

OVERENSKOMST

2022

mellom

**NHO SJØFART
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)**

på den ene side

og

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

på den annen side

for kaptein, styrmenn og elektrikere på skoleskip

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse.....	2
Del I.....	3
Del II. Arbeidstid og lønns- og arbeidsvilkår.....	3
§ 1. Lønnsvilkår	4
§ 2. Kostgodtgjørelse.....	5
§ 3. Forhyringsutgifter	5
§ 4. Befordring.....	5
§ 5. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdager.....	5
§ 6. Sykepenger.....	6
§ 7. Ferie, feriepenger	6
§ 8. Uniform	6
§ 9. Køyklær.....	6
§ 10. Trygghetsforsikring og effekterstatning.....	7
§ 11. Pensjon	7
§ 12. Opplysnings- og utviklingsfond.....	7
§ 13. Permisjoner	7
§ 14. Varighet og regulerings-bestemmelser for 2. Avtaleår.....	7
Protokolltilførsler:	7
Bilag 1. Hyresatser.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Månedslønnsberegning basert på 84 timers uke under tokt.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Bilag 2. Avtale om korte velferdspermisjoner.....	11
Bilag 3. Sliterordningen.....	12
§ 1. Bakgrunn og formål	12
§ 2. Etablering.....	12
§ 3. Tariffavtaler med Sliterbilag	12
§ 4. Individuelle krav	13
§ 5. Ytelsen	13
§ 6. Finansiering.....	13
§ 7. Endring og avvikling	14
Bilag 4. Avtale om ny AFP-ordning.....	14
I. Innledning.....	14
II. Vedtekter	14
III. Opprinnelig AFP-ordning	15
IV. Ny AFP-ordning	15
V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)	15
VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen.....	15
VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:	16

Del I. Hovedavtalen mellom LO og NHO

Del II. Arbeidstid og lønns- og arbeidsvilkår

Generelt

Denne overenskomst dekker virksomheten på et skoleskip med de spesielle arbeidsoppgaver dette innebærer for den enkelte ansatte både i forhold til den maritime tjenesten og i forhold til undervisnings- og instruktørvirksomhet.

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

Tjenestetillegg

Tjenestetillegg opptjenes fra den dag vedkommende tiltrer på skoleskip i tilleggsberettiget stilling. Som tjenestetid regnes også kvalifiserende tjenestetid i tilsvarende stillingsgruppe i marinen.

All fartstid innenfor stillingskategorien kvalifiserer for tjenestetillegg.

Tilleggene gis etter 1, 3 og 8 års tjeneste slik det fremgår av hyreskalaen.

Tjenestetillegg opptjenes under avvikling av ferie og fridager, tidsrom hvor det utbetales sykepenger og under fravær i forbindelse med utdanning i vedkommende fag. Tjenestefravær av annen art medregnes ikke i opptjeningstiden.

Lønnsberegning

Lønnsberegningene i denne overenskomst er basert på at skoleskipet store deler av året ligger ved base i hhv Stavanger havn og Kristiansand havn og en del av året er på tokt hvor det praktiseres vaktssystem. Utrekningen av lønn er basert på arbeidstidsbestemmelsene i Skipsikkerhetsloven og de arbeidstidsbestemmelser organisasjonene har avtalt i de øvrige overenskomster for innenriksfart.

Arbeidstid og kompensasjonsfritid under land

Under landligge ved base er den alminnelige arbeidstid 8 timer pr. dag og 37,5 timer pr uke.

Under landligge kan det avtales at den daglige alminnelige arbeidstid skal være inntil 12 timer og at det opparbeides en time kompensasjonsfritid for hver time ut over 8 timer den enkelte dag. Kompensasjonsfritiden avspaseres time for time etter nærmere avtale mellom den enkelte ansatte og rederiet.

Ved avspasering av hel uke regnes 37,5 timer.

Dersom kompensasjonsfritiden kontantavregnes, skal den avregnes etter samme satser som hverdagsovertid.

Arbeidstid under tokt

Under tokt hvor det praktiseres vaktssystem er den alminnelige arbeidstid 8 timer pr dag og overtidsbetaling ut over dette.

Omregning av tokttillegg til fritid

Under tokt opptjenes et tokttillegg pr dag som er inntatt i lønnsatsene i bilagene 1 og 2. I stedet for å få utbetalt dagsatsen med det oppgitte beløp kan det i stedet avtales at den gis som fritid. En dagsats tilsvarer 7,5 timer kompensasjonsfritid.

Ved avspasering av hel uke trekkes 37,5 timer og ved avspasering av enkeltdager trekkes 7,5 timer pr dag.

