Norges Rederiforbund
Norwegian Shipowners' Association

Et rettferdig arbeidsliv

SAFE

Hovedavtalen fra side: 68

NR tariff offshore

For ansatte på **flyttbare offshoreinnretninger** samt
Boring og forpleining på permanent plasserte innretninger
på norsk kontinentalsokkel

2022-2024

Foto: Erlend Hatteberg

SOKSAFE2022
SAMMENSLUTNINGEN AV
FAGORGANISERTE I
ENERGISEKTOREN

Gjelder fra 1. juni 2022
til 31. mai 2024

TARIFFAVTALER

FOR ANSATTE PÅ

FLYTTBARE OFFSHOREINNRETNINGER

SAMT BORING OG FORPLEINING PÅ PERMANENT PLASSERTE INNRETNINGER

PÅ NORSK KONTINENTALSOKKEL

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL II OVERENSKOMSTEN

1. VIRKEOMRÅDE 5

2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG AVSKJED 5

2.1 ANSETTELSE 5
2.2 OPPSIGELSE OG AVSKJED 6

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER 6

3.1 DEFINISJONER 6
3.2 ARBEIDSTID 7
3.3 OPPHOLDSPERIODE 8
3.4 ENDRING AV ARBEIDSPLAN, ARBEIDSSYKLUS ELLER ARBEIDSSTED 8
3.5 ARBEIDSPERIODE 9
3.5.1 Svingskiftkompensasjon 9
3.5.2 Unntak/presiseringer 10
3.6 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED VERKSTED OG I OPPLAG 10
3.7 RETT TIL Å GÅ I LAND PÅ FRITID 10
3.8 FJERNARBEID 11
3.9 ARBEID PÅ LAND 11

4. LØNNSSYSTEM 11

4.1 LØNNSGRUPPEPLASSERING (SE PROTOKOLLTILFØRSEL I PKT. 27) 11
4.1.1 Tjenestetillegg 13
4.1.2 Lønnsansiennitet 13
4.1.3 Lønnsansiennitet for vikar 14
4.1.4 Nye stillinger 14
4.1.5 Fast stillingsutvalg 14
4.2 LØNNSTABELLER 14
4.2.1 Vikariat 14
4.2.2 Fast alternerende stilling 15
4.2.3 Kompetansetillegg 15
4.2.4 Kost og kostgodtgjørelse 15
4.3 OPPLÆRINGSSTILLINGER 15

5. OVERTID 15

5.1 GODTGJØRELSENS STØRRELSE 15
5.2 ARBEID UTOVER 12 TIMER I DØGNET 16
5.3 GODTGJØRELSE I FORBINDELSE MED FOR MEGET TID OM BORD 16
5.4 KORTE OVERTIDSPERIODER 16

6. ULEMPETILLEGG M.V. 16

6.1 IMPROVISERT NATTELOSJI 16
6.2 SIKKERHETSMØTER 16
6.3 MASKETILLEGG 17
6.4 SHUTTLING 17
6.4.1 Reise/venting ved transport mellom losji og arbeidssted 17
6.4.2 Reise/venting ved transport mellom plattformer 17
6.4.3 Reise/venting ved verkstedsopphold 17
6.5 OLJEBASERT BORESLAM 17
6.6 RØYKDYKKERE 17
6.7 SYKEPLEIER I TRYKKAMMER 18
6.8 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE 18
6.9 EGEN LUGAR 18
6.10 RENGJØRING AV SMITTELUGAR 18
6.11 KLOAKKTILLEGG 18
6.12 DELING AV ENKELTLUGARER 18

7. NATTILLEGG 18

8. MØTER OG KONSULTASJONER 18

9. KURS PÅLAGT AV ARBEIDSGIVEREN 18

9.1 KRAV OM KURS 18
9.2 KORTERE KURS 19
9.3 KURS AV LENGRE VARIGHET 19
9.4 HJEMREISE UNDER KURS 19
9.5 UTGIFTER I FORBINDELSE MED KURSET 19
9.6 KOST- OG LOSJIGODTGJØRELSE 19
9.7 MIDLERTIDIGE ANSATTE 20
9.8 MARITIME PERSONELLSERTIFIKATER 20

10. FERIE OG FERIEPENGER 20

10.1 FERIELOVEN 20
10.2 FERIENS LENGDE OG DEN ALMINNELIGE ARBEIDSTID 20
10.3 FERIETID 20
10.4 FERIEPENGER FOR ANSATTE MED NORMAL MÅNEDSLØNN 20
10.5 FERIEPENGER FOR ANSATTE MED JUSTERT MÅNEDSLØNN 22
10.6 TILLEGG FOR ARBEIDSTAKER OVER 60 ÅR 22

11. UTBETALING AV LØNN 22

12. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE 22

13. REISEREGULATIV 23

13.1 ORDINÆR REISEPLAN 23
13.2 UREGELMESSIGHETER VED REISEN 23
13.3 UTGIFTER I FORBINDELSE MED ANDRE REISER 23
13.4 HJEMREISE GRUNNET SYKDOM 23
13.5 TJENESTEREISER 24

14. PERMISJONER 24

14.1 GENERELLE BESTEMMELSER 24
14.2 BEDRIFTSVIS TILLEGGSPRAKSIS 24
14.3 PERMISJON UTEN LØNN 24
14.4 SKRIFTLIG MEDDELELSE 24
14.5 DEFINISJONER 24
14.6 TRANSPORT 25

