



Avtalenr. 563

# OVERENSKOMST 2020

mellom

Sjømat Norge  
på den ene side

og

NORSK SJØOFFISERSFORBUND  
på den andre side

for skipsførere og styrmenn på skip tilsluttet  
Sjømat Norge

1. september 2020 – 31. august 2022

# Innhold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DEL I Hovedavtale mellom LO og NHO .....</b>      | <b>4</b>  |
| <b>DEL II Generelle bestemmelser.....</b>            | <b>4</b>  |
| § 1. <b>OVERENSKOMSTENS OMFANG.....</b>              | <b>4</b>  |
| § 2. <b>ANSETTELSE OG OPPSIGELSE.....</b>            | <b>4</b>  |
| 2.1 Ansettelse .....                                 | 4         |
| 2.2 Oppsigelse.....                                  | 4         |
| 2.3 Ansiennitet.....                                 | 5         |
| 2.4 Tjenestetid i f m tiltredelse.....               | 5         |
| 2.5 Utgifter knyttet til ansettelsesforholdet .....  | 5         |
| § 3. <b>TJENESTETID OM BORD - FERIE/ FRITID.....</b> | <b>5</b>  |
| 3.1 Beregning av tjenestetid .....                   | 5         |
| 3.2 Ekstratjeneste .....                             | 6         |
| 3.3 Feriebestemmelse .....                           | 6         |
| 3.4 Fritidsregnskap .....                            | 6         |
| 3.5 Oppgjør for fritidsregnskapet .....              | 7         |
| 3.6 Fritidsregnskap - sluttoppgjør .....             | 7         |
| 3.7 Alternativ 2:1-avløsningsordning .....           | 7         |
| § 4. <b>LØNSVILKÅR.....</b>                          | <b>7</b>  |
| 4.1 Lønnsberegning .....                             | 7         |
| 4.2 Alminnelig arbeidstid .....                      | 8         |
| 4.3 Oppgjørsform for avkortet arbeidstid .....       | 8         |
| 4.4 Timeverk pr uke .....                            | 8         |
| 4.5 Overtidsgodtgjørelse .....                       | 8         |
| 4.6 Lønnsfastsettelse .....                          | 9         |
| 4.7 Markeringsberegning .....                        | 9         |
| 4.8 Rett til innsyn i hyreregnskap .....             | 9         |
| § 5. <b>ARBEIDSTID.....</b>                          | <b>9</b>  |
| § 6. <b>ARBEID PÅ BEVEGELIGE HELGEDAGER.....</b>     | <b>10</b> |
| § 7. <b>FASTE TILLEGG.....</b>                       | <b>10</b> |
| 7.1 Radiotillegg.....                                | 10        |
| 7.2 Maskinkrafttillegg .....                         | 10        |
| 7.3 Skip over 6000 bruttotonn (BT) .....             | 10        |
| 7.4 Assessortillegg.....                             | 10        |
| 7.5 Kjemikalietillegg .....                          | 11        |
| § 8. <b>KOST.....</b>                                | <b>11</b> |
| § 9. <b>SYKDOM .....</b>                             | <b>11</b> |
| 9.1 Sykelønn .....                                   | 11        |
| 9.2 Varsling.....                                    | 11        |
| 9.3 Turnus og ferie/fritidsavspasering .....         | 11        |
| 9.4 Gjeninntredelse.....                             | 12        |
| 9.5 Oppsigelse av syk arbeidstaker .....             | 12        |
| § 10. <b>ERFARINGSTILLEGG.....</b>                   | <b>12</b> |
| § 11. <b>KØYKLÆR-UNIFORM-ARBEIDSKLÆR .....</b>       | <b>12</b> |
| 11.1 Køyklær .....                                   | 12        |
| 11.2 Uniform .....                                   | 12        |

|       |   |        |
|-------|---|--------|
| 11.3  | Arbeidsklær .....   | 12     |
| § 12. | VERN OG VERNEUTSTYR .....                                 | 12     |
| § 13. | ERSTATNING FOR EFFEKTER .....                             | 13     |
| § 14. | TRYGGHETSFORSIKRING OG PENSJON .....                      | 13     |
| 14.1  | Trygghetsforsikring .....                                 | 13     |
| 14.2  | Pensjon.....  | 13     |
| § 15. | REISEUTGIFTER VED AVSPASERING AV FERIE/FRITID.....        | 13     |
| 15.1  | Reise .....   | 13     |
| 15.2  | Hjemreise i f m oppsigelse .....                          | 13     |
| 15.3  | Reiseutgifter .....                                       | 14     |
| § 16. | TREKK AV AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND .....        | 14     |
| § 17. | OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND.....                       | 14     |
| § 18. | SUPPLERENDE BEMERKNINGER.....                             | 14     |
| § 19. | KORTE VELFERDSPERMISJONER .....                           | 15     |
| § 20. | PERMISJON I FORBINDELSE MED UTDANNING.....                | 16     |
| § 21. | SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL.....                               | 16     |
| 21.1  | Permittering kan foretas: .....                           | 16     |
| 21.2  | Underretning medtidsfrister .....                         | 16     |
| § 22  | OPPGRADERING AV SERTIFIKATER.....                         | 16     |
| § 23. | AVTALE OM GODTGJØRELSE M. V. VED DELTAKELSE I KURS.....   | 17     |
| § 24. | AVANSEMENT/ TJENESTEGJØRING I HØYERE STILLING.....        | 17     |
| § 25. | KOLLEKTIV OPPSIGELSE.....                                 | 17     |
| § 26. | ADGANG TIL SKIP FOR FORBUNDETS ANSATTE .....              | 17     |
| § 27. | VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR... 18 |        |
|       | PROTOKOLLTILFØRSLER:.....                                 | 19     |
|       | <br>BILAG 1. AVTALE OM NY AFP-ORDNING.....                | <br>20 |

## **DEL I Hovedavtale mellom LO og NHO**

Hovedavtalen er første del av denne overenskomsten og er således en integrert del av avtalen.