Tilsyn med sjøspiranter

Som arbeidstid regnes også tilsyn med elever under skipsbesøk og bedriftsbesøk i undervisningsøyemed etter et nærmere fastsatt timetall for hele kursperioden, forhåndsgodkjent av styret for vedkommende skip med hjemmel i gjeldende fagplan.

Den faste månedslønn

Den faste månedslønnen som er beskrevet i 1 A utbetales både under landligge og når skipet er på tokt.

Tillegg til den faste månedslønn

I tillegg til den faste månedslønn utbetales variable tillegg som ikke inngår i den faste månedslønn og som er omtalt under pkt C nedenfor. Under tokt utbetales et beløp pr dag i henhold til pkt B.

§ 1. Lønnsvilkår

A. Den faste månedslønn

I den faste månedslønn inngår grunnlønn med tjenestetillegg, samt et undervisningstillegg/skoleskipstillegg på 20 % av grunnhyren. Dette tillegget dekker de spesielle funksjonene knyttet til undervisning og instruksjon.

Lønn pr dag er 1/30 av månedslønnen.

I bilag 1 og 2 er det inntatt lønnsseter som utbetales både under land og under tokt.

B. Avlønning under tokt

Denne bestemmelsen kommer til anvendelse når skipet er borte fra basen i mer enn 14 timer.

Under tokt er månedslønnen utregnet som beskrevet nedenfor.

Fordi den ansatte under tokt oppebærer den faste månedslønn under § 1 A skal tilleggsbetalingen pr. dag under toktet være differansen mellom 1/30 av månedslønn tokt og 1/30 av fast månedslønn. Disse dagsatsene for tilleggsbetaling er inntatt i bilag 1 og 2.

Beregning av lønn under tokt er gjort på følgende måte:

- a) Grunnlønn basert på lønnssetene i bilag 1 og 2
- b) Kompensasjonsfritid mellom 35,5 og 56 timer pr. uke
- c) Godtgjørelse for 24 timer hverdagsovertid og 4 timer helgeovertid for arbeid mellom 56 og 84 timer
- d) Ekstragodtgjørelse for 8 timer alminnelig arbeidstid på søndager.

C. Andre variable tillegg som ikke inngår i den faste månedslønnen

Overtid

Under landligge betales overtid for arbeid ut over 8 timer pr. dag og 37,5 timer pr uke.

Under tokt betales overtid for arbeid ut over de 24 hverdagsovertidstimene og 4 timer helgeovertid som er fast innlagt i månedslønnsberegningen.

Tilsynstjeneste/vakttjeneste

Tilsynstjeneste/vaktjeneste i havn godtgjøres med 5 timer overtid og resten av tiden med stopptørn. På samme måte godtgjøres tilsyns/vaktjeneste på lørdag, søndag og helgedager.

Tjeneste som går inn under dette punkt regnes ikke med i den ordinære arbeidstiden.

Stopptørn

Hvis en ansatt under skipets opphold i havn blir pålagt å være om bord i tidsrom utenom den ordinære arbeidstid og vedkommende ikke har betalt for annen type tjeneste, har den ansatte krav på en halv time fritid for hver times stopptørn.

D. Lokal lønnsfastsettelse

En gang hvert år skal de lokale parter foreta en vurdering og eventuell regulering av det generelle lønnsnivå og lønnsutviklingen for bedriftens ansatte. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

Vurderingene påbegynnes når de sentrale/forbundsvis oppgjør er avsluttet.

Gjennomføring og avslutning av lokale forhandlinger

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

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

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

§ 2. Kostgodtgjørelse

Besetningen har fri kost om bord. Når kost av særlig grunner ikke fås om bord, og/eller det ikke er anledning til å bo om bord, dekkes utgiftene til kost av Skoleskipet.

§ 3. Forhyringsutgifter

Utgifter i forbindelse med forhyring, på- og avmønstring, herunder utgifter til pass, passfornyelse og visum, dekkes av rederiet.

Det tilstås fri reise fra forhyrings- og /eller mønstringssteder til skipet.

§ 4. Befordring

Ved befordring som passasjer er den ansatte berettiget til 1. plass med båt og 1. klasse med jernbane. Om natten har den ansatte krav på soveplass når det kan skaffes. Reisemåten må legitimeres. Ved befordring med fly er den ansatte berettiget til for skoleskipets regning å medta bagasje på inntil 30 kg. Frakt av bagasje som sendes på annen måte betales av skoleskipet.