15. REPETISJONSØVELSER 25

15.1 GODTGJØRELSE 25
15.2 REFUSJON 25

16. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR 25

17. SYKDOM 25

17.1 LEGEUNDERSØKELSE 25
17.2 SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSPLAN 26
17.3 LØNN UNDER SYKDOM 26

18. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE 26

19. FORSIKRING OG ANSATTES EFFEKTER 26

19.1 FORSIKRING 26
19.2 ANSATTES EFFEKTER 27
19.3 ETTERLØNN VED DØDSFALL 27

20. VIKAR/RESSURSPOOL 27

21. PENSJONSKOMPENSASJONSORDNING (JFR. PROTOKOLLTILFØRSEL I PKT. 27) 27

22. ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE 27

23. INNVANDRERE 28

24. LÆRLINGER **28**
25. GENERELLE AVTALER / VEDLEGG **29**
26. REGULERINGSBESTEMMELSE **30**
27. PROTOKOLLTILFØRSLER **30**
28. IKRAFTTREDEN - VARIGHET **34**
BILAG 1 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND **35**
BILAG 2 AVTALEFESTET PENSJON (AFP) **37**
BILAG 3 AVTALE OM SLUTTVEDERLAG **40**
BILAG 4 PENSJON **51**
BILAG 5 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M. **54**
BILAG 5A ANSATTE I VIKARBYRÅER **57**
VEDLEGG OM FERIE **58**
VEDLEGG **61**
PROTOKOLL AV 19. NOVEMBER 1999 MED FELLESERKLÆRING OM TILLITSVALGTE **61**
BILAG 6 FELLESERKLÆRING OM LOKALE VIKAR-/RESSURSPOOLAVTALER **63**
HOVEDAVTALEN **67**

AVTALE FOR ARBEIDSTAKERE PÅ MOBILE OFFSHOREINNRETNINGER I VIRKSOMHET PÅ NORSK KONTINENTALSOKKEL OG FOR PLATTFORM-BORING OG FORPLEINING PÅ PERMANENT PLASSERTE INNRETNINGER PÅ NORSK KONTINENTALSOKKEL

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på flyttbare innretninger (uavhengig av om innretningen er innført i skipsregister) på norsk kontinentalsokkel i stilling som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel.

Bestemmelsene får også anvendelse for arbeidstakere som arbeider med plattformboring på norsk kontinentalsokkel, i stilling som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel. Med plattformboring menes også oppdrag om vedlikehold av boreutstyr for slik virksomhet.

Bestemmelsene får også anvendelse for arbeidstakere i forpleiningsselskaper på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel og hvor forpleiningsselskapet har meldt denne virksomheten inn i Norges Rederiforbund.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.

Så lenge denne overenskomst gjelder mellom organisasjonene kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre arbeidsgivere med fast ansatte på flyttbare innretninger og/eller plattformboring på norsk sokkel som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne overenskomst.

Protokolltilførsel:

Ved tariffrevisjonen 1996 anmodet SAFE om å få inn en bestemmelse om at ansatte på innretningene gjennom underentreprenører, og som naturlig hørte inn under stillingsområdet, skulle betraktes å være dekket av overenskomsten. NR hevdet at dette kunne medføre juridiske og/eller kommersielle komplikasjoner. NRs medlemmer skal imidlertid søke å påvirke slike underentreprenører til å bli part i overenskomsten og på forespørsel fra de lokale tillitsvalgte kunne redegjøre hva som er gjort i så måte. Partene viser for øvrig til den tariffplikt som foreligger til ikke å inngå nye overenskomster som avviker fra nærværende.

2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG AVSKJED

2.1 Ansettelse

Arbeidsavtale inngås i henhold til gjeldende lovbestemmelser. Ansettelse skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av den ansatte og arbeidsgiver. Kontrakten skal være en standardkontrakt og skal være på norsk. Dersom den ansatte ønsker det, kan kontrakten være skrevet på engelsk.

Kontrakten skal vise til gjeldende overenskomst (Hovedavtale og tariffavtale) som sammen med andre aktuelle bestemmelser vedrørende arbeidet, skal overleveres den ansatte.

Ansettelse av vikarer skjer ved skriftlig kontrakt. Det skal fremgå hvem det vikarieres for. Ansettelsesforholdet skal også omfatte friperioder.

Uten avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er det ikke anledning til å ha annet lønnet arbeid hos konkurrerende bedrift eller hos oljeselskap som er potensiell oppdragsgiver for arbeidsgiveren. Det samme gjelder arbeid som etter gjeldende rett vil være i strid med arbeidstakerens generelle plikter etter arbeidskontrakten.

2.2 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gis i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. For ansatte som avlønnes i lønnsgruppe 0, 0.1, 1, 1.2, 2, A og B gjelder 3 måneders oppsigelsestid. For plattformsjefer med ti års ansettelse er oppsigelsestiden 6 måneder.

Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en friperiode, opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres. Lønn for opparbeidede fridager må minst dekke dagene frem til oppsigelsestidens utløpsdato.

Arbeidstaker får dekket nødvendige reiseutgifter ved lovbestemt forhandlingsmøte i forbindelse med oppsigelse eller avskjed.

Fortrinnsrett til ny tilsetting etter arbeidsmiljølovens § 14-2, skal for ansatte på flyttbare innretninger og som er fylt 55 år, gjelde fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog således at den utvidede fortrinnsrett bortfaller ved fylte 60 år. For ansatte på plattformboring, gjelder en tilsvarende utvidet fortrinnsrett fra 57 til 62 år.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

Arbeidsperiode:	Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn.
Fritid:	Tiden mellom to arbeidsperioder.
Oppholdsperiode:	Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under virkeområdet til Ramme-forskriften kap. VIII.