## **DEL II Generelle bestemmelser**

### **§ 1. OVERENSKOMSTENS OMFANG**

Overenskomsten gjelder skipsfører/styrmann (heretter benevnt som arbeidstaker) som er ansatt i rederier tilsluttet Sjømat Norge og tjenestegjør på NOR-registrerte skip.

Avtaleforholdet er underlagt norsk rett.

### **§ 2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE**

#### **2.1 Ansettelse**

Arbeidstaker ansettes i arbeidsgivers virksomhet etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Ved ansettelsen skal arbeidstakeren gjøres kjent med denne avtale, og ansettelsesavtalen skal vise til denne.

#### **2.2 Oppsigelse**

##### **2.2.1 Formkrav og saksbehandling ved oppsigelse og avskjed.**

Før arbeidsgiver fattet beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere arbeidstakere av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

Oppsigelse fra arbeidsgiver eller arbeidstaker og avskjed fra arbeidsgiver skal være skriftlig og i henhold til SAL § 5-3. Dette innebærer at oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Er arbeidstaker om bord, skal oppsigelsen eller avskjeden hvis mulig leveres arbeidstaker personlig.

Oppsigelsen eller avskjeden skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål, hvilke rettigheter arbeidstakeren har til å fortsette i stillingen ved tvist, de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for krav om å fortsette i stillingen, fortrinnsrett dersom oppsigelse er begrunnet i virksomhetens forhold og hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Hvis arbeidstaker ønsker det skal han få oppgitt grunnen til oppsigelsen eller avskjeden.

##### **2.2.2 Oppsigelsesfrister**

Oppsigelsesfrister fremgår av SAL § 5-2 og regnes fra dato til dato, slik at oppsigelsestiden kan avvikles om bord og/ eller i land.

**Styrmann:** Oppsigelsestiden for styrmann er 1 måned regnet fra dato til dato, med mindre lengre oppsigelsestid er avtalt eller styrmannen er ansatt for en bestemt tid eller reise. Har styrmannen vært ansatt i rederiet sammenhengende i minst 5 år, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 2 måneder, og på minst 3 måneder dersom ansettelsen i rederiet har vart i minst 10 år.

**Skipsfører:** Oppsigelsestiden 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

oppsigelsesfrist på 6 måneder.

Når arbeidsgiver bringer tjenesteforholdet til opphør ved oppnådd aldersgrense skal arbeidstaker ha skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves 6 måneder etter den første dag i måneden etter at varsel er kommet frem til arbeidstaker.

### 2.2.3 Avvikling av oppsigelsestid

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

Oppsigelsestiden kan avvikles om bord eller i land og regnes fortløpende. Ferie/ fridager opptjent **før** oppsigelsestiden er begynt å dreie medregnes ikke i oppsigelsestiden og utbetales kontant ved oppsigelsestidens utløp.

I ekstraordinære tilfeller hvor skipet får et lengre driftsavbrudd er oppsigelsestiden som bestemt i 2.2. regnet fra dato til dato. Arbeidstaker som sies opp i henhold til denne bestemmelse, har i slike tilfeller rett til lønn tilsvarende oppsigelsestidens lengde, medregnet eventuelle fridager opptjent etter at oppsigelsen ble gitt. Opptjente fridager kontant avregnes.

### 2.2.4 Fortrinnsrett

Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten, med mindre det gjelder en stilling vedkommende ikke er kvalifisert til. Fortrinnsretten er fullt ut regulert av SAL§§ 3-6 og 3-7.

## 2.3 Ansiennitet

Ved innskrenkning skal det tas hensyn til den enkeltes tjenestetid som arbeidstaker i rederiet.

## 2.4 Tjenestetid i f m tiltredelse

Tiden fra ansettelsesdato til 1. gangs tiltredelse om bord regnes hverken som tjenestetid om bord eller som avspasert fritid. I denne periode oppebærer skipsføreren den fast avtalte månedslønn og styrmannen en godtgjørelse tilsvarende 8/154 av grunnhyren, tabell I, tillagt feriegodtgjørelse pr. dag.

## 2.5 Utgifter knyttet til ansettelsesforholdet

Arbeidstakeren er fri for utgifter til pass, passfornyelse og visum knyttet til tjenesteforholdet. Likevel slik at ved ansettelse er arbeidstaker forpliktet til å ha pass som er gyldig i minst 1 år fra ansettelsen.

For fast ansatt arbeidstaker skal gebyrer i forbindelse med utstedelse og fornyelse av maritime personellsertifikater knyttet til tjenesteforholdet, dekkes av rederiet.