§ 5. Ekstragodtgjørelse for arbeid på helge- og høytidsdager

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

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

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

§ 6. Sykepenger

Sykepenger trer istedenfor den faste lønn og er erstatning for tap av inntekt under sykdom. Sykepenger beregnes i henhold til lov om folketrygd.

§ 7. Ferie, feriepenger

For overenskomstforholdet gjelder ferieloven med følgende unntak og presiseringer:

7.1. Ferie/fritid

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

7.2. Tiden for ferie

Den lovbestemte ferie skal såfremt partene lokalt ikke er enige om noe annet, innrettes slik at minst 21 feriedager gis sammenhengende i tidsrommet 15. mai til 15. september. Avvikling av resten av ferien avtales med den enkelte.

7.3. Ferieplan

Ferieplanen skal utarbeides og gjøres kjent. Den enkeltes ferie skal så vidt mulig rullere fra år til år.

Forslag til ferieplan skal sendes til rederiet senest 12 uker før ferien, slik at den enkelte får beskjed 6 uker før første ferieuke begynner. Tidsfristene kan fravikes ved lokale avtaler.

7.4. Feriegodtgjørelse

Den ansatte har rett til feriegodtgjørelse med 12,0 % av arbeidsfortjenesten i rederiet.

7.5. Beregningsregler

Hvor en ytelse etter foranstående regler er knyttet til antall tjenestemåneder i rederiet, regnes tjenestetiden fra dato til dato. Halv måned (15 dager) eller mer regnes som hel måned, mens kortere tjenestetid ikke medregnes.

7.6. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

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

§ 8. Uniform

Hvis det forlanges at det skal bæres uniform i tjenesten, skal denne enten holdes av skoleskipet eller skoleskipet skal utbetale kr. 250.- pr. måned som bidrag til å anskaffe og holde uniform.

§ 9. Køyklær

Køyklær holdes av skipet. Skifting av lintøy skal skje hver 14. dag.

§ 10. Trygghetsforsikring og effekterstatning

Så lenge ansettelsesforholdet består, er den ansatte omfattet av trygghetsforsikring.

Trygghetsforsikringen omfatter også erstatning for tap av legegodkjennelse.

Hvis den ansattes effekter beskadiges eller tapes, betaler rederiet en erstatning som bestemt i skipsarbeidslovens § 8-4.

§ 11. Pensjon

Den ansatte har krav på innskuddspensjon med minimum 3% fra 0-12G, pluss 12 % fra 7,1 – 12G.

§ 12. Opplysnings- og utviklingsfond

Norsk Sjøoffisersforbunds og NHO Sjøfarts Opplysnings- og utviklingsfond har til formål å gjennomføre og støtte tiltak innenfor feltene opplysning og utdanning i innenriksfarten. Fondets midler bringes til veie ved en månedlig premie på kr. 14,- fra hver skipsfører / styrmann og kr. 41,- fra arbeidsgiverne for hver skipsfører / styrmann som skal være med i ordningen.

§ 13. Permisjoner

Korte velferdspermisjoner

Se bilag 4.

Fri ved barn- og barnepassers sykdom

Den ansatte har rett til fri ved barn og barnepassers sykdom i samsvar med skipsarbeidslovens bestemmelser når skipet ligger ved fast stasjon i Norge.

Omsorgspermisjon

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

Gravide

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

§ 14. Varighet og regulerings-bestemmelser for 2. Avtaleår

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 – én – måneds varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

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

Hvis partene representert ved LO/Norsk Sjøoffisersforbunds styre og NHO/NHO Sjøfarts styre ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1.april 2023).

Protokolltilførsler:

1. Overstyrmann som innehar skipsførersertifikat gis et tillegg på 1,6 % av grunnhyren.
2. For eventuelt pålagt radiotelefontjeneste gis et tillegg på kr 729,- pr. måned mens skipet er på tokt.

3. Skipsføreren skal ha månedlig informasjon om lønnsutbetaling til besetningen.
4. Ved opprettelsen av denne overenskomsten har partene lagt til grunn at skipsførerstillingen skal være den høyest betalte om bord. Hyresatsene for skipsføreren er derfor lagt 10 % over hyresatsene for nest best betalt stilling, og dette skal også avspeiles ved opprettelse av fastlønnsavtaler i rederiene.

En gang hvert halvår skal det foretas en sammenligning av lønnsutbetalingen i skipsførerstillingen og lønnsutbetalingen i nest beste betalte stilling.

Ved sammenligningen skal det ikke tas hensyn til ekstraordinær overtidsbetaling som ikke er en del av skipets normale drift, og som ikke influerer på skipsføreren arbeidssituasjon, samt feriegodtgjøring, fritidskompensasjon uniformstillegg og tjenestetillegg.

