeidsgiver kreve at den ansatte skal tjenestegjøre om bord.

### Sysselsettingsspørsmål

1. Permittering kan foretas:
  - a) Når ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutsette hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis må innstille.
  - b) Når konflikt som omfatter en del av skipets ansatte medfører at andre ansatte ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
  - c) Når skipet mangler beskjeftigelse, og for så vidt tilfellet ikke omfattes av pkt. a), ved verkstedopphold av over 30 dagers varighet.
  - d) Når tariffavtale gir adgang til det.
2. Skriftlig varsel, frister, permitterings lengde, oppsigelser
  - a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra kl. 2400 den dag varslet gis. Permitteringsvarselet skal sendes rekommandert eller overleveres personlig til den ansatte. Varselet skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis dette ikke er mulig, skal det, dersom det er innført virksomhets vis tillitsvalgtordning, fastsettes et tidspunkt hvor behovet for

fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte. Dette skal skje minst hver 3. måned.

b) Den under a) nevnte frist kommer ikke til anvendelse hvis tariffavtale gir adgang til å bruke kortere varsel. Fristene gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt med NSOF-organiserte medlemmer hos annen arbeidsgiver, eller tariffstridig konflikt med NSOF-organiserte på skip når konflikten fører til at andre ansatte ikke kan sysselsettes på rasjonell måte på skipet. Også i disse tilfelle plikter dog arbeidsgiver å gi det varsel som er mulig.

c) Før permisjonsvarslene sendes ut skal arbeidsgiver underrette NSOF. I underretningen skal oppgis

- navn på de ansatte som er omfattet av permitteringene,

- hvor lenge permitteringene antas å vare.

Hvis det er innført virksomhets vis tillitsvalgtordning, skal det før varsel sendes ut i stedet konfereres med de tillitsvalgte. Fra konferansen settes det opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen etter a) løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

d) Når den ansatte blir permittert, skal han få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og - der det er mulig - permitteringstidens sannsynlige lengde.

e) Blir en ansatt, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale ham hyre for gjeldende oppsigelsestid.

Når den ansatte i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er han fortsatt knyttet til arbeidsgiver og har rett og plikt til å begynne i virksomheten igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt fra virksomheten eller den ansatte etter ellers gjeldende regler.

### Avstemningsregler

Ved eventuelle avstemninger skal kun de av de ansatte delta som er bundet av overenskomsten.

## **Vedlegg 2 Etter- og videreutdanning**

1. Utviklingen av kompetanse er en forutsetning for verdiskapning og konkurransekraft og for at arbeidsplassene skal trygges og videreutvikles. Arbeidet med å videreutvikle systemer for etter- og videreutdanning er derfor et område partene vil gi høy prioritet.
2. For den enkelte virksomhet er det nødvendig å utvikle kompetanse i samsvar med dets mål og strategi. Virksomheten har videre som oppgave å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med dette. Den enkelte arbeidstaker har et eget ansvar for å utvikle og vedlikeholde egen kompetanse. Partene erkjenner at det vil være av stor verdi, både for arbeidsgiver og for den enkelte arbeidstaker, at den kompetansen som utvikles kan dokumenteres. Dokumentasjonen må ha en form og et innhold som gir overføringsverdi fra en arbeidsgiver til en annen, og mellom arbeidsgivere og utdanningssystemet der dette er naturlig.

## **Vedlegg 3 Trekk**

Under 15.3 Reservasjon blir de som reserverer seg mot det vanlige trekk/kontingent pålagt en avgift til dekning av NSOFs kostnader med å påse at de får de lønns- og arbeidsvilkår de har krav på.

Avgiften er et vederlag for følgende tjenester ut fra kostpris:

Organisasjonskostnader i form av skipsbesøk om bord i NIS-registrerte fartøy både i og utenfor Norge samt arbeid/representasjon i internasjonale fora.

Personal- og kontorkostnader vedrørende saksbehandling av innkomne saker som gjelder brudd på og/eller tolkning av denne overenskomst

Avgiften er kr. 116,- pr. måned f.o.m. 31.01.2009

## Vedlegg 4 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 [www.afp.no](http://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 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 pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

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

Se for øvrig vedtektene ([www.afp.no](http://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.