

Gjelder fra 1. november 2022  
til 31. oktober 2024

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

mellom

**NORGES REDERIFORBUND**

og

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE/**

**NORSK SJØOFFISERSFORBUND**

vedrørende

**SKIPSFØRERE PÅ  
NOR-REGISTRERTE SKIP**

<b>DEL I HOVEDAVTALE</b> .....	<b>6</b>
<b>DEL II GENERELLE BESTEMMELSER</b> .....	<b>6</b>
<b>§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE</b> .....	<b>6</b>
1.1 ANSETTELSE.....	6
1.2 OPPSIGELSESBESTEMMELSER.....	6
1.3 AVVIKLING AV TJENESTEFORHOLDET JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2.....	6
1.4 OPPSIGELSESTIDENS HENLEGGELSE JF. SKIPSARBEIDSLOVEN § 5-2.....	7
1.5 ANSIENNITET OG FORTRINNSRETT.....	7
<b>§ 2 SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN</b> .....	<b>7</b>
2.1 TJENESTETID, FERIE/FRITID.....	7
2.2 TURNUSPLAN.....	8
2.3 TJENESTETIDS- OG FRITIDSREGNSKAP.....	8
2.4 GODTGJØRELSE FOR EKSTRA TJENESTE.....	8
<b>§ 3 LØNNSBESTEMMELSER</b> .....	<b>8</b>
3.1 LØNNSBEREGNING.....	8
3.2 LØNNSUTBETALING.....	9
3.3 RADIOTILLEGG.....	9
3.4 SECURITY OFFICER (SSO) TILLEGG.....	9
3.5 ASSESSOR.....	9
3.6 TJENESTE PÅ SKIP I LAVERE HYREKLASSE.....	9
3.7 MARKERINGSTILLEGG.....	9
3.8 KOSTPENGER UNDER AVSPASERING AV FERIE/FRITID.....	10
3.9 OPPGJØR VED FORLIS.....	10
3.10 FARLEDSBEVIS.....	10
<b>§ 4 TJENESTETILLEGG</b> .....	<b>10</b>
4.1 ANTALL TILLEGG.....	10
4.2 OPPTJENINGSTID.....	11
<b>§ 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE</b> .....	<b>11</b>
<b>§ 6 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID</b> .....	<b>11</b>
6.1 UTGIFTER VED ANSETTELSE OG AVSLUTNING AV TJENESTEFORHOLDET.....	11
6.2 BEFORDRING MED JERNBANE.....	12
6.3 BAGASJE.....	12
6.4 MARITIME PERSONELLSERTIFIKATER.....	12
6.5 VAKSINE.....	12
6.6 BEREGNING AV TJENESTETID - ARBEID I HJEMREISEDØGN.....	12
6.7 HVILETID.....	12
<b>§ 7 UNIFORM</b> .....	<b>13</b>
<b>§ 8 FORSIKRING, EFFEKTERSTATNING OG PENSJON</b> .....	<b>13</b>
8.1 TRYGGHETSFORSIKRING.....	13
8.2 EFFEKTERSTATNING.....	13
8.2.1 Erstatningens størrelse.....	13
8.2.2 Dokumentasjon.....	13
8.3 DØDSFALLSFORSIKRING.....	13
8.4 PENSJON.....	14
8.4.1 Tjenestepensjon.....	14
8.4.2 Avtalefestet Pensjon (AFP).....	14
8.5 FORSIKRING PÅ REISE TIL OG FRA SKIPET.....	14
<b>§ 9 VELFERDSPERMISJON</b> .....	<b>14</b>
<b>§ 10 SYKDOM</b> .....	<b>15</b>
10.1 SYKELØNN.....	15
10.2 VARSLING/PLIKT TIL Å OPPSØKE LEGE.....	15