Dersom sammenligningen viser at inntekten i skipsførerstillingen ikke ligger 10% over skal det utbetales markeringstillegg slik at inntekten til skipsføreren ligger 10 % over nest best betalte. Markeringstillegget utbetales til den eller de som har tjenestegjort € som skipsfører€ og det utbetales i forhold til den tid den enkelte har tjenestegjort om bord.

5. Kontingenttrekk:

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

Oslo, 04. september 2022

Næringslivets Hovedorganisasjon
NHO Sjøfart
Landsorganisasjonen i Norge
Norsk Sjøoffisersforbund

Bilag 1. Hyresatser

Gjelder fra 1. april 2022

	Grunnlønn	Undervisningstillegg 20%	Overtid helgedager	Overtid helgedager	Dagsats tillegg under tokt
Skipsfører					
Grunnhyre	kr 40 433	kr 8 087			kr 2 160
Etter 1 år	kr 41 211	kr 8 242			kr 2 200
Etter 3 år	kr 42 002	kr 8 400			kr 2 245
Etter 8 år	kr 42 025	kr 8 405			kr 2 245
Overstyrmann					
Grunnhyre	kr 35 186	kr 7 037	kr 320	kr 457	kr 1 880
Etter 1 år	kr 35 841	kr 7 168	kr 326	kr 465	kr 1 915
Etter 3 år	kr 36 509	kr 7 302	kr 332	kr 474	kr 1 950
Etter 8 år	kr 37 595	kr 7 519	kr 342	kr 488	kr 2 010
Skipselektriker – offiser					
Grunnhyre	kr 34 604	kr 6 921	kr 315	kr 449	kr 1 850
Etter 1 år	kr 35 256	kr 7 051	kr 321	kr 458	kr 1 885
Etter 3 år	kr 35 920	kr 7 184	kr 327	kr 466	kr 1 920
Etter 8 år	kr 36 790	kr 7 358	kr 334	kr 478	kr 1 965
1. styrmann					
Grunnhyre	kr 34 315	kr 6 863	kr 312	kr 446	kr 1 835
Etter 1 år	kr 34 957	kr 6 991	kr 318	kr 454	kr 1 865
Etter 3 år	kr 35 605	kr 7 121	kr 324	kr 462	kr 1 900
Etter 8 år	kr 36 260	kr 7 252	kr 330	kr 471	kr 1 935
2. styrmann					
Grunnhyre	kr 33 406	kr 6 681	kr 304	kr 434	kr 1 785
Etter 1 år	kr 34 028	kr 6 806	kr 309	kr 442	kr 1 815
Etter 3 år	kr 34 650	kr 6 930	kr 315	kr 450	kr 1 850
Etter 8 år	kr 35 304	kr 7 061	kr 321	kr 458	kr 1 885

Elektriker

Grunnhyre	kr 33 406	kr 6 681	kr 304	kr 434	kr 1 785
Etter 1 år	kr 34 028	kr 6 806	kr 309	kr 442	kr 1 815
Etter 3 år	kr 34 650	kr 6 930	kr 315	kr 450	kr 1 850
Etter 8 år	kr 35 304	kr 7 061	kr 321	kr 458	kr 1 885

Månedslønnsberegning basert på 84 timers uke under tokt

(24 t hverdagsovertid og 4 t helgedagsovertid pr uke 8 t søndagstillegg)

Beregningsgrunnlag: Overstyrmann uten erfaringstillegg

			kr 35 186
Fritidskomp. (35,5-56)	$\frac{35186 \times 88,75}{154}$		kr 20278
Hverdagsøvertid (56-84)	$\frac{35186 \times 1,4 \times 103,92}{154}$		kr 33 241
Helgedagsøvertid	$\frac{35186 \times 2 \times 17,32}{154}$		kr 7 915
Søndagstillegg	$\frac{35186 \times 34,67}{154 \times 4}$		kr 1 980
Sum			<u>kr 98 601</u>
Beregningsfaktor =	$\frac{98601}{35186}$		2,8022

Bilag 2. Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 2010 og 2012

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstageren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstageren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstageren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

5. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
8. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
9. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering. Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bilag 3. Sliterordningen

§ 1. Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2. Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3. Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4. Individuelle krav

- Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren
- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
 - på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
 - har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5. Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

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

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6. Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7. Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Bilag 4. Avtale om ny AFP-ordning

I. Innledning

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

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

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

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

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

II. Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for

avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

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

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

III. Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV. Ny AFP-ordning

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