Friperiode:	Tiden mellom to oppholdsperioder.
Ferie:	Del av friperioder som er ferie i henhold til Ferieloven og avtalens pkt. 10.
Skiftarbeid:	En arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidsplan.
Arbeidsplan:	Plan som viser oppholdsperiode og friperiode.
Arbeidssyklus:	En avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperioder som gjentas regelmessig og som til sammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med avtalens bestemmelser om arbeidstid.
Avviksperiode:	En periode mellom to ordinære arbeidssykluser, med annen lengde på oppholdsperiode og/eller friperiode.
Dagarbeidstid:	Den normale arbeidstid om dagen iht. bedriftens praksis.
Shuttling:	Med shuttling menes transport mellom faste og/eller flyttbare innretninger, og/eller land.
Svingskift:	Skiftarbeid hvor arbeidsperiodene foregår på ulike tider av døgnet i en og samme oppholdsperiode.

3.2 Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år.

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på innretningen og om mulig sikkerhetsopplæring.

Planen skal vise når en oppholdsperiode tar til og når den avsluttes.

Når transportforholdene medfører at en 12 timers arbeidsperiode må deles på utreise og hjemreisedagen, betinger dette ingen tilleggsbetaling.

Partene er enige om at for overenskomstens virkeområde skal den avtalefestede ferie legges i arbeidssyklusens friperioder. Med arbeidsplaner med 2 ukers oppholdsperioder og vekselvis 3 og 4 ukers friperioder innebærer dette at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid i år 2002 vil være 11 timer lenger enn den tarifferte arbeidstid på 1582 timer.

Partene er derfor enige om at fra 1.1.2002 skal arbeidsplaner normalt være satt opp med 2 ukers oppholdsperioder fulgt av 4 ukers friperioder.

Ved beregning av kompensasjon etter pkt. 5.3 legges for dem som er omfattet av denne 2/6 til grunn ved 2-4 rotasjon.

Ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner skal det avtalte timetallet på 1460 timer på sokkelen opprettholdes inntil det avtalte timetallet tas igjen av arbeidstidsreduksjoner i industrien / samfunnet. Slike reduksjoner blir å kompensere verdimessig økonomisk dersom generelle arbeidstidsreduksjoner gjennomføres uten reduksjon i lønn.

3.3 Oppholdsperiode

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom den enkelte bedrift og den lokale fagforening. Hvor lokal fagforening ikke finnes, avtales den med de tillitsvalgte.

Under normale omstendigheter skal den ansatte i prinsipp ikke returnere til land med en senere flight enn den vedkommende kom ut til feltet med.

Ekstra tid arbeidet i tilknytning til en regulær oppholdsperiode kan kun tillates i henhold Rammeforskriften kap. VI, og godtgjøres med overtidsbetaling i henhold til pkt. 5.1.

Hvis arbeidsgiveren uforskyldt ikke kan gjennomføre mannskapsbytte i rett tid, f.eks. ved vanskelige værforhold, tekniske problemer med helikopteret eller fordi avløser er blitt syk, forutsettes det at den eller de ansatte det gjelder fortsetter i tjenesten i den utstrekning det er rimelig når det ellers ville oppstå vesentlige vanskeligheter for innretningen eller for de øvrige ombordværende.

De som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid opptjener lønn, helligdagsgodtgjørelse og friperiode som om de har vært i arbeid på fartøyet etter planen. Oppholds- og forpleiningsutgifter i ventetiden dekkes av arbeidsgiveren etter samme retningslinjer som nevnt i punkt 13. Dette skal også gjelde personell som utkalles utenom egen arbeidsplan.

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes lønn, selv om dette resulterer i færre dager på sokkelen enn i henhold til oppsatt arbeidsplan.

Ventetid (fritid) på innretningen når det ikke arbeides, betales med timelønn (månedslønn/146) pr. time. Ventetid regnes fra det tidspunkt som er fastsatt for avreise, eller etter 14 døgn fra det tidspunktet oppholdsperioden begynte. Korte avbrudd i oppholdsperiode regnes som del av oppholdsperiode. Den friperiode som her er gått tapt er hermed oppgjort. Ved ventetid på heliport på over 1 time ut over normal avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres pr. time med timelønn regnet fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang. Når ventetid på heliport foregår i det som skulle vært arbeidstid på sokkelen, og/eller når en blir sendt til hotell/hjem fra heliport, avbrytes ventetidsbetalingen fra tidspunkt for innsjekk hotell eller ankomst hjem og frem til avgang fra hotell/hjem. (Ventetid ved verkstedsopphold, se pkt. 27 Protokolltilførsler)

3.4 Endring av arbeidsplan, arbeidssyklus eller arbeidssted

Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å endre arbeidssykluser eller å overføre personell fra en arbeidsplass eller en innretning, til en annen. I slike situasjoner vil valg av hvilke ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av arbeidsgiveren.

Ingen er tjent med unødvendig bytte av arbeidsplan/innretning, men krav til bemanning og ønsker fra de ansatte kan gjøre dette nødvendig.

Når det er mulig vil det bli tatt hensyn til den enkeltes ønske, hensyn tatt til hele gruppen eller grupper av ansatte.

De som får ekstra eller forlenget oppholdsperiode eller avvik i oppsatt arbeidssyklus, skal ha overtidsgodtgjørelse etter pkt. 5.3. Fravik som skyldes stillingsopplæring eller stillingsendring godtgjøres dog med ordinær timelønn.