10.3	TURNUS OG FERIE/FRITIDSAVSPASERING.....	16
10.4	GJENINNTREDELSE .....	16
10.5	OPPSIGELSE AV SYK ARBEIDSTAKER.....	16
<b>§ 11</b>	<b>GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ PÅLAGTE KURS OG MØTER.....</b>	<b>16</b>
11.1	PÅLAGTE KURS.....	16
11.2	PÅLAGT MØTE.....	17
11.2	OPPDATERING AV SERTIFIKATER IHT STCW KONVENSJONEN.....	17
<b>§ 12</b>	<b>OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET .....</b>	<b>17</b>
<b>§ 13</b>	<b>TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND .....</b>	<b>17</b>
<b>§ 14</b>	<b>SLUTTBESTEMMELSER.....</b>	<b>17</b>
14.1	VARIGHET .....	17
14.2	2. AVTALEÅR.....	17
	PROTOKOLLTILFØRSEL:.....	18
	SJØMANNSTRADRAGET .....	18
	NORSK RETT OG NORSK DOMSTOL.....	18
<b>VEDLEGG 1</b>	<b>FRITIDSREGNSKAP .....</b>	<b>19</b>
<b>VEDLEGG 2</b>	<b>ETTER- OG VIDEREUTDANNING.....</b>	<b>21</b>
<b>VEDLEGG 3</b>	<b>AFP-ORDNING .....</b>	<b>22</b>

## **DEL I HOVEDAVTALE**

Hovedavtalen er første del av denne overenskomsten og er således en integrert del av Hovedavtalen. Dette gjelder ikke hvis avtalen brukes om bord i skip som er registrert i annet register enn NOR-skipsregister. Partene lokalt kan i en særavtale, etter Hovedavtalens kap. 9, bli enige om at deler av Hovedavtalen skal legges til grunn i virksomheten.

## **DEL II GENERELLE BESTEMMELSER**

Denne overenskomst er en integrert del av den generelle overenskomsten for skipsførere på skip i utenriksfart (konf. Riksmeklingsmannens møtebok datert 20. november 2004).

Avtalen gjelder for skip registrert i NOR som ikke er dekket av en av følgende tariffavtaler mellom partene:

1. Avtalen for NOR-registrerte offshore servicefartøyer
2. Avtalen for NOR-registrerte bøyelasteskip
3. Avtalen for NOR-registrerte skip i virksomhet som kabelleggingskip

Hyreskalaene for skipsførere bygger på kilowatt-tonn (kWT). Med kWT forstås summen av skipets bruttotonnasje (BT) og hovedmaskineriets bremseeffekt i kilowatt (kW). For turbo- og dielelektrisk drevne skip er bremseeffekten den ytelse i kW som hovedgeneratorene yter, dividert med virkningsgraden som verkstedet oppgir.

### **§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE**

#### **1.1 Ansettelse**

Skipsføreren ansettes i arbeidsgivers virksomhet etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte skipsføreren, jf skipsarbeidsloven kap 3 med forskrifter av 19. aug. 2013 nr 1000. Ved ansettelsen skal skipsføreren gjøres kjent med denne avtale, og ansettelsesavtalen skal vise til denne.

#### **1.2 Oppsigelsesbestemmelser**

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 virksomheten, skal ha en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder.

Når skipsføreren skal slutte ved oppnådd aldersgrense skal han underrettes minst 3, henholdsvis minst 6 måneder før fratreden.

#### **1.3 Avvikling av tjenesteforholdet jf. skipsarbeidsloven § 5-2**

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

For arbeidstakere som er i land på det tidspunkt oppsigelsen meddeles, gjelder at oppsigelse anses mottatt samme dag som den elektroniske meldingen via «Digipost» eller tilsvarende sikker forsendelse er mottatt. Dersom det sendes med post anses denne levert samme dag meldingen om at rekommandert sending kan hentes. Den (elektroniske) adressen arbeidstakeren sist oppga til arbeidsgiver skal benyttes ved oppsigelse/avskjed fra arbeidsgiver.

Dersom skipsføreren ber om det, skal oppsigelsen begrunnes.

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

Når skipsføreren skal slutte ved oppnådd aldersgrense skal han underrettes minst 3, henholdsvis minst 6 måneder før fratreden.

#### **1.4 Oppsigelsestidens henleggelse jf. skipsarbeidsloven § 5-2**

Oppsigelse regnes fra dato til dato, slik at oppsigelsestiden kan avvikles om bord og/eller i land.

Hvis skipsfører er i land på det tidspunkt oppsigelsen meddeles, gjelder at oppsigelse anses mottatt samme dag som Postverket har levert melding om at rekommandert sending kan hentes. Den adressen skipsføreren sist oppga til arbeidsgiver skal benyttes ved oppsigelse/avskjed fra arbeidsgiver.

Når oppsigelsen gis av arbeidsgiver skal ferie/fridager opptjent før oppsigelsestiden er begynt å dreie, ikke medregnes i oppsigelsestiden.

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

Ferie/fritid som ikke er avspasert skal utbetales kontant når oppsigelsestiden er utløpt.

#### **1.5 Ansiennitet og fortrinnsrett**

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger skal det ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Det samme gjelder ved permittering ut over 11 ukers varighet, jf. Hovedavtalens kap VII. Skipsføreren som er sagt opp på grunn av innskrenkninger har inntil ett år etter oppsigelsen fortrinnsrett ved nyansettelser hos arbeidsgiver jf skipsarbeidsloven § 3-6 og 3-7. Fortrinnsretten gjelder bare for arbeidstaker som har vært ansatt til sammen 12 måneder i de to siste år. Fortrinnsretten kan fravikes når arbeidsgiver må ansette en arbeidstaker straks, og fortrinnsberettiget arbeidstaker ikke vil kunne varsles eller tiltre i tide. Ved slik ansettelse skal det tas hensyn til ansiennitet i virksomheten.

## **§ 2 SEILINGSPERIODER - TURNUSPLAN**

### **2.1 Tjenestetid, ferie/fritid**

Denne avtale er basert på at 6 måneder av tjenestetiden pr. år skal være om bord og at 6 måneder skal avspaseres som ferie/fritid i land. Avspaseringsperioden (6 måneder pr.

år) inkluderer den lov- og avtalefestede ferie. Det kan mellom besetningen eller den enkelte og arbeidsgiver avtales kortere eller lengre tjenestetid pr. år enn 6 måneder med proporsjonal endring i lønn.

## **2.2 Turnusplan**

I samråd med skipsførerne på det enkelte skip eller grupper av slike skip, settes opp en skriftlig turnusplan for tjenestetid om bord og ferie/fritid i land. Det skal føres regnskap over den enkeltes tjenestetid om bord og avspasert ferie/fritid i land.

Seilingsperiodenes lengde i europeisk fart avtales lokalt, men skal normalt ikke overstige 6 uker etterfulgt av tilsvarende fri. For skip i andre fartsområder avtales tjenestetidens lengde lokalt, dog skal tjenesteperiodene normalt ikke overstige 16 uker.

Så langt det er mulig skal man søke å sikre at de ansatte får jul og nyttår hjemme annet hvert år.

## **2.3 Tjenestetids- og fritidsregnskap**

Ved utløpet av hver 12-måneders tjenesteperiode skal det settes opp en oversikt som viser arbeids- og fritidsperioder i den forløpne 12-månedersperiode. Oppgjørsmåten for overskytende eller manglende ferie/fridager fremgår av vedlegg 1.

Oppgjøret skal først skje ved utløpet av en friperiode.

Ved ansettelsesforholdets opphør foretas kontantoppgjør for eventuelle gjenstående ferie/fridager.

## **2.4 Godtgjørelse for ekstra tjeneste**

Godtgjørelse for ekstra tjeneste utenom turnusplanen skal utbetales ved første månedsavregning.

Slik ekstra tjeneste utenom turnusplanen godtgjøres med 3/30 månedslønn for hver slik dag.

Ved avløsning/ekstra tjeneste for en annen arbeidstaker som er innvilget velferdspolis etter skipsarbeidsloven §§ 7-1 – 7-9, kompenseres dette med 2/30 månedslønn pr. dag.

Ved denne avregningen er all godtgjørelse for ekstra tjeneste om bord oppgjort. Under slik forlenget tid om bord dreier månedslønnen. Fridager trekkes i henhold til turnusplanen.

# **§ 3 LØNSBESTEMMELSER**

## **3.1 Lønnsberegning**

Den fastsatte lønn skal dreie i ansettelsestiden med mindre reglene om sykelønn kommer til anvendelse.

