

Gjelder fra 1. januar 2023
til 31. desember 2024

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

mellom

NORGES REDERIFORBUND

og

DET NORSKE MASKINISTFORBUND

vedrørende

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

(NORDISK NIS-AVTALE)

| | | |
|-------------|--|-----------|
| § 1 | ANSETTELSE OG OPPSIGELSE | 5 |
| 1.1 | ANSETTELSE | 5 |
| 1.2 | ANSETTELSE PÅ OPPSIGELIG KONTRAKT | 5 |
| 1.2.1 | <i>Oppsigelsestidens lengde</i> | 5 |
| 1.2.2 | <i>Oppsigelsestidens henleggelse</i> | 5 |
| 1.2.3 | <i>Oppsigelse på grunn av innskrenkninger</i> | 5 |
| 1.3 | TIDSBESTEMTE KONTRAKTER | 6 |
| 1.4 | FRAVIK FRA SKIPSARBEIDSLOVEN | 6 |
| § 2 | UTGIFTER VED ANSETTELSE, OPPHOLDSGODTGJØRELSE | 6 |
| § 3 | ARBEIDSOMRÅDET | 6 |
| 3.1 | MASKINSJEFENS ANSVAR | 6 |
| 3.2 | SKIPSLEDELSE | 6 |
| § 4 | LØNN | 7 |
| 4.1 | BEREGNING AV FAST MÅNEDSLØNN | 7 |
| 4.1.1 | <i>Basislønn</i> | 7 |
| 4.1.2 | <i>Overtidstillegg</i> | 7 |
| 4.1.3 | <i>Overtidsbetaling ut over den fast innlagte overtid</i> | 7 |
| 4.2 | TANKTILLEGG | 8 |
| 4.3 | KOMPENSASJON FOR ARBEID PÅ BEVEGELIGE HELGEDAGER, KJEMIKALIETILLEGG ETC. | 8 |
| 4.4 | SECURITY OFFICER (SSO) TILLEGG | 8 |
| 4.5 | MASKINSJEF SOM UTFØRER KLASSING | 8 |
| 4.6 | ASSESSORTILLEGG | 8 |
| 4.7 | LØNNSUTBETALING | 8 |
| 4.8 | TJENESTETILLEGG | 8 |
| 4.9 | KRIGSRISIKOTILLEGG | 8 |
| 4.10 | OFFSHORERISIKOTILLEGG | 8 |
| 4.11 | FORHOLDET TIL SKIPSARBEIDSLOVEN, SKIPSSIKKERHETSLOVEN ETC. | 9 |
| 4.12 | PERMISJONER | 9 |
| 4.12.1 | <i>Velferdspermisjon</i> | 9 |
| 4.12.2 | <i>Permisjon ved svangerskap og fødsel</i> | 9 |
| 4.12.3 | <i>Fravik fra retten til permisjoner etter skipsarbeidsloven kapitel 7</i> | 10 |
| 4.13 | MASKINSJEFENS LØNSFASTSETTELSE | 10 |
| 4.14 | OPPLÆRINGSSTILLINGER | 10 |
| 4.15 | KURS OG MØTER | 11 |
| 4.15.1 | <i>Pålagte kurs</i> | 11 |
| 4.15.2 | <i>Pålagte møter</i> | 11 |
| 4.15.3 | <i>Oppdatering av sertifikater iht. STCW konvensjonen</i> | 11 |
| 4.16 | VERNEOMBUD | 11 |
| 4.17 | VERKSTED | 11 |
| § 5 | FERIE/FRITID | 11 |
| 5.1 | OPPTJENING AV FERIE/FRITID | 11 |
| 5.2 | GODTGJØRELSE FOR FERIE/FRIDAGER, KOSTGODTGJØRELSE | 12 |
| § 6 | VENTEHYRE | 12 |
| § 7 | UNIFORM | 12 |
| § 8 | KØYKLÆR | 12 |
| § 9 | FORLENGELSE AV KONTRAKTSFORHOLDET | 12 |
| § 10 | UTREISE OG HJEMREISE | 13 |
| 10.1 | UTGIFTER I FORBINDELSE MED REISE | 13 |

| | | |
|------------------|--|-----------|
| 10.2 | REISESTANDARD, BAGASJE | 13 |
| § 11 | SYKDOM OG SKADE | 13 |
| 11.1 | SYKELØNN | 13 |
| 11.2 | SYKEPLEIE | 14 |
| § 12 | FORSIKRINGER, PENSJON, EFFEKTERSTATNING OG FORLISHYRE | 14 |
| 12.1 | TRYGGHETSFORSIKRING | 14 |
| 12.2 | EFFEKTERSTATNING | 14 |
| 12.3 | DØDSFALLSFORSIKRING | 14 |
| 12.4 | PENSJON | 15 |
| | <i>12.4.1 Tjenestepensjon</i> | <i>15</i> |
| | <i>12.4.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)</i> | <i>15</i> |
| 12.5 | FORLISHYRE | 15 |
| § 13 | VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY | 15 |
| § 14 | JURISDIKSJON | 16 |
| § 15 | TREKK | 16 |
| 15.1 | OMFANG | 16 |
| 15.2 | MEDLEMSKAP | 16 |
| 15.3 | RESERVASJON | 17 |
| 15.4 | ANSVAR FOR FEIL TREKK | 17 |
| 15.5 | AVGIFT TIL OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDET | 17 |
| § 16 | KOLLEKTIV OPPSIGELSE | 17 |
| § 17 | TILLITSMENNS ADGANG TIL SKIPET | 17 |
| § 18 | SJØMANNSTRADRAK | 17 |
| § 19 | SLUTTBESTEMMELSER | 18 |
| 19.1 | VARIGHET | 18 |
| VEDLEGG 1 | PERMITTERING/SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL M.M. | 19 |
| VEDLEGG 2 | ETTER- OG VIDEREUTDANNING | 21 |
| VEDLEGG 3 | TREKK | 22 |
| VEDLEGG 4 | AFP-ORDNING | 23 |

Denne tariffavtale gjelder for maskinoffiserer som er bosatt i Norden eller er norske statsborgere, som tjenestegjør på skip innmeldt i NIS og som blir anmeldt til NRs avtalerregister (NRA). Avtalen gjelder også for elektrikere som er medlemmer av Det norske maskinistforbund, og som tjenestegjør på skip som er omfattet av denne avtale. I denne overenskomst dekker begrepet "maskinoffiser" stillingene maskinist og elektriker.

§ 1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

1.1 Ansettelse

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

1.2 Ansettelse på oppsigelig kontrakt

1.2.1 Oppsigelsestidens lengde

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

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

1.2.2 Oppsigelsestidens henleggelse

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

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

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

For 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 epost 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 virksomheten.

1.2.3 Oppsigelse på grunn av innskrenkninger

Ved oppsigelse p.g.a. innskrenkninger av stillinger som omfattes av denne tariffavtale, skal det ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Det samme gjelder ved permittering av noe varighet. Ansatt som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger av stillinger som omfattes av denne tariffavtale, har inntil et år etter oppsigelsen fortrinnsrett ved nyansettelser i virksomheten. Ved slik ansettelse skal

det tas hensyn til ansiennitet i virksomheten. Fortrinnsretten gjelder bare for ansatt som har vært ansatt til sammen 12 måneder i de to siste år. Fortrinnsretten kan fravikes når virksomheten må ansette en straks, og fortrinnsberettiget ansatt ikke vil kunne varsles eller tiltre i tide.

1.3 Tidsbestemte kontrakter

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

1.4 Fravik fra skipsarbeidsloven

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

§ 2 UTGIFTER VED ANSETTELSE, OPPHOLDSGODTGJØRELSE

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

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

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

§ 3 ARBEIDSOMRÅDET

3.1 Maskinsjefens ansvar

Maskinsjefen leder og er ansvarlig for maskintjenesten. Maskinsjefens arbeidsområde har som siktemål en effektiv og økonomisk drift av skipet. 1. maskinisten er maskinsjefens stedfortreder.

3.2 Skipsledelse

På skip hvor skipsledelse er etablert deltar, foruten maskinsjefen, også 1. maskinisten, når han har anledning, i skipsledelsens møter og beslutninger.

§ 4 LØNN

4.1 Beregning av fast månedslønn

Den totale månedslønn for tjeneste om bord består av:

4.1.1 Basislønn

En basislønn som dekker alt arbeid opp til 56 timer pr. uke. Basislønnen dekker også godtgjørelse iht. skipsarbeidsloven § 9-4. Hvilende vakter for maskinister dekker de 8 siste timene pr. uke av det som er innlagt i basislønnen.

4.1.2 Overtidstillegg

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

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

4.1.3 Overtidsbetaling ut over den fast innlagte overtid

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

Satsene er:

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

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

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

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

4.1.4 Lokal lønnsfastsettelse

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

4.2 Tanktillegg

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

4.3 Kompensasjon for arbeid på bevegelige helgedager, kjemikalietillegg etc.

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

4.4 Security officer (SSO) tillegg

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

DNMF - protokolltilførsel

Da Maskinoffiseren lovmessig er pålagt andre oppgaver ved/under havneanløp og - opphold bør ikke denne oppgaven pålegges denne gruppen.

4.5 Maskinsjef som utfører klassing

Maskinsjef som utfører klassing gis ett tillegg pr. måned. Tillegget fremgår av hyretabellen.

4.6 Assessortillegg

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

4.7 Lønnsutbetaling

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

4.8 Tjenestetillegg

Tjenestetillegg opptjenes i stilling som

- Maskinist etter 1, 3, 5 og 8 år
- Elektriker etter 1, 3, 5, 8, 10 og 15 år

4.9 Krigsrisikotillegg

Krigsrisikotillegg betales iht. avtaler mellom partene.

4.10 Offshorerisikotillegg

På beredskapsfartøyer m.m. betales et tillegg på 100 % av månedslønn for den tid skipet er i fareområdet (definert av sokkelstatens myndigheter for det enkelte tilfelle. Opprettes ingen slik sone av sokkelstaten, gjelder den sone som er gitt av

operatøren), det vil si når plattformen/innretningen er beordret evakuert av operatør, Petroleumstilsynet eller tilsvarende myndighet.

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

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

4.11 Forholdet til Skipsarbeidsloven, Skipssikkerhetsloven etc.

Ovenstående lønssystem trer i stedet for de regler som finnes i de generelle utenriksoverenskomster og skipsarbeidsloven § 9-4. Ekstraarbeid på grunn av sikkerhetstjeneste som nevnt i Forskrift (2007-06-26-705) til skipssikkerhetsloven vedrørende Arbeidstid- og hviletid på norske passasjer- og lasteskip m.m. § 6, må utføres uten særskilt godtgjørelse.

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

4.12 Permisjoner

4.12.1 Velferdspermisjon

Velferdspermisjon kan gis med inntil 14 dager pr. år dersom arbeidstakeren får underretning om at dennes foreldre, ektefellen, barn søsken, svigerforeldre, barnebarn, mor/far til eget barn samt samboer og samboers barn (samboer er i denne sammenheng navngitt person som er registrert på folkeregisteret på samme adresse i 1 år) er avgått med døden eller er alvorlig syk med fare for livet. Velferdspermisjon kan dersom det er praktisk mulig innenfor nevnte dager, også gis med inntil 2 dager per år for deltakelse i egen bestemor/-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.

4.12.2 Permisjon ved svangerskap og fødsel

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

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

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

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

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

4.12.3 Fravik fra retten til permisjoner etter skipsarbeidsloven kapittel 7

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

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

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

4.13 Maskinsjefens lønnsfastsettelse

Maskinsjefen skal være den best betalte i maskindepartementet. Ved lønnsfastsettelsen for maskinsjefen skal dennes overtidspersent normalt ikke avvike fra den prosent som er lagt inn for 1. maskinisten.

På skip hvor maskinsjefen er eneste norske maskinist om bord skal lønnen stå i rimelig forhold til den fastsatte lønn for øvrige norske offiserer om bord. DNMF kan ta opp med Norges Rederiforbund tilfeller hvor DNMF mener lønnsfastsettelsen ikke er overensstemmende med tariffavtalens forutsetninger.

4.14 Opplæringsstillinger

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

For maskinistaspiranter/kadetter er det inngått egen avtale.

4.15 Kurs og møter

4.15.1 Pålagte kurs

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

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

Praktisering av PC-basert pålagt opplæring avtales lokalt.

4.15.2 Pålagte møter

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

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

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

4.15.3 Oppdatering av sertifikater iht. STCW konvensjonen

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

4.16 Verneombud

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

4.17 Verksted

Man kan lokalt i virksomheten etablere en verkstedsavtale.

§ 5 FERIE/FRITID

5.1 Opptjening av ferie/fritid

Ferie/fritid opptjenes etter følgende regler:

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

Note: Norges Rederiforbund har i sirkulære til medlemmene gjort oppmerksom på at hvis man benytter fridagsoppgjør i stedet for den avregningsmetode som er nevnt i denne paragraf, kan man benytte det samme system som i avtalen for NOR-registrerte offshore servicefartøyer, herunder punkt 10.3 Turnus og ferie/fritidsavspasering ved sykdom. I slike tilfeller gjelder ikke avtalens § 6 – ventehyre.

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

5.2 Godtgjørelse for ferie/fridager, kostgodtgjørelse

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

§ 6 VENTEHYRE

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

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

§ 7 UNIFORM

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

§ 8 KØYKLÆR

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

§ 9 FORLENGELSE AV KONTRAKTSFORHOLDET

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

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

§ 10 UTREISE OG HJEMREISE

10.1 Utgifter i forbindelse med reise

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

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

Ved avmønstring grunnet sykdom/skade dekker arbeidsgiver hjemreiseutgiftene.

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

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

10.2 Reisestandard, bagasje

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

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

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

Merknad:

Dersom den ansatte har hatt en reise av lengre varighet ut til skipet, må det sørges for at det gis tilstrekkelig hvile før tiltredelse til arbeidet om bord. Det norske maskinistforbund kan ta opp med NR tilfeller hvor hjemreisetiden er blitt urimelig lang i forhold til normal reisetid.

§ 11 SYKDOM OG SKADE

11.1 Sykelønn

Den ansatte som blir arbeidsufør i forbindelse med tjeneste om bord eller er arbeidsufør i periode hvor han skulle ha tjenestegjort om bord, omfattes av Folketrygdlovens regler om sykepenger. Den ansatte vil etter disse regler ha rett til sykepenger fra arbeidsgiver de første 16 dager han er arbeidsufør, deretter fra trygden. Hvis trygdens maksimalsatser medfører at sykepengene utgjør et mindre beløp enn fast avtalt månedslønn, betaler arbeidsgiver fast avtalt månedslønn i arbeidsgiverperioden og differansen mellom fast

avtalt månedslønn og trygdens sykepenger, jf. Skipsarbeidsloven § 4-4. Det er en forutsetning for denne rett til sykepenger fra arbeidsgiver at ansettelsesforholdet består.

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

11.2 Sykepleie

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

§ 12 FORSIKRINGER, PENSJON, EFFEKTERSTATNING OG FORLISHYRE

12.1 Trygghetsforsikring

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

12.2 Effekterstatning

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

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

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

Det vises for øvrig til skipsarbeidsloven § 8-4.

12.3 Dødsfallsforsikring

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

12.4 Pensjon

12.4.1 Tjenestepensjon

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

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

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

Opplysning:

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

12.4.2 Avtalefestet Pensjon (AFP)

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

Merknad

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

12.5 Forlishyre

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

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

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

§ 13 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY

Arbeidsgiver skal skaffe og holde arbeidstøy (kjeledress, regntøy og gummistøvler) samt det verne- og sikkerhetsutstyr som til enhver tid er bestemt i norske offentlige forskrifter.

Effektene er virksomhetens eiendom. Verneutstyr til personlig bruk tilbakeleveres ved avmønstring. Ved lasting/lossing eller arbeid med helseskadelige/etsende stoffer skal de ansatte til enhver tid være informert om de faremomenter som er til stede, samt være utstyrt med forskriftsmessig verneutstyr.

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

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

§ 14 JURISDIKSJON

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

§ 15 TREKK

15.1 Omfang

Alle virksomheter tilsluttet NR og som omfattes av tariffavtale mellom Det norske maskinistforbund og Norges Rederiforbund trekker arbeidstakere som tjenestegjør innenfor Det norske maskinistforbunds tariffområde eller medlem i Det norske maskinistforbund den til enhver tid gjeldende treksats.

Trekket betales til

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

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

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

15.2 Medlemskap

Trekket medfører ikke at den ansatte automatisk blir medlem av Det norske maskinistforbund. Medlemskap i Det norske maskinistforbund omfatter bare de som er medlemmer av forbundet eller senere melder seg inn i forbundet.

For medlemmer av Det norske maskinistforbund er trekket å anse som kontingent.

15.3 Reservasjon

Dersom den ansatte ikke ønsker å bli trukket, må vedkommende gi arbeidsgiver/oppgjørskontor skriftlig erklæring om reservasjon. Reservasjonserklæringen følger oppgjørslistene til Sjømannsorganisasjonenes Fellessentral.

De som reserverer seg for nevnte trekk pålegges en avgift til dekning av forbundets kostnader med å påse at de får de lønns- og arbeidsvilkår de har krav på. (vedlegg 3)

15.4 Ansvar for feil trekk

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

15.5 Avgift til Opplysnings- og utviklingsfondet

Avtalene mellom Norges Rederiforbund og Det norske maskinistforbund om et Opplysnings- og utviklingsfond er en del av denne overenskomst.

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

§ 16 KOLLEKTIV OPPSIGELSE

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

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

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

§ 17 TILLITSMENNS ADGANG TIL SKIPET

Det norske maskinistforbunds ansatte tillitsmenn skal i organisasjonsanliggender ha adgang til skip som benytter denne avtale, når hensynet til skipstjenesten eller arbeidet om bord ikke er til hinder for dette. Tillitsmannen er forpliktet til på forlangende å forevise skriftlig legitimasjon fra organisasjonens ledelse i Oslo.

§ 18 Sjømannsfradrag

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

§ 19 SLUTTBESTEMMELSER

19.1 Varighet

Denne avtale gjelder fra 1. januar 2023 til 31. desember 2024 og videre 1 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

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

NORGES REDERIFORBUND

DET NORSKE MASKINISTFORBUND

Vedlegg 1 Permittering/sysselsettingsspørsmål m.m.

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

Permisjoner m.v.

1. Maskinoffiserene har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har utvist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet. Blir det tvist om dette, må ikke arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp finne sted. Forhandling skal opptas og tvisten avgjøres av Arbeidsretten hvis en ikke blir enig.
2. Maskinoffiserer som får ansettelse i DNMFs administrasjon har rett til permisjon fra virksomheten i inntil 2 år for å arbeide i DNMFs administrasjon.
3. DNMF og NR er enige om at DNMFs forhandlingsutvalg ved tariffrevisjoner i rimelig grad skal settes sammen av seilende medlemmer av DNMF.

Maskinoffiserer som deltar i DNMFs forhandlingsutvalg under første forhandlingsmøte som avholdes i forbindelse med en tariffrevisjon, skal innvilges tjenestefrihet med lønn inntil forhandlingene er avsluttet. Det kan dog ikke kreves tjenestefrihet for mer enn to maskinoffiserer.

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

Sysselsettingsspørsmål

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

- b) Den under a) nevnte frist kommer ikke til anvendelse hvis tariffavtale gir adgang til å bruke kortere varsel. Fristene gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt med DNMF-organiserte medlemmer hos annen arbeidsgiver eller tariffstridig konflikt med DNMF-organiserte på skipet når konflikten fører til at andre maskinoffiserer ikke kan sysselsettes på rasjonell måte på skipet. Også i disse tilfeller plikter dog arbeidsgiver å gi det varsel som er mulig.
- c) Før permisjonsvarslene sendes ut skal arbeidsgiver underrette DNMF. I underretningen skal oppgis
- navn på de ansatte som er omfattet av permitteringene,
 - hvor lenge permitteringene antas å vare.
- d) Når den ansatte blir permittert, skal han få skriftlig bevis fra virksomheten. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og - der det er mulig - permitteringstidens sannsynlige lengde.
- e) Blir maskinoffiseren, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale ham hyre for gjeldende oppsigelsestid.

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

Avstemningsregler

Ved eventuelle avstemninger skal kun de av de ansatte delta som er bundet av overenskomsten, samt tillitsvalgte i lokalforeninger e.l. når DNMFs vedtekter fastsetter det.

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 Trekk

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

Avgiften er et vederlag for følgende tjenester ut fra kostpris:

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

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

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

Vedlegg 4 AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

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) 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 inntekstpensjon 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 inntekstpensjon 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.