Ved avvik fra arbeidsplanen gis dessuten en kompensasjon på kr. 550,- pr. dag, oppad begrenset til kr. 3850,-, for hver dag den ansatte arbeider på dag som skulle vært fri i perioden fra normal arbeidssyklus blir brutt til tidligere arbeidssyklus er gjenopprettet. Tilsvarende skal gjelde ved fast overgang til ny arbeidssyklus dersom siste friperiode etter den tidligere arbeidsplanen forlenges (arbeidsplanen «skyves fra» arbeidstakeren). Dette avsnittet gjelder dog ikke ved mannskapets første gangs mobilisering på nytt utreisested, eller ved innretningens skifte av felt eller operatør.

Ved pålagt endring av arbeidsplan som følge av nedbemanning, utbetales kun overtidskompensasjon etter pkt. 5.3.

Uavhengig av det forannevnte kompenseres ikke for tapte fridager ved endring av arbeidsplan etter den enkeltes ønske.

3.5 Arbeidsperiode

Den nærmere daglige arbeidstidsordning avtales mellom partene om bord. Ingen ansatt har krav på å kunne arbeide utelukkende på dagtid. Når de ansatte ønsker det og intet annet er avtalt, skal man søke å legge forholdene til rette for et rimelig skifte mellom dag- og nattjeneste med mindre dette volder særlige vanskeligheter. Det foretas ikke trekk for pålagt hviletid.

For ledende personell som plattformsjef, teknisk sjef, stabilitetssjef, forpleiningssjef, boresjef og produksjonssjef, som ikke er omfattet av Arbeidsmiljølovens eller Rammeforskriftens arbeidstidsbestemmelser, er det ikke avtalt begrenset daglig arbeidstid, men disse må selv organisere sin nødvendige hviletid.

3.5.1 Svingskiftkompensasjon

Endret plassering av arbeidsperiode kompenseres for hver endring med et kronebeløp tilsvarende overtidstillegg (65 %). Tillegget betales i de to første arbeidsperiodene etter endringen og for det antallet timer arbeidsperioden har blitt endret.

Går den ansatte f.eks fra arbeidsperiode kl. 06.00 - kl. 18.00, til arbeidsperiode kl. 12.00 - kl. 24.00, betales med 6 timer overtidstillegg (65%) for de to første arbeidsperiodene.

Går den ansatte f.eks fra arbeidsperiode kl. 06.00 - kl. 18.00, til arbeidsperiode kl. 18.00 - kl. 06.00, betales med 12 timer overtidstillegg (65%) for de to første arbeidsperiodene

Tillegget utbetales uavhengig av lengden på arbeidsperiodene etter endringen.

Ved arbeidsperiodeendringen som følge av forlenget tid i etterkant av en ordinær oppholdsperiode hvor den ansatte avslutter den forlengede oppholdsperioden en dag etter endringen av arbeidsperioden (svingskiftet) skal det bare betales kompensasjon for en arbeidsperiode.

3.5.2 Unntak/presiseringer

Det kompenseres ikke for arbeidsperiodeendringer som følger av tildelt arbeidsplan. Det kompenseres heller ikke for endring av arbeidsperioden for hele oppholdsperioden når den ansatte får beskjed om dette før avreise fra heliport.

Dette skal praktiseres som følger i tilfellene nedenfor:

- Det kompenseres ikke for endret arbeidsperiode ved overgang fra en ekstraordinær oppholdsperiode til den ordinære oppholdsperioden dersom endringen er en følge av tildelt arbeidsplan (for den ordinære oppholdsperioden).
- Dersom endringen av arbeidsperiode finner sted på et annet tidspunkt enn det som fremgår av arbeidsplanen (forskjøvet svingskift) skal dette kompenseres med satsene i pkt 3.5.1 for to arbeidsperioder med mindre den ansatte får beskjed om endringen før avreise fra heliport.
- Ved ekstra oppholdsperioder uten tilknytning til en ordinær oppholdsperiode og for vikarer skal det ikke kompenseres for arbeidsperiodeendringer som fremgår av arbeidsplanen for den ansatte man avløser, eller som man har fått beskjed om før avreise fra heliport. Unntaket gjelder bare for én arbeidsperiodeendring i løpet av en oppholdsperiode. (Merknad: vikarer skal ha beskjed hvem det vikarieres for og vedkommendes arbeidsplan før avreise fra heliport).
- Dersom den ansatte som normalt ikke har arbeidsperiodeendringer får beskjed om en arbeidsperiodeendring før avreise fra heliport, skal dette ikke kompenseres. Dette unntaket gjelder bare for én arbeidsperiodeendring i løpet av en oppholdsperiode.
- Dersom et avtalt svingskift ikke blir gjennomført skal det ikke gis svingskiftskompensasjon.
- Utenom de arbeidsperiodeendringer som følger av kulepunkt 1, gjelder unntak bare for en arbeidsperiodeendring i løpet av en oppholdsperiode.

3.6 Arbeidstidsordninger ved verksted og i opplag

Ved lange verkstedsopphold og under opplag kan det etter avtale med de tillitsvalgte benyttes en annen arbeidstidsordning enn fastsatt i denne avtale. Avtalen skal bl.a. inneholde bestemmelser om arbeidstid, hjemreiseordninger etc. Oppnås ikke enighet kan spørsmålet bringes inn for organisasjonene.

3.7 Rett til å gå i land på fritid

Under innretningens opphold i havn eller på annen sikker ankerplass inshore, under verkstedopphold og opplag nær land har en ansatt rett til å gå i land i sin fritid med mindre det er påkrevet at han blir om bord av hensyn til de ombordværendes, innretningens eller utstyrets sikkerhet, utføring av nødvendig arbeid om bord, innretningens forestående avreise eller forhaling, eller som følge av myndighetenes pålegg. Blir en ansatt pålagt å holde seg om bord i fritiden uten at dette skjer på grunn av hans eget forhold, eller som en følge av bestemmelser fattet av offentlig myndighet, skal han ha godtgjøring med kr. 50,- pr. time.