På skip med 3 eller flere styrmenn hvor man bruker 1:1-system, anses skalahyren å dekke hyre, opptjente ferie/fridager (fritidskompensasjon og feriepenger) samt godtgjørelse for bevegelige helgedager under ferie/fritid når hyren utbetales både for tid om bord og under ferie/fritid i land.

På skip med 1 eller 2 styrmenn skal månedslønnen for stillingen fastsettes slik at den dekker forholdet omtalt i § 3.7.

### **3.2 Lønnsutbetaling**

Lønnen utbetales over bankkonto i henhold til avtale. Ved avslutning av tjenesteforholdet foretas endelig sluttoppgjør.

Lønnen dreier under tjenestetid om bord og under avspasering av ferie/fritid i land. Under slik avspasering og for eventuell fritid som kontantavregnes, utbetales den til enhver tid gjeldende fridagskostpengesats pr. døgn i kostgodtgjørelse.

### **3.3 Radiotillegg**

På skip hvor skipsføreren er eneansvarlig for radiostasjonen og pålagt å føre regnskap for denne, betales han et tillegg pr. måned som fastsatt i hyretabellen.

### **3.4 Security officer (SSO) tillegg.**

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

### **3.5 Assessor**

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

### **3.6 Tjeneste på skip i lavere hyreklasse**

Skipsfører som etter 12 måneders tjeneste har tjenestegjort minimum 8 måneder om bord på virksomhetens skip i samme hyreklasse - hvorav minst 4 måneder sammenhengende <sup>1)</sup> - skal beholde den høyere hyreklasse ved overgang til tjeneste på virksomhetens skip i lavere hyreklasse. Dog skal ingen skipsfører få sin hyre beregnet etter hyreklasse som ligger høyere enn skipsførerhyren på det av virksomhetens skip som til enhver tid har høyeste hyreklasse for skipsførere.

Ovennevnte gjelder ikke ved overgang fra et tariffområde/tariffavtale til et annet. I denne sammenheng forstås tariffavtale for skipsførere og styrmenn som ett tariffområde. Ovennevnte gjelder heller ikke ved opprykk eller overgang til annet skip etter eget ønske.

<sup>1)</sup> Som "sammenhengende" i denne forbindelse regnes perioder om bord så lenge tjenesteforholdet i virksomheten består.

### **3.7 Markeringstillegg**

Ved fastsettelse av årslønnen for skipsfører i forhold til den forventede inntekt for nest best betalte, skal man ta hensyn både til dennes fastlønn og den forventede inntekt ut

over fastlønnen. Skipsførerens faste månedslønn fastsettes til et nivå som normalt skal gjøre markeringsbestemmelsen overflødig.

Skipsførerens fortjeneste skal ligge markert over hva enhver annen av skipets påbudte maritime besetning oppebærer. Sammenligningen foretas over en periode på 12 måneder. Med "markert over" menes i denne overenskomst 10 % over hva enhver annen av skipets ordinære maritime besetning oppebærer i samme tidsrom.

Arbeidsgiver er ansvarlig for utregning og utbetaling av eventuelt markeringstillegg etter bestemmelsene ovenfor. Hvor hyreregnskapene oppgjøres ved virksomhetskontoret, skal skipet ha kopi av dette regnskap.

For skipsfører som slutter i løpet av året beregnes markeringstillegget ved avslutningen av tjenesteforholdet, dvs. frem til det tidspunkt vedkommendes opptjente ferie/fritid er avsluttet.

### **3.8 Kostpenger under avspasering av ferie/fritid**

Under avspasering av ferie/fritid i land og for eventuell fritid som kontantavregnes, utbetales den til enhver tid gjeldende sats for fridagskostpenger.

### **3.9 Oppgjør ved forlis**

I forlistilfelle betales forlishyre etter skipsarbeidslovens regler, dog minst hyre for en måned.

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

For øvrig gjelder regler om erstatning ved krigsulykker fastsatt i lov om yrkesskadetrygd.

### **3.10 Farledsbevis**

Praktisering og kompensasjon for bruk av farledsbevis avtales lokalt. Nivået for godtgjørelsen for styrmenn skal gjenspeile det forhold at kapteinens farledsbevis er det primære sertifikatet. Det lokale fastsatte beløp reguleres årlig i tråd med den generelle økningen som avtales sentralt for andre variable tillegg.

## **§ 4 TJENESTETILLEGG**

### **4.1 Antall tillegg**

Det opptjenes tjenestetillegg i stilling som overstyrmann eller skipsfører. Hvert tjenestetillegg utgjør 2,2 % av grunnhyren. Grunnhyre i denne forbindelse er skalahyre (0 år) dividert med 1,53. Tilleggene er innregulert i hyreskalaene.

Ingen skal gå ned i hyre ved opprykk til skipsfører på samme skip.

## 4.2 Opptjeningstid

Tjenestetillegg opptjenes under avvikling av ferie og fridager, tidsrom hvor sykehyre betales og under fravær i forbindelse med utdanning i vedkommende fag samt for kvalifiserende tjenestetid i marinen. Tjenestefravær av annen art medregnes ikke i opptjeningstiden.

For å få det riktige antall tjenestetillegg plikter skipsføreren mens han er ansatt, å legitimere tidligere tjenestetid og andre forhold som er av betydning for å oppnå tjenestetillegg.

## § 5 ARBEIDSTID OG ARBEIDSOMRÅDE

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.

## § 6 UTGIFTER VED ANSETTELSE, REISEUTGIFTER OG REISETID

### 6.1 Utgifter ved ansettelse og avslutning av tjenesteforholdet

Ansettelse, til- og fratredelse, foregår uten utgifter for skipsfører.

Skipsføreren skal ikke påføres utgifter i forbindelse med hjemreise og tilbakereise til skipet i forbindelse med avspasering av ferie/fritid. Reise skal foregå med offentlig transportmiddel og ordnes på hurtigste måte. Bruk av drosje eller egen bil skal avtales med arbeidsgiver på forhånd.

Han er fri for utgifter til pass, passfornyelse og visum. Tid medgått til innhenting av visum godtgjøres med 1/30 månedslønn pr. dag.

Skipsføreren tilstås fri reise fra oppholdsstedet/hjemstedet ved ansettelse/tiltredelse på skipet.

Når skipsfører i tjeneste ikke kan få kost og/eller ikke har anledning til å bo om bord, dekkes utgiftene av arbeidsgiver.

#### Merknad 1:

Arbeidsgivers plikt til dekning av reiseutgifter gjelder kun i forhold til det sted skipsføreren var bosatt ved ansettelsen. Ved senere flytting må det inngås egen avtale etter dette punkt.

Dersom skipsføreren flytter til annen permanent bolig i Norge godtas denne som hjemsted i avtalens forstand. For reiser som er dyrere gjelder dette bare når de er foretatt etter at arbeidsgiver har fått skriftlig melding om flyttingen. Ved flytting til annet land vil skipsføreren ikke ha krav på å få dekket mer enn kostnaden til det bostedet vedkommende hadde ved ansettelsen evt. bosted før flyttingen.

Reisemåten fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og skipsføreren. Avløsningen skal søkes ordnet slik at skipsføreren ikke får unødig ventetid i forbindelse med reisene.

### Merknad 2:

Avløsning skal så langt det er mulig foregå iht. den oppsatte turnusplan og den skal primært foregå i havn dersom det ikke kan skje pr. helikopter. Hvis avløsning foregår med MOB-båt skal dette ikke foregå i åpent farvann.

Partene erkjenner allikevel at det på sokler utenfor Nordsjøen kan det av operative og praktiske grunner ikke la seg gjøre å foreta mannskapskifte i tråd med overnevnte hovedregel. Ved bruk av MOB-båt eller Fast Rescue Craft (FRC) eller liknende fartøy skal det i forkant gjennomføres en risikovurdering av operasjonen.

## **6.2 Befordring med jernbane**

Befordringen med jernbane skjer på 1. klasse. Om natten har arbeidstakeren krav på soveplass når det kan skaffes.

## **6.3 Bagasje**

Ved befordring med fly er skipsføreren berettiget til for arbeidsgivers regning å medta bagasje på i alt inntil 30 kg. Frakt av bagasje som sendes på annen måte betales av arbeidsgiver.

## **6.4 Maritime personellsertifikater**

Gebyr i forbindelse med utstedelse og fornyelse av maritime personellsertifikater, inkl. eventuelt GOC-sertifikat, dekkes av arbeidsgiver.

## **6.5 Vaksine**

For personer som er allokert som førstehjelpere/medisinsk ansvarlig om bord dekker arbeidsgiver også utgifter til Hepatitt A og B vaksine.

## **6.6 Beregning av tjenestetid - arbeid i hjemreisedøgn**

Utreisetid til skipet regnes som tjenestetid om bord. Beregning av tjenestetid begynner på det tidspunkt arbeidstakeren reiser hjemmefra.

Reisedager hvor den ansatte ikke kan komme om bord eller nå hjem i samme døgn som reisen påbegynnes, tas ikke med i fritidsregnskapet.

For skipsfører regnes fratredelsesdagen som tjenestedag.

## **6.7 Hviletid**

Arbeidstaker som kommer om bord etter utreise til skipet skal gis nødvendig hvile før tiltørning.

## Protokolltilførsel:

Norges Rederiforbund har i et sirkulære til rederiene gjort spesielt oppmerksom på at hvis arbeidstakeren har hatt en reise av lengre varighet ut til skipet, må det sørges for at han kan få tilstrekkelig hvile før han tiltrer arbeidet om bord.

## **§ 7 UNIFORM**

Hvis arbeidsgiver fordrer at det skal bæres uniform i tjenesten, skal denne enten holdes av arbeidsgiver eller skipsføreren betales en uniformgodtgjørelse som fastsatt i hyretabellen.

## **§ 8 FORSIKRING, EFFEKTERSTATNING OG PENSJON**

### **8.1 Trygghetsforsikring**

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

### **8.2 Effekterstatning**

#### **8.2.1 Erstatningens størrelse**

Ved havari, brann eller annen ulykke som tilstøter skipet og hvorved skipsførerens effekter blir beskadiget eller tapes, betaler arbeidsgiver en erstatning på inntil det beløp som er fastsatt etter skipsarbeidsloven, for tiden 2/3 Folketrygdlovens grunnbeløp (G).

Inntil samme erstatningsbeløp betaler arbeidsgiver for effekter skipsføreren har tapt eller som er blitt beskadiget på reise til eller fra det skip han er eller var forhyrt til.

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

#### **8.2.2 Dokumentasjon**

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

Det vises for øvrig til skipsarbeidsloven § 8-4.

### **8.3 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.

## **8.4 Pensjon**

### **8.4.1 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.

### **8.4.2 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 3.

Merknad

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

## **8.5 Forsikring på reise til og fra skipet**

Arbeidstaker er pliktig å ha en forsikringsdekning for arbeidstakerne som omfatter behandling for sykdom som oppstår under reise til og fra skipet i forbindelse med arbeid der avløsningen skjer utenfor EU/EØS-området.

## **§ 9 VELFERDSPERMISJON**

Arbeidsgiver vil så vidt mulig imøtekomme arbeidstakernes behov for permisjon ved skolegang og i velferdssammenheng.

Se protokoll om videreutdanning, vedlegg 2.

Velferdspolis kan gis med inntil 14 dager pr. år dersom arbeidstakeren for 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 ved døden eller er alvorlig syk. Velferdspolis kan innenfor nevnte

dager også gis med inntil 2 dager per år for deltakelse i egen bestemors/-fars begravelse. Arbeidstakeren opprettholder sin faste lønn i permisjonstiden og i den tilhørende fritid han ville ha opptjent hvis han hadde vært i tjeneste om bord.

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 arbeidstaker 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 terminato, varsle arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut omsorgspermisjon. Varselet skal gis skriftlig og angi fødselsterminen. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller gjøre nødvendige endringer i turnusplanen, samt endringer av skip den ansatte tjenestegjør på.

Rett 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 Folketrygdloven.

## **§ 10 SYKDOM**

### **10.1 Sykelønn**

Skipsfører som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade har rett til fast avtalt månedslønn, jf skipsarbeidsloven § 4-4. Retten til lønn faller bort i den utstrekning som er fastsatt for sykepengene i Folketrygdloven.

### **10.2 Varsling/plikt til å oppsøke lege**

Skipsfører som ved fratredelse fra tjeneste om bord vet at han er syk, plikter å gjøre oppmerksom på det, og på forlangende omgående søke lege.

For skipsfører som fortsatt skal tjenestegjøre hos arbeidsgiver, gjelder at ved sykemelding under avspasering av ferie/fritid og i ventehyreperioder, skal arbeidsgiver informeres senest dagen etter sykemeldingsdagen. Hvis skipsførers sykemelding går ut under avspasering av ferie/fritid og arbeidstakeren har grunn til å tro at han fortsatt ikke er arbeidsdyktig, plikter skipsfører å oppsøke lege for å få avklart hvorvidt det foreligger grunnlag for fortsatt sykemelding.

Skipsføreren er berettiget til å benytte egenmelding etter gjeldende regler i Folketrygdloven § 8.23 – 8.27 med forskrifter. Egenmelding kan ikke benyttes hvis arbeidsuførhet vil medføre utsatt utreise til skipet, slik at skipsføreren ikke kan begynne i arbeid umiddelbart etter et kortvarig sykefravær.

### **10.3 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 skipsføreren etter friskmelding er i land på dager hvor han etter sin turnus skulle vært om bord, skal slike dager betraktes som minusedager. Disse minusedager kan etter avtale tas inn ved forlengede seilingsperioder. Har skipsføreren minusedager når fritidsregnskapet for siste 12-måneders tjenesteperiode gjøres opp, behandles disse etter de vanlige regler for oppgjør av minusedager.

### **10.4 Gjeninntredelse**

Skipsfører som har vært borte fra tjeneste på grunn av sykdom/skade, skal ha rett til å tiltre arbeidsgivers tjeneste i tilsvarende stilling.

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

### **10.5 Oppsigelse av syk arbeidstaker**

Skipsfører som er arbeidsufør og berettiget til sykehyre/sykepenger i oppsigelsestid, er ikke i tillegg berettiget til oppsigelseslønn. Hvis oppsigelsen er gitt av arbeidsgiver, er skipsføreren berettiget til feriepengene av sykehyre/sykepenger i oppsigelsestiden.

## **§ 11 GODTGJØRELSE FOR DELTAGELSE PÅ PÅLAGTE KURS OG MØTER**

### **11.1 Pålagte kurs**

Skipsfører som etter pålegg fra arbeidsgiver deltar i kurs utbetales for den tid av kursperioden som går av den ferie/fritid vedkommende har opparbeidet ved sin tjeneste om bord, 1/30 av månedslønnen pr. kursdag i tillegg til dreiende lønn. Tiden som går med til kurs regnes som avspasert ferie/fritid, og er herved oppgjort. Alternativt kan kursdagene kompenseres med forlenget fritid i land.

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).

Utgifter til kursavgift, kost, losji, reise m.m. dekkes etter særskilt avtale mellom skipsføreren og arbeidsgiver. Hvis vedkommende kan bo hjemme eller har annen privat innkvartering tilkommer en diett som fastsatt i hyretabellen.

Praktisering og kompensasjon for pålagt PC-basert kurs i fritiden avtales lokalt.

## **11.2 Pålagt møte**

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.

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

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

Protokoll om etter- og videreutdanning, se vedlegg 2.

## **§ 12 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET**

Overenskomst av 7. desember 1978 mellom Norsk Sjøoffisersforbund og Norges Rederiforbund om Opplysnings- og utviklingsfond er en del av denne avtale. Skipsførers avgift trekkes over hyreregnskapet hver måned. Avgiften for hhv skipsfører og arbeidsgiver er spesifisert i hyretabellene.

## **§ 13 TREKK AV KONTINGENT/AVGIFT TIL NORSK SJØOFFISERSFORBUND**

Se Hovedavtalen kap. XIII

## **§ 14 SLUTTBESTEMMELSER**

### **14.1 Varighet**

Denne overenskomst gjelder fra 1. november 2022 til 31. oktober 2024 og videre 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 1 - en - måneds varsel.

### **14.2 2. avtaleår**

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

Endringene i overenskomstene for 2. avtaleår tas stilling til i Norsk Sjøoffisersforbunds styre og Norges Rederiforbunds styre.

Hvis partene representert ved Norsk Sjøoffisersforbunds styre og Norges Rederiforbunds styre ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte overenskomster med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. november 2023).

## **Protokolltilførsel:**

### **Sjømannsfradraget**

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

### **Norsk rett og norsk domstol**

I rederier med NOR-registrerte skip hvor de ansatte har ansettelsesavtaler i henhold til en NOR-avtale med plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip uavhengig av skipets register, skal det i ansettelsesavtalen fremgå at den er underlagt norsk rett og norske domstoler.

NORGES REDERIFORBUND

LANDSORGANISASJONEN I NORGE/

NORSK SJØOFFISERSFORBUND

## Vedlegg 1 FRITIDSREGNSKAP

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

### Dager til gode

Viser det seg at skipsføreren har dager til gode (har avspasert for lite ferie/fritid i perioden) kan oppgjør skje på en av følgende måter etter avtale mellom Skipsføreren og arbeidsgiver.

a) Skipsføreren får avspasere tilgodehavende fritid - med dreierende lønn. Ved slikt oppgjør begynner ny 12 måneders periode å løpe etter at den tilgodehavende ferie/fritid er avspasert.

b) Skipsføreren får utbetalt så mange dagers lønn at han får betaling for det antall fridager han skulle ha avspasert. Ved slikt kontantoppgjør begynner ny 12 måneders periode å dreie umiddelbart.

Eks.: Avtalen er basert på 1 - 1. Hvis en skipsfører har 7 måneder om bord, 5 måneder ferie/fritid, skal han ha 2 måneders lønn hvorved han for 7 måneder om bord har fått utbetalt i alt 7 måneders lønn som kompensasjon for opptjent ferie og fritid.

c) Dager som skipsføreren har til gode kan også gjøres opp med forkortede seilingsperioder som vist i følgende eksempel:

Eks.: Skipsføreren har hatt 190 dager om bord og 175 ferie-/fridager i årsperioden, dvs. at han har hatt 7,5 dager for lenge om bord = 15 dager à 1/30 månedslønn. Disse dager kan etter avtale avkortes i senere seilingsperioder dag for dag. Det avkortede antall dager regnes imidlertid som seilingstid i den forkortede periode for at det løpende tjenestetids- og fritidsregnskap blir korrekt.

Ved endelig avmønstring skal skipsføreren som har fridager til gode utbetales så mange dagers lønn at han har fått betaling for den fritid som han har opptjent på grunnlag av tjenestetiden om bord. Se for øvrig eksempel under b) ovenfor.

### Minusdager

Viser det seg at arbeidstakeren har minusdager (dvs. at han har avspasert for meget ferie/fritid i perioden) kan denne tiden kompenseres dag for dag ved forlengede seilingsperioder eller ved at den ansatte ikke kompenseres etter kapittel 11 for kurs. For hver dag hvor det ikke utbetales kompensasjon etter kapittel 11 for kurs (1/30 månedshyre for hver medgått dag), reduseres antall minusdager med 2. Inntil 4 dager med kompensasjon kan avregnes mot minusdager på denne måten (totalt 8 minusdager) i en periode på 6 måneder etter oppgjort ferie-/fritidsregnskap. Eventuelle gjenstående minusdager strykes.

Den nye årsperiode påbegynnes umiddelbart etter den foregående årsperiode, og slik at den ekstra seilingstid regnes på linje med fritid ved neste oppgjør.

Eks.: Dersom skipsføreren har vært 178 dager om bord og 187 dager på ferie/fritid innen en årsperiode, skylder han arbeidsgiver 4,5 dager som han kan settes til å seile inn ved forlengede seilingsperioder på "eget skip" eller avløsning på annet skip i opptjent fritid i de påfølgende 6 måneder. Disse seilingsdager registreres som fritid i regnskapet for neste årsperiode for at det løpende tjenestetids- og fritidsregnskap skal bli korrekt.

Ved avmønstring kan minusdager oppstått ved skipsførerenes eget ønske om forlenget fritid hjemme trekkes i hans tilgodehavende. Andre minusdager strykes.

## **Vedlegg 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING**

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.

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 AFP-ordning

### I Innledning

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

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

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

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

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

### II Vedtekter

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

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

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