## § 3. TJENESTETID OM BORD - FERIE/ FRITID

### 3.1 Beregning av tjenestetid

Denne avtale er basert på en ren 1:1- avløsningsordning.

**Styrmann:** Ved beregning av tjenestetid om bord i til og fratredelsesdøgn er man enige om:

- a) Utreisetid til skipet regnes som tjenestetid om bord, hjemreise regnes som ferie/fritid i land.
- b) Er det på hjemreisedagen arbeidet 8 timer alminnelig arbeidstid, regnes dagen som tjenestetid om bord.

- c) Er det på hjemreise dagen arbeidet 4 timer alminnelig arbeidstid eller mer, men under 8 timer, regnes dagen som ½ tjenstedag om bord. Arbeidstid mellom 4 og 8 timer godtgjøres med overtid.
- d) Er det på hjemreise dagen arbeidet under 4 timer alminnelig arbeidstid, regnes ikke dagen som tjenestetid om bord. Arbeidet tid godtgjøres med overtid.

**Skipsfører:** Tjenestetid om bord regnes fra og med det døgn skipsføreren tiltrer utreisen til skipet og til og med det døgn han tiltrer hjemreise fra skipet.

## **3.2 Ekstratjeneste**

### **3.2.1 Forlenget tjeneste**

Når en arbeidstaker får forlenget tjeneste om bord i henhold til oppsatt turnusplan, enten i forkant eller etterkant av turnusplanen, ut over 3 dager, godtgjøres slike dager med 3/30 månedslønn pr dag i tillegg til dreiende månedslønn, fra og med 4. dag.

Dersom partene lokalt fremforhandler avtaler som avviker fra denne praksis, skal slike avtaler være skriftlig.

#### **Merknad:**

Forlenget tjeneste ombord inntil 3 dager føres i fritidsregnskapet som tjenstedager, mens tjeneste ut over 3 dager som godtgjøres med 3/30 månedslønn pr dag i tillegg til dreiende månedslønn, og skal i fritidsregnskapet føres som avspaseringsdager. Godtgjørelsen skal utbetales ved første månedsavregning.

### **3.2.2 Ekstratjeneste**

I tilfeller hvor rederiet forespør arbeidstaker om ekstratjeneste utenom turnusplan, godtgjøres dette med 3/30 månedslønn pr dag i tillegg til dreiende månedslønn.

Godtgjørelsen skal utbetales ved første månedsavregning.

Med «utenom turnusplanen» menes at arbeidstakeren blir kalt ut etter at han er kommet i land fra fartøyet og at han reiser hjem igjen før hans ordinære turnus starter.

#### **Merknad:**

Slik ekstra tjeneste skal i fritidsregnskapet føres som avspasering og godtgjøres med 3/30 månedslønn pr dag i tillegg til dreiende månedslønn fra og med første dag.

## **3.3 Feriebestemmelse**

Den lov- og avtalebestemte 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 i tidsrommet 1. juni til 30. september.

## **3.4 Fritidsregnskap**

Mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne skal det settes opp en turnus plan over tjenestetid og ferie/fritid i land basert på 1:1-system.

På årsbasis skal imidlertid forholdet mellom tjenestetid om bord og ferie/fritid i land være som nevnt i pkt. 3.1, 1. avsnitt.

Tjenestetiden om bord skal normalt ikke være over 8 uker og ikke under 2 uker. Arbeidstaker skal så vidt mulig sikres hver annen jul og nyttår hjemme.

### **3.5 Oppgjør for fritidsregnskapet**

Ved utløpet av hver 12-måneders tjenesteperiode, dog først ved utløpet av en fritidsperiode, skal det settes opp en oversikt som viser arbeids- og fritidsperioder i den forløpne 12-måneders periode.

Viser det seg at arbeidstakeren har dager til gode (har avspasert for lite ferie/fritid) kan oppgjør skje enten ved avspasering eller kontant utbetaling. Dette avtales i det enkelte tilfelle.

Minusdager kan bare trekkes hvis dette skyldes arbeidstakerens eget forhold eller det er inngått avtale om dette i forbindelse med ekstra fritid etter arbeidstakerens ønske.

### **3.6 Fritidsregnskap - sluttoppgjør**

Opptjent ferie/fritid som ikke er avspasert, skal kontantavregnes når tjenesteforholdet opphører.

### **3.7 Alternativ 2:1-avløsningsordning**

Alternativet til en 1:1- avløsningsordning er en 2:1- avløsningsordning. 2:1-system skal bare kunne benyttes dersom arbeidstakerne ønsker det og rederiet er enig.

Ved valg av avløsningsystem forutsettes at et flertall av de ansatte arbeidstakerne er enige om et alternativ, og at dette lar seg innpasse i arbeidsgivers totale personalplanlegging. Slike avtaler skal godkjennes av partene.

## **§ 4. LØNSSVILKÅR**

### **STYRMANN:**

Lønnen dreier fortløpende i ansettelsestiden. For arbeidstaker som er arbeidsufør pga. sykdom eller skade gjelder § 9.

### **4.1 Lønnsberegning**

Månedslønnsberegningen samt lønns- og overtidssatser er inntatt som vedlegg til denne avtale.

I satsene for vaktgående styrmenn er innregnet:

- a) Hyre for arbeid inntil 35,5 timer pr. uke.
- b) Fritidskompensasjon mellom 35,5 og 56 timer pr. uke.
- c) Overtid for arbeidstid ut over 56 timer pr. uke (se beregningsskjema).
- d) Ekstragodtgjørelse for 8 timer alminnelig arbeidstid på søndager  
(hyre inkl. ert.tillegg + kostgodtgi.)  
154 x4
- e) Feriegodtgjørelse med 12,0 % av de godtgjørelser som er inntatt i pkt. a), b), c) og d).
- f) For avtalene basert på 77 / 84 timers uke er det også utregnet månedslønn der verdien av bevegelige helge- og høytidsdager er innregnet.

## 4.2 Alminnelig arbeidstid

Samtlige hele arbeidsdager om bord har styrmannen plikt til å arbeide de 8 timer alminnelig arbeidstid som er innlagt i lønssystemet samt det antall timer overtid som er innlagt.

Hvis skipet ligger 7 dager sammenhengende i havn plikter styrmannen å stille seg til rådighet for 37,5 timer alminnelig arbeidstid pr. uke, samt de fast innlagte overtidstimer, jfr. denne paragrafs nr. 4.3, siste setning.

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

### **Merknad:**

Vedlikeholdsarbeid må ikke uten godtgjørelse som overtid, pålegges som alminnelig arbeid i tiden mellom kl. 1700 og 0600.

Uten godtgjørelsen som overtid kan det på helgedager som alminnelig arbeid, ikke pålegges annen tjeneste enn slik som det er nødvendig for skipets sikkerhet, fremdrift, manøvrering eller navigering og dermed sammenhengende arbeid som ikke kan utsettes.

Den alminnelige arbeidstid for tilsatte med arbeid som ikke er delt i vakter eller skift skal legges mellom kl. 0600 og 1700.

Godtgjørelse for overtidsarbeid skal ytes i penger, tilsvarende overtidssatser fastsatt i tariffen. Overtidsgodtgjørelse skal beregnes særskilt for hver enkelt gang det er utført overtidsarbeid. En påbegynt halvtime skal godtgjøres som en hel halvtime.

## 4.3 Oppgjørsform for avkortet arbeidstid

Dersom det den enkelte uke ikke er arbeidet det antall timer hverdagsovertid som er innlagt i månedslønnen, medregnes overtid på søn- og helgedager. En helgedags- overtidstime regnes i den forbindelse lik 1,5 hverdagsovertidstime.

## 4.4 Timeverk pr uke

Dersom det avtales avvikende månedslønnsberegninger (utover 70 t/uke), skal dette avtales skriftlig eller fremgå av merknadsfeltet i ansettelsesavtalen.

## 4.5 Overtidsgodtgjørelse

Følgende utbetales i tillegg til lønnen ved hver månedsavregning:

- a) Overtid den enkelte uke utover det som er innregnet i lønnssetningene. Slik overtid godtgjøres etter den inntatte overtidsskala (Tabell li). Jfr. dag følgende:

Dersom skipet ligger i havn på søndag og styrmannen ikke er i arbeid, skal overtidstimer utover det som er innregnet reduseres med det antall timer alminnelig arbeidstid det ikke er arbeidet en slik dag (maksimalt 8 timer).

### **Merknad:**

I de til- og fratredelsesuker hvor styrmannen ikke har vært i arbeid hele uken, beregnes overtiden pro rata.

Det godtgjøres med overtid utover (eksempelet er basert på 70 timers uke):

Antall hverdagsovertidstimer -  $\frac{14 \times \text{antall dager arbeidet}}{7}$

Med hensyn til omregning se denne paragrafs nr. 4.3, siste setning.



- b) Hvor vaktgående styrmenn innenfor deres første 8 arbeidstimer på helgedager utfører arbeid (se merknad i § 4.2) som ikke kan pålegges som alminnelig arbeid på disse dager, betales et tillegg tilsvarende ½ times hverdagsovertid pr. arbeidet time.
- c) Ekstragodtgjørelse for alt arbeid på bevegelige helgedager etter tabellens overtidssatser for hverdager.

Denne ekstragodtgjørelsen holdes utenfor den ukentlige overtidsberegning.

- d) Hvis en styrmann under skipets opphold i havn blir pålagt å være om bord i tidsrom utover den ordinære arbeidstid, har han krav på en halv times kompensasjonsfritid for hver times stopptørn. Godtgjørelsen utgjør pr. time 1/154 av grunnhyre, jfr. tabell I, tillagt feriegodtgjørelse og kostgodtgjørelse, jfr. § 8.
- e) Eventuelle andre tariffmessige tillegg som ikke er inkludert i lønnssetningene. Hvor det av slike tillegg skal beregnes feriegodtgjørelse, tillegges 12,0 % ved utbetalingen.
- f) Kostgodtgjørelse. Se § 8.

#### **SKIPSFØRER:**

#### **4.6 Lønnsfastsettelse**

Lønnen dreier fortløpende i ansettelsesperioden - også under ferie / fritid i land - bortsett fra i sykeperioder og under permisjon. Den faste månedslønn skal fremgå av ansettelsesavtalen.

I lønnssetningene skal det tas hensyn til:

- a) Hyre for arbeidstid om bord basert på 2-vakts system
- b) Ferie/ fritid i land
- c) Kompensasjon for alminnelig arbeidstid på søn- og helge- og høytidsdager
- d) Feriegodtgjørelse med 12,0 % på de ytelser som er nevnt under a - c.

#### **4.7 Markeringsberegning**

Ved fastsettelse av årslønnen for skipsfører i forhold til den forventede inntekt for nest best betalte, skal en ta hensyn både til dennes faste månedslønn og den forventede inntekt utover den faste månedslønnen.

Skipsførerens fortjeneste skal ligge markert (10%) over hva enhver annen av skipets påbudte maritime besetning oppebærer.

Rederiet er ansvarlig for utregning og utbetaling av eventuelt markeringstillegg etter bestemmelsene ovenfor.

Når markeringsberegning gjennomføres skal inntekten i tjenesteperioden pluss den tilhørende ferie / fritidsperioden legges til grunn. Sammenligningen skal foretas med utgangspunkt i skipsførerens avløsningssystem.

#### **4.8 Rett til innsyn i hyreregnskap**

På forespørsel skal skipsfører få opplysninger om hyreregnskapet fra rederikontoret.

#### **§ 5. ARBEIDSTID**

For styrmenn som omfattes av skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser (Uf. SSL § 23 og 24) er den faste arbeidstid inntil 12 timer i døgnet når sjøvaktene dreier. Av dette er 8 timer

alminnelig arbeidstid.

Styrmannen kan pålegges 20 timer overtid pr. uke. Den samlede maksimale daglige arbeidstid inklusive overtid, skal være i henhold til skipssikkerhetsloven og forskrift gitt i medhold av loven.

## **§ 6. ARBEID PÅ BEVEGELIGE HELGEDAGER**

Styrmann som omfattes av skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser, utbetales en ekstra godtgjørelse 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 overtidssetningene for hverdager.

Denne ekstragodtgjørelsen holdes utenfor den ukentlige overtidsberegning.

På dager (også helgedagsaftener) som nevnt i 1. avsnitt, unntatt slike dager som faller på søndag, godskrives alltid 8 timer alminnelig arbeidstid selv om styrmannen ikke har vært i arbeid.

For hver bevegelig helgedag som faller under avspasering av ferie/fritid betales 1/30 av grunnhyren, tabell I, tillagt feriegodtgjørelse.

## **§ 7. FASTE TILLEGG**

### **7.1 Radiotillegg**

På skip på 1000 BT og derover inntil 2000 BT, hvor det iht. radioforskriftene er installert mellombølge radiotelefonstasjon, utbetales med 1,2 % av grunnhyren pr. måned til den styrmann med radiotelefonisertifikat som har ansvar for drift og vedlikehold av stasjonen.

På skip over 2000 BT gis for eventuell radiotjeneste en garantert overtidsbetaling for 5 timer pr. måned. Tillegget gjelder også for radiotelefonitjeneste.

For radio- og telefonitjeneste utenom den alminnelige arbeidstiden ytes overtidsgodtgjørelse.

Radiotillegg utbetales for tid om bord.

### **7.2 Maskinkrafttillegg**

På skip i klasse 1 og 2 hvor motorens bremseeffekt er over 750 KW rykker styrmennene opp en klasse i forhold til det tonnaskalaen berettiger dem til.

På skip i klasse 3 hvor motorens bremseeffekt er over 2.000 KW skal skalahyren økes med et månedlig beløp (se noter i hyretabellen). Lønns- og overtidssetninger ivaretar dette ved beregninger i hyretabellene.

### **7.3 Skip over 6000 bruttotonn (BT)**

For skip over 6000 BT forhandles lønsvilkårene direkte mellom Sjømat Norge/Rederiet og NSOF før fartøyet blir satt i fart.

### **7.4 Assessortillegg**

- a) Det utbetales et assessortillegg pr måned om bord. Assessortillegget utbetales bare i de tilfeller det er kadett om bord. (se hyretabeller)

b) Godtgjørelse for utsjekk av farledsbevis (stykkpris) (se hyretabeller)

### **7.5 Kjemikalietillegg.**

Arbeidstaker som deltar under lossing/lasting av kjemikalielaster, eller som deltar i arbeidet på en slik måte at de kan utsettes for kontakt med slik last, herunder tankrengjøring, betales en ekstra godtgjørelse på kr. 30,- pr time.

Godtgjørelsen utbetales ved desinfisering/vask i lukket rom på fartøy uten vaskeanlegg til den som fysisk er i rommet og utfører vaskingen.

## **§ 8. KOST**

Arbeidstaker har fri kost i tjenesten.

## **§ 9. SYKDOM**

### **9.1 Sykelønn**

Arbeidstaker som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade har rett til fast avtalt månedslønn så lenge arbeidsforholdet består, men ikke ut over 12 måneder, i samsvar med SAL§ 4-4. Retten til lønn faller bort i den utstrekning som er fastsatt i SAL§ 4-4. I de tilfeller den ansatte får sykepenger direkte fra NAV, må dette mellomregnes i hyreavregningen.

### **9.2 Varsling**

En arbeidstaker som ved fratredelse fra tjeneste om bord vet at han er syk, plikter å gjøre oppmerksom på det så snart som mulig, og på forlangende omgående søke lege. Skipsføreren skal medvirke hertil.

Når en arbeidstaker må fratre tjenesten på grunn av sykdom/skade, har han krav på fri reise og opphold til sitt hjemsted med befordring som nevnt i § 15.

Arbeidstaker plikter på forlangende av skipets fører eller rederi å gjennomgå fornyet legeundersøkelse. Skipsfører/rederi skal i Norge henvise arbeidstakeren til offentlig legekontor for sjømenn eller de autoriserte sjømannsleger, i utlandet de norske legekontorer eller tillitslegene for Folketrygdkontoret for utenlands saker. Hvor slik mulighet ikke foreligger, utpekes legen av norsk konsulat.

For arbeidstaker som fortsatt skal tjenestegjøre i rederiet, gjelder at ved sykmelding under avspasering av ferie/fritid og i ventehyreperioder, skal rederiet informeres senest dagen etter sykemeldingsdagen.

Arbeidstaker er berettiget til å benytte egenmelding etter gjeldende regler i Folketrygdloven med forskrifter. Egenmelding kan ikke benyttes hvis arbeidsuførhet vil medføre utsatt utreise til skipet, slik at arbeidstaker ikke kan begynne i arbeid umiddelbart etter et kortvarig sykefravær.

### **9.3 Turnus og ferie/fritidsavspasering**

For skip med faste avløsningsordninger går turnusen etter ordinær plan, uavhengig av sykdom i den tid vedkommende skulle vært om bord eller hatt ferie eller fritid i land. Ved sykdom under ferie eller fritid i land, tilkommer den ansatte ikke ny ferie eller fritid. Ved sykdom når man skulle vært om bord, mistes ikke ferie eller fritid i land som man i sykdomsperioden ville ha opparbeidet.

Hvis sykdommen medfører at arbeidstaker etter friskmelding er i land på dager hvor han etter sin turnus skulle vært om bord, skal slike dager betraktes som minusdager. Disse minusdager kan etter avtale tas inn ved forlengede seilingsperioder. Har arbeidstakeren minusdager når fritidsregnskapet for siste 12-måneders tjenesteperiode gjøres opp, behandles disse etter de vanlige regler for oppgjør av minusdager.

**Skipsfører:** I forbindelse med sykdom som medfører at skipsføreren ikke kan tiltre tjenesten om bord etter oppsatt turnus, skal rederiet i samarbeid med de impliserte skipsførere finne en praktisk ordning som i størst mulig utstrekning reduserer behovet for vikarer.

#### **9.4 Gjeninntredelse**

Arbeidstaker som har vært borte fra tjeneste på grunn av sykdom/skade, skal ha rett til å tiltre rederiets tjeneste i samme eller lik stilling.

Arbeidstakeren må gi varsel om friskmelding, slik at avtale med vikar kan avvikles, jfr. nedenfor.

Vikar som måtte være ansatt for vedkommende, skal ha minst 7 dagers varsel om fratredelse. Dette skal fremgå av vikarens kontrakt.

#### **9.5 Oppsigelse av syk arbeidstaker**

Arbeidstaker som er arbeidsuføre og berettiget til sykehyre/sykepenger i oppsigelsestid, er ikke i tillegg berettiget til oppsigelseslønn.

### **§ 10. ERFARINGSTILLEGG**

Styrmann opptjener erfarings tillegg etter 2 år, 5år, 8 år og 10 år som styrmann.

### **§ 11. KØYKLÆR-UNIFORM-ARBEIDSKLÆR**

#### **11.1 Køyklær**

Skipet holder køyklær, handklær, såpe og vaskemidler. Skifting av lintøy skal så vidt mulig skje hver 7. dag.

#### **11.2 Uniform**

På skip hvor rederiet pålegger arbeidstaker å bære uniform, og rederiet ikke holder uniform skal det utbetales godtgjørelse til arbeidstaker som bidrag til å anskaffe og holde uniform (se i hyretabeller). Alle arbeidstakere får en uniforms lue gratis pr. år.

#### **11.3 Arbeidsklær**

Rederiet holder etter behov minimum varmekjeledress, kjeledress samt regntøy.

### **§ 12. VERN OG VERNEUTSTYR**

Rederiet skal på arbeidstakerens anmodning sørge for at nødvendig personlig verneutstyr er tilgjengelig for dekkbesetningen.

Styrmennene skal på sin side medvirke til gjennomføringen av tiltak som blir satt i verk som vern mot ulykker og helseskader.

Styrmennene skal følge pålegg, bruke påbudt verneutstyr, vise varsomhet og ellers gjøre sitt til at skade på liv og helse unngås.

## **§ 13. ERSTATNING FOR EFFEKTER**

Hvis arbeidstakers eiendeler beskadiges eller tapes, betaler rederiet en erstatning som bestemt i SAL § 8-4 med forskrift. Ovennevnte effekterstatning gjelder også under den ansattes reise til og fra skipet.

## **§ 14. TRYGGHETSFORSIKRING OG PENSJON**

### **14.1 Trygghetsforsikring**

Så lenge ansettelsesforholdet består er arbeidstaker omfattet av trygghetsforsikring som avtalt mellom partene. Trygghetsforsikring dekker ulykkeskade, yrkesskade og yrkessykdommer.

Trygghetsforsikringen omfatter også erstatning for tap av helseattest.

### **14.2 Pensjon**

#### **14.2.1 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 månedslønn.

#### **14.2.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)**

Med virkning fra 1. januar 2021 skal ansatte på denne overenskomsten meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som inntatt i bilag 1. Dette gjelder ikke ansatte som er omfattet av fartstidsbasert pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) og som etter reglene i Lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs har pensjonsalder 60 år (født i 1969 og tidligere og med opptjening i PTS før 1. januar 2020).

#### **Merknad:**

Partene er enige om at vesentlige omlegginger av sjømannspensjonen som medfører kostnadsøkninger, skal kunne tas opp gjennom nye forhandlinger mellom partene.

## **§ 15. REISEUTGIFTER VED AVSPASERING AV FERIE/FRITID**

### **15.1 Reise**

Arbeidstakeren skal ikke påføres utgifter til utreise eller tilbakereise til skipet i forbindelse med avspasering av ferie / fritid.

Det samme gjelder dersom arbeidstakeren ved tjenesteforholdets kontraktsmessige opphør fratrer på det tidspunkt som faller sammen med hans hjemreise etter turnusordningen.

### **15.2 Hjemreise i f m oppsigelse**

Hvis arbeidstakeren blir sagt opp slik at han må fratre under en tjenesteperiode om bord, er han berettiget til fri hjemreise i henhold til SAL§ 4-6.

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

**Merknad:**

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

**15.3 Reiseutgifter**

Fri reise med underhold mellom avtalt hjemsted og skipet: 1. klasse jernbane og 1. klasse skip. Om natten har arbeidstakeren krav på soveplass dersom det kan skaffes.

Ved innkvartering på hotell tilstås arbeidstaker, så vidt mulig, enkeltværelse med bad/dusj

Dersom de totale reiseutgifter er under kr. 50,- dekkes de av arbeidstakeren selv.

**§ 16. TREKK AV AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND**

Rederiet skal hver måned trekke alle arbeidstakere 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 de trukne avgifter sammen med oppgave over hvor meget den enkelte er trukket. Oppgaven skal dessuten inneholde navn og fødselsnummer på den som er trukket. Følgende kode benyttes på trekkoppgaven:

SO - Norsk Sjøoffisersforbund  
Trekket sendes:  
Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral  
Boks 2000 Vika, 0125 OSLO  
Bankkonto nr: 6027.05.13312  
Postgiro: 0813.2733806

Trekk av slik avgift medfører ikke at skipsførere/styrmenn 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/styrmann ikke ønsker å bli trukket for forannevnte avgift, må han gi rederiet skriftlig beskjed herom.

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

**§ 17. OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND**

Norsk Sjøoffisersforbund og Sjømat Norges opplysnings- og utviklingsfond har til formål å gjennomføre og støtte tiltak innenfor feitenes opplysning og utdanning. Fondets midler bringes til veie ved et månedlig trekk på kr. 15,- fra hver arbeidstaker og kr. 50,- fra arbeidsgiverne for hver arbeidstaker som skal være med i ordningen

**§ 18. SUPPLERENDE BEMERKNINGER**

Rederiet kan ikke ansette arbeidstakere på ringere vilkår enn i denne overenskomst bestemt. De fastsatte hyrer/ den avtalte lønnsfastsettelse er ikke til hinder for at et rederi kan betale den

enkelte i rederiet veltjente eller særlig kvalifiserte arbeidstakere utover tariffen, men Norsk Sjøoffisersforbund kan ikke iverksette, godkjenne eller støtte noe krav om andre vilkår enn denne overenskomst fastsetter.

## § 19. KORTE VELFERDSPERMISJONER

Avtale om korte velferdspermisjoner skal minst omfatte nedennevnte, dag slik at det er en forutsetning for permisjon at avløser kan skaffes for tilfeller som nevnt i punktene e- g.

- a) Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder kjernefamilie.

Den ansatte opprettholder sin faste lønn i 14 dager pr. år, samt for den fritid han ville ha opptjent hvis han hadde vært i tjeneste om bord.

Med kjernefamilie menes ektefelle, samboer og/eller barn og barnebarn samt andre slekninger i rett opp- og nedstigende linje, søsken, svigerforeldre og besteforeldre. Med samboere menes to personer som har samboerforhold med felles boligadresse registrert i folkeregisteret.

Velferdspermisjon på 14 dager med lønn samt opptjening av fritid gis ifm med fødsel og egen adopsjon av barn. Dersom arbeidstaker er på fri når tilfelle inntreffer, bortfaller retten til velferdspermisjon. Retten til lønnet velferdspermisjon på 14 dager inntreffer fra fødselen.

- b) Permisjon ved begravelse av ansatte slik at den ansatte på vedkommende avdeling kan være representert.
- c) Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut/kiropraktor etter anvisning fra 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 sykmeldt.

- d) Permisjon på grunn av akutt sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfeller 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 velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- e) Permisjon for ektefelle når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- f) Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
- g) Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

Partene i den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.  
\*\*\*\*\*

Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste. Den permitterte bærer selv egne reiseutgifter under permisjonen.

## **§ 20. PERMISJON I FORBINDELSE MED UTDANNING**

Arbeidstaker har rett til utdanningspermisjon i henhold til SAL § 7-10.

## **§ 21. SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL**

### **21.1 Permittering kan foretas:**

- a) Når ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutsigelige 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.

### **21.2 Underretning medtidsfrister**

- a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra kl. 2400 den dag varselet gis.
- b) Den under a) nevnte frist kommer ikke til anvendelse 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 styrmenn ikke kan sysselsettes på rasjonell måte på skipet. Også i disse tilfelle plikter dag rederiet å gi det varsel som er mulig.
- c) Ved permittering utover 11 uker skal det tas hensyn til ansiennitet i rederiet. Før permisjonsvarslene sendes ut skal rederiet underrette NSOF. I underretningen skal oppgis:
  - navn på de arbeidstakere som er omfattet av permitteringene,
  - hvor lenge permitteringene antas å vare.
- d) Når arbeidstaker blir permittert, skal han få skriftlig bevis fra rederiet. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og -der det er mulig - permitteringstidens sannsynlige lengde.
- e) Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter rederiet å betale ham hyre for gjeldende oppsigelsestid.

Etter at permittering har vart i minst 26 uker sammenhengende, kan den enkelte permitterte arbeidstaker kreve å bli oppsagt av rederiet. Avstår rederiet fra arbeidstakerens arbeidsplikt i oppsigelsestiden, skal han likevel ha lønn i 2 uker, forutsatt at han har oppebåret arbeidsledighetstrygd i de siste 4 ukene.

## **§ 22 OPPGRADERING AV SERTIFIKATER**

Dersom det er påkrevet at en ansatt må oppgradere / oppdatere sitt sertifikat iht. 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 så fremt det lokalt ikke er inngått annen avtale.

Oppgraderingen gjelder samtlige fartsområder.



### **§ 23. AVTALE OM GODTGJØRELSE M. V. VED DELTAKELSE I KURS**

Arbeidstaker som etter pålegg fra rederiet i sin ferie / fritidsperiode deltar på kurs, utbetales pr. kursdag 1/30 av avtalt månedslønn i tillegg til dreiende månedslønn, med mindre tiden medgått på kurs kompenseres i form av forlenget fritid i land. For reisetiden til og fra kurs utbetales inntil 1 tjenestedag. Medgått tid til møter godtgjøres med 1/30 av månedslønn pr dag.

Utgifter til kost og losji, reise m.m. dekkes etter særskilt avtale mellom arbeidstaker og rederiet. Ved annen privat innkvartering enn hjemme er dietten kr. 218,00 pr. dag.

### **§ 24. AVANSEMENT/TJENESTEGJØRING I HØYERE STILLING**

Styrmannens flid, dyktighet og pliktoppfyllelse i tjenesten til legges den største vekt ved avgjørelse om hvem som skal avansere.

Avansement i styrmannsstilling avgjøres under for øvrig like vilkår etter ansiennitet. Ved avgjørelse av avansement i styrmannsstilling og avansement til førerstilling, skal det tas spesielt hensyn til de styrmenn som er ansatt i rederiet.

Hvis en styrmann føler seg tilsidesatt ved avansement, har han adgang til å få nærmere opplysning om forholdet.

Når en arbeidstaker beordres til tjeneste på skip i høyere klasse eller høyere stilling, skal han ha den for klassen/stillingen fastsatte hyre.

Arbeidstaker som etter 8 måneders sammenhengende tjeneste på skip i høyere klasse beordres til samme eller høyere stilling på skip i lavere klasse, skal ikke få sin hyre redusert.

### **§ 25. KOLLEKTIV OPPSIGELSE**

Sjømat Norge og Norsk Sjøoffisersforbund vil ved tariffrevisjoner eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerene et varsel utvekslet mellom organisasjonene. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsene skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

### **§ 26. ADGANG TIL SKIP FOR FORBUNDETS ANSATTE**

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

## § 27. VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Denne overenskomst trer i kraft 1. september 2020 og gjelder til 31. august 2022 og videre 1 år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 - en - måneders varsel.

Før utløpet av første avtaleår 31 august 2021 skal det tas opp forhandlinger mellom Sjømat Norge og LO/Norsk Sjøoffisersforbund om 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. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 31 august 2021).

Oslo, 10. desember 2020



**Næringslivets Hovedorganisasjon**



**Sjømat Norge**

**Landsorganisasjonen i Norge**



**Norsk Sjøoffisersforbund**

## **PROTOKOLLTILFØRSLER:**

### **Andre arbeidsoppgaver**

Tariffpartene - Sjømat Norge og Norsk Sjøoffisersforbund - har ikke ønsket å inngå tariffbestemmelser som skal hjemle styrmenn ekstra godtgjørelse for arbeidsoppgaver som en styrmann ikke kan beordres til å utføre.

Styrermannen må i eventuelle slike tilfelle selv kreve ekstra godtgjørelse for å utføre slike arbeidsoppgaver. Det er videre en forutsetning at nye og/eller utvidede arbeidsoppgaver for styrmennene ikke skal forringe sikkerheten om bord i sjøen så vel som i havn.

Tariffpartene er kjent med at ordninger med ekstra betaling for arbeid med last praktiseres, men det må være opp til de lokale parter å komme til enighet om en godtgjørelse som vil være tilfredsstillende for både ansatte og rederi.

Godtgjørelsen til styrermannen skal under ingen omstendighet være forholdsmessig lavere enn godtgjørelsen som evt. utbetales til underordnet besetningsmedlem for utførelse av samme arbeidsoppgaver.

# 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 utgangs-punktet 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](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 virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en 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 pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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