Forså vidt det med hensyn til kostnadene og omstendighetene for øvrig kan skje, skal plattformsjef, uten utgift for mannskapet, sørge for slikt båtsamband at mannskapet kan nytte sin rett til å gå i land.

Bestemmelsene i dette punkt gjelder ikke der innretningene er på kontrakt og operatøren av beredskapshensyn forlanger full bemanning. Bestemmelsene gjelder heller ikke der de tekniske forhold gjør det sikkerhetsmessig risikabelt å entre innretningen uten ved bruk av helikopter.

3.8 Fjernarbeid

Den enkelte bedrift kan ikke igangsette fjernarbeid som arbeidsordning uten at vilkår for slikt arbeid er avtalt lokalt.

3.9 Arbeid på land

For ansatte som arbeider midlertidig på land i sin oppholdsperiode skal det inngås avtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkår før arbeidet iverksettes.

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppeplassering (se protokolltilførsel i pkt. 27)

0 Plattformsjef
0.1 Boresjef, Produksjonssjef
1 Seksjonsledere, Teknisk sjef, Ass. plattformsjef med dekksoffiserssertifikat klasse 1, Maritim dekksleder, Stabilitetssjef, Vedlikeholdsleder, Ass. boresjef

2 Borer, Undervannsingeniør, Forpleiningssjef, Ledende elektriker, Ass. tekn. sjef

A1 Ass. seksjonsledere, Elektriker, Sikkerhetsleder, Sykepleier, DP-operatør

A Assisterende borer, Kontrollromsoperatør, Maskinromsoperatør, Ballastkontroll-romsoperatør

B Driftstekniker, Elektriker i plattformboring, Riggmekaniker i plattformboring, Laborant, Hydraulikkingeniør, Elektroniker, Instrumenttekniker, Prosess-fagoperatør, Kranfører/arbeidsleder, Materialforvalter, Tårnarbeider

C Radiooperatør, Kokk, Mekaniker, Sveiser, Bore- og vedlikeholdsoperatør (BVO), Kranfører, Dekksbas, Vaktmester

D Turretoperatør, Tårnarbeiderassistent, Boredekksmekaniker, Boredekksarbeider, Slamsiloperatør, Resepsjonist, Motormann, Renholdsoperatør med fagbrev

E Drifts- og vedlikeholdsoperatør (DVO), Forpleiningsoperatør

Lønnen for ansatte i lønnsgruppene 0 til 2 fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For ansatte i lønnsgruppe 0 til 2 gjelder ikke overenskomsten pkt. 3.1, 3.2, 3.3 1.ledd, 3.4, 3.5, 3.6 og 3.7, punktene 4.1.1 til 4.1.3 og 4.2 samt punktene 5 til 7. De skal dog ha kompensasjon med ordinær timelønn og overtidstillegg etter satsene i pkt. 5.1 ved for meget tid om bord (med arbeid) i forhold til lengden av deres ordinært avtalte arbeidstid, og krav på egen lugar etter bestemmelsen i pkt. 6.9 og 6.1.

Det er inngått en egen Felleserklæring om individuell avlønning. Se pkt. 27.

SAFE vil i forbindelse med sentrale forhandlinger også forhandle om regulering av de fastsatte minstelønnssatser for individuelt avlønnede stillinger.

Merknader:

Elektriker i plattformboring, og mekaniker i plattformboring med fagsertifikat innen hydraulikk, rykker opp i lønnsgruppe A1 etter 1 år i topplønnssatsen. Ved opprykk innplasseres arbeidstaker i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over lønnstrinn 6 i lønnsgruppe B.

Med virkning fra 1. januar 2014 rykker mekaniker i plattformboring opp i lønnsgruppe A1 etter ett år i topplønnssatsen i lønnsgruppe B. Ved opprykk innplasseres mekaniker i plattformboring i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over lønnstrinn 6 i lønnsgruppe B. De som pr. 1. juni 2013 er lønnet i lønnsgruppe A rykker tilsvarende opp til det lønnstrinn i A1 som ligger kronemessig nærmest over vedkommendes lønnstrinn i A.

Tårnarbeiderassistent, boredekksmekaniker, slamsiloperatør og boredekksarbeider med fagbrev som bore- og vedlikeholdsoperatør rykker opp til lønnsgruppe C den 1. i måneden etter at godkjent fagbrev er forelagt bedriften. Ved opprykk innplasseres arbeidstakeri det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over satsen i lønnstrinn D som den enkelte innehar før opprykk.

Renholdsoperatør med fagbrev som renholder gis opprykk til nærmeste overliggende sats i lønnsgruppe D.

DVO omfatter stillingene "rigger" og "hjelpearbeider" der disse er i bruk. "Renholdsoperatør" erstatter den tidligere stillingsbetegnelsen "Forpleiningsoperatør".

For stillingen Drifts- og vedlikeholdsoperatør (DVO) i den enkelte bedrift gis et særtillegg på kr. 6000,- pr. år inklusive feriepenger til ansatte som har stått minimum ett år i topplønnssatsen. Tillegget gis første gang med virkning fra 1. juni 2013 for de som på dette tidspunktet har stått minimum ett år i topplønnssatsen, deretter 1. januar det enkelte år.

Det faste stillingsutvalg for flyttbare innretninger har tidligere behandlet stilling som Ledende elektriker/sjefselektriker og besluttet individuell innplassering i lønnsgruppe 02. Det er enighet om at bedrifter har anledning til å benytte denne stillingen med tilhørende lønnsinnplassering i tråd med stillingsutvalget vedtak.

Minstelønnssatser pr. måned gjeldende fra 1. juni 2020:

Gruppe	Stilling	Normal månedslønn	Justert månedslønn
0	Plattformsjef	83 434	74 495
0.1	Boresjef, produksjonssjef	81 259	72 553
1	Se lønnsgruppeplassering	74 734	66 727
2	Se lønnsgruppeplassering	69 297	61872

Disse minstelønnssatser er basert på gjennomsnittlig 1460 timer i året og 12 % feriepenger (skal utregnes med den til enhver tid gjeldende sats for beregning av feriepenger).

4.1.1 Tjenestetillegg

Tjenestetilleggstrinnene gjelder for tjenestetid etter 1, 2, 3, 4,5 og 6 år.

a) Ved stillingsopprykk (opprykk til høyere stillingsgruppe), går man opp til tilsvarende lønnstrinn i den høyere lønnsgruppen.

b) Ansiennitetsopprykk gis pr. 1. januar etter følgende regler:

1. Arbeidstakere som ansettes i tiden 1. januar til 30. juni vil få ansiennitetsopprykk 1. januar det påfølgende år

2. Arbeidstakere som ansettes i tiden 1. juli til 31. desember vil få ansiennitets-opprykk fra andre gang man passerer årsskiftet

4.1.2 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet godskrives fullt ut for praksis i produksjons-, bore- og cateringbedrift offshore. Ved ansettelse i bedriften godskrives for øvrig annen relevant praksis med inntil 3 år. Bedriften foretar da en vurdering av den ansattes dokumenterte praksis og hvorvidt og i hvilken grad denne er relevant. Med annen praksis menes arbeidsoppgaver som er likeartet med arbeidsoppgaver den ansatte skal utføre i sin stilling. Ved vurderingen skal en også se på tidligere vurderinger, slik at godskrivelsen for likt arbeid blir mest mulig ensartet for de ansatte. Vurderingen skal arkiveres i personalarkivet. Oppstår det uenighet lokalt, følger man det som er anbefalt sentralt, eventuelt etter behandling i Det faste stillingsutvalg.

For ansatte i sertifikatpliktige stillinger hvor sertifikat kan opptjenes ved tjeneste på skip, medregnes inntil 4 1/2 års tjeneste fra skip ved beregning av ansiennitet.

Denne bestemmelses første ledd 2. setning og annet ledd praktiseres slik at det til sammen eller hver for seg ikke godskrives mer enn 3 lønnstrinn. Dette innebærer at praksis over 1,5 år godskrives med ett lønnstrinn, utover 3 år med to lønnstrinn og utover 4,5 år med tre lønnstrinn.

4.1.3 Lønnsansiennitet for vikar

Sykeavløser/vikarer opptjener lønnsansiennitet etter de samme bestemmelser som gjelder for fast ansatte. Eksempelvis gir man ett års tjenestetid for et årsverk (1460 timer) offshore.

4.1.4 Nye stillinger

Partene i tariffavtalen kan kreve forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under punkt 4.1, og som naturlig hører inn under avtaleområdet. Lønnsfastsettelsen skal være fastslått ved enighet eller nemnd før det ansettes folk i stillingen, dersom dette er praktisk mulig.

4.1.5 Fast stillingsutvalg

Det opprettes et fast utvalg bestående av en representant med vararepresentant fra hver av arbeidstakerorganisasjonene som har tariffavtale med lønnsmatrise som kan omfatte den eller de angjeldende stillinger, og inntil tre representanter med vararepresentanter fra NR.

Utvalget skal vurdere innplassering av nye stillinger. Dersom en eller flere av arbeidstakerorganisasjonene ikke kommer til enighet med NRs representanter kan vedkommende organisasjon anvende nemnd etter avtalens pkt. 4.1.4.

For å unngå at bedrifter avlønner personell i annen stillingen enn den stilling vedkommende skulle vært avlønnet ut fra det arbeid vedkommende utfører, er partene enige om at utvalget også kan drøfte det nærmere innhold av stillingsbetegnelsene i stillingsmatrisen.

Saker av denne karakter skal først søkes løst lokalt i bedriften innen tariffavtalens rammer og stillingsbetegnelser. Kommer man der ikke til enighet eller en av organisasjonene kan påpeke at tariffavtalen ikke følges, kan det forlanges møte i utvalget. Møte holdes likevel ikke dersom bedriften umiddelbart går vekk fra denne bruk av stillingen eller benytter en korrekt betegnelse etter avtalen, og denne er akseptabel i forhold til stillingsinstruksen.

4.2 Lønnstabeller

Lønnstabellene er basert på et system med normal lønn og et system med justert lønn (12 månedslønner + feriepenger) se egne vedlegg. Det avtales lokalt hvilket av de to systemene som skal benyttes.

For ansatte som det forutsettes vil oppnå sjømannsfradrag skal det i lønnstabellene foretas et trekk i månedslønn på kr. 4.300,- pr. måned. Ved justert lønn er fradraget 3900,-

Et alarmtillegg er lagt inn i lønnstabellen med den sats som gjaldt før tariffrevisjonen 1996.

4.2.1 Vikariat

Når en ansatt i mer enn 1 dag tjenestegjør i en høyere innplassert stilling innen tariffområdet enn den han er ansatt i, har han rett til avlønning som bestemt for den høyere stilling for den tid han har arbeidet i den høyere stilling.

Ansatt som har lønn fastsatt i henhold til lønnstabell, og som midlertidig fungerer i stilling som ikke har lønn fastsatt her (overordnet stilling), gis en godtgjørelse på kr. 550,- pr. døgn om bord som vedkommende fungerer i stillingen. Tillegget betales for fungering i slik stilling i inntil 3 måneder. For øvrig gjelder overenskomstens bestemmelser. Hvis det er grunn til å anta at vedkommende skal fungere lenger enn 3 måneder i slik stilling, skal lønnsinnplassering være iht. fastsatt lønn for stillingen.

Alternativt kan det lokalt i bedriften avtales for ansatte som har lønn fastsatt i henhold til lønnstabell og som midlertidig fungerer i stilling som individuell avlønnet at vedkommende innplasseres i bedriftens individuelle lønnssystem for den aktuelle stilling for den tid vedkommende fungerer i stillingen.

4.2.2 Fast alternerende stilling

Personell som arbeider i ulike stillinger skal avlønnes som den høyest innplasserte av stillingene. Hvis denne skal tjenestegjøre i stedet for en som er fast ansatt i den høyere stilling, gjelder bestemmelsen i pkt. 4.2.1. Hvis overtid er innregnet i lønnssatsene for den ene stilling, men ikke for den annen, beregnes overtiden særskilt for den tid man tjenestegjør i den stilling som kommer inn under arbeidstidsforskriftene med overtidssatser som for denne. Bestemmelsen i dette punkt gjelder ikke hvor den ene stilling er plattformsjef.

4.2.3 Kompetansetillegg

Tilleggskompetanse utover fagutdannelse eller høyere sertifikat enn stillingen krever og som bedriften kan nyttiggjøre seg for å oppnå økt produktivitet og lønnsomhet, er partene enige om skal kunne godtgjøres utover lønnstabellens satser.

Stillinger og krav til slik tilleggskompetanse defineres og fastsettes ved den enkelte arbeidsgiver. Før bedriften treffer sine beslutninger skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

4.2.4 Kost og kostgodtgjørelse

Det er fri kost på innretningene. For de som er omfattet av reglene om sjømannsfradrag er kostgodtgjørelsen under friperiode inkludert i årslønnen med kr. 16.500,-. For flyttbare innretninger hvor kostgodtgjørelse tidligere har vært inkludert opprettholdes dette.

4.3 Opplæringsstillinger

Partene kan inngå separate avtaler for opplæringsstillinger. Hvor ingen avtale med partenes godkjenning foreligger, gjelder overenskomstens lønnsdel i sin helhet under opplæring.

5. OVERTID

5.1 Godtgjørelsens størrelse

For overtidsarbeid gis en overtidsgodtgjørelse pr. time beregnet på grunnlag av 1/146 av satsene for normal månedslønn i lønnsskalaen tillagt 65%. En påbegynt halvtime skal regnes som en hel halvtime.

5.2 Arbeid utover 12 timer i døgnet

Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med satsene i pkt. 5.1. Det skal ikke gis overtidsgodtgjørelse dersom den forlengede tid skyldes bruk av fast avtalt svingskift og kompenseres med tilsvarende fritid i foregående eller etterfølgende arbeidsperiode eller ved avtalt skiftordning som vekselvis gir forskjellige timetall i oppholdsperiodene. Det skal likevel betales overtid for arbeid ut over 12 timer i sammenheng. Dette gjelder ikke for individuelt avlønnede.

5.3 Godtgjørelse i forbindelse med for meget tid om bord

Etter pkt. 3.2 vil oppholdsperiodene vanligvis utgjøre 2/6 av den totale tid. Tid ut over 2/6 er således for meget tid om bord og skal godtgjøres med overtidsgodtgjørelse for 12 timer pr. døgn (ved bruk av 12 timers arbeidsperioder). Overtid i det enkelte døgn godtgjøres etter pkt. 5.2 og eventuelt med ventetid etter pkt. 3.3.

Er det tildelt annen arbeidsplan i beregningsperioden enn en som gir 2/6 oppholdsperioder, f.eks. ved bruk av "2:3/2:4 syklus" eller på grunn av variable arbeidsplanordninger i løpet av året, benyttes den aktuelle brøk ved beregningen.

Beregningen foretas for hver arbeidssyklus eller avviksperiode som kommer i stedet for en arbeidssyklus, dersom partene lokalt ikke blir enige om andre beregningsperioder. Periodene begynner og slutter ved utreise (avslutning av en friperiode).

5.4 Korte overtidsperioder

Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid eller når den ansatte mellom den ordinære arbeidstid og overtidsarbeidet krever hvile- eller spisepause.

6. ULEMPETILLEGG M.V.

6.1 Improvisert nattelosji og deling av enkeltlugarer

Det vises til avtale mellom NHO og LO om lugardeling av enkeltlugar datert 10. desember 2012 som gis tilsvarende anvendelse for dette avtaleområdet. Avtalen sikrer blant annet en kompensasjon på kr. 951,- pr. døgn for døgndeling av enkeltlugar, herunder bruk av samme seng (såkalt «hotbedding») i enkeltlugar, iht. aktivitetsforskriften § 19 eller unntak etter rammeforskriften § 70.

Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med ovennevnte sats pr. natt. Den ansatte skal i slike tilfeller få utlevert toalettsaker.

6.2 Sikkerhetsmøter

Pålagte sikkerhetsmøter utenom alminnelig arbeidstid godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

6.3 Masketillegg

Bruk av maske med friskluftstilførsel eller hel ansiktsmaske ved sandblåsing og sprøytemaling, godgjøres med et timetillegg på kr. 30,- for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg.

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

6.4 Shuttling

6.4.1 Reise/venting ved transport mellom losji og arbeidssted

Den tid som medgår til reise/venting på transport fra losji til arbeidssted før og etter en arbeidsperiode, regnes ikke som arbeidstid.

Tid medgått til reise/venting som nevnt ovenfor, godtgjøres med ordinær timelønn.

6.4.2 Reise/venting ved transport mellom plattformer

Den tid som medgår til reise/venting på transport mellom plattformer, regnes som arbeidstid.

6.4.3 Reise/venting ved verkstedsopphold

Pendling utover ½ time hver vei godtgjøres med ordinær timelønn. I bedrifter hvor det praktiseres bedre ordninger beholdes disse.

6.5 Oljebasert boreslam

Arbeidstakere beskjeftiget med oljebasert boreslam betales et tillegg på kr. 104,- for hver arbeidet 12 timers skift.

Beløpet er kompensasjon for arbeid med oljebasert boreslam, herunder kompensasjon for ekstra tid til personlig hygiene og ulemper ved bruk av oljebasert boreslam i forhold til bruk av vannbasert boreslam.

Tillegget er kr. 127,- for hvert arbeidet 12 timers skift for stillingskategorien tårnarbeider, assisterende tårnarbeider, boredekksarbeider, slamsiloperatør, boredekksmekaniker, assisterende borer og BVO.

For rengjøring i mudpit utbetales et skitten- og ubehagstillegg for medgått tid med kr. 23,- pr. time.

Når kaksinjekseringsanlegg er i drift kompenseres den som betjener anlegget med satsen kr. 127,- for hvert arbeidet 12 timers skift. . Det ytes i tillegg en kompensasjon på kr. 5,50 pr. time ved betjening av anlegget.

6.6 Røykdykkere

Røykdykkere på beredskapsplan betales med kr. 500,- pr. måned.

6.7 Sykepleier i trykkammer

Sykepleier som må arbeide i trykkammer gis et tillegg tilsvarende det dykkere har for å oppholde seg der.

6.8 Arbeidsgruppens størrelse

De tillitsvalgte kan - eventuelt gjennom sitt forbund - forlange forhandlinger hvis de mener at arbeidsgruppen er for liten, slik at det medfører urimelig stort press eller at det går utover sikkerheten. Tilsvarende gjelder dersom arbeidsforholdene endres i vesentlig grad**.**

6.9 Egen lugar

Arbeidstakeren har krav på egen lugar i sin hviletidsperiode dersom dette er praktisk mulig.

6.10 Rengjøring av smittelugar

Den som blir satt til å rengjøre smittelugar (definert av plattformsjef) kompenseres med kr. 550 pr. nedvask.

6.11 Kloakktillegg

Den som blir satt til arbeid som innebærer åpning av kloakkanlegget, kompenseres med et skitten- og ubehagstillegg for medgått tid på kr. 30,- pr time.

7. NATTILLEGG

For nattarbeid utbetales et tillegg på kr. 97,00 pr. time arbeidet i tidsrommet utenom dag-arbeidstiden (jfr. pkt. 3.1). Det betales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtids-betaling iht. pkt. 5.2 (arbeid utover 12 timer i døgnet).

Tillegget er en kompensasjon for alle ulemper ved denne form for arbeidstidsordning, inklusive nødvendig tid for konferanse mellom arbeidstakere ved skiftbytte. Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjon.

8. MØTER OG KONSULTASJONER

Blir den ansatte av arbeidsgiveren innkalt i sin friperiode til møte eller konsultasjon godtgjøres dette med ordinær timebetaling tillagt 65 % for den medgåtte møtetid, dog minimum 4 timer. Dette gjelder ikke når møtet omfatter personlige forhold for den innkalte.

For pålagte møter om bord ut over den nødvendige tid for konferanse mellom arbeidstakerne ved skiftbytte iht. pkt 7 som kun unntaksvis skal overstige 15 minutter pr. skiftbytte, kompenseres med overtid for medgått tid. Dette gjelder ikke for individuelt avlønnet personell.

9. KURS PÅLAGT AV ARBEIDSGIVEREN

9.1 Krav om kurs

Arbeidsgiveren skal til enhver tid følge opp endrede krav til stillingene for eget fast personell. Dersom stillingsinnehaver ikke oppfyller kravene, vil arbeidsgiveren og den ansatte i samarbeid sørge for at nødvendig faglig utdannelse blir gjennomgått.

Pålagte kurs vil i den grad det er praktisk mulig bli lagt til den ansattes oppholdsperiode.

9.2 Kortere kurs

Ved pålagte kurs av kortere varighet enn 24 dager avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholder den ansatte sin løpende lønn (eksklusivt variable tillegg).

Slike kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med overtidsbetaling for reell medgått kurstid, dog minimum 8 timer pr. kursdag, når de er pålagt, dersom ikke annet er avtalt lokalt. Det opptjenes således ikke ferie/friperiode mens vedkommende er på kurs, og etter kurset fortsetter den ansatte i sin ordinære turnus. Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid på sokkelen godtgjøres for medgått tid med overtidsbetaling.

Hvor kurskompensasjon avtales lokalt, utarbeider de lokale parter oversikt over aktuelle kurs og hvilken kompensasjon som gjelder. Oppstår det uenigheten om et kurs er pålagt, bringes saken inn umiddelbart for hovedorganisasjonene.

Det er ikke adgang til å avtale annen godtgjørelse enn overtidsbetaling for nødvendig opplæring iht. OLF/NR retningslinjer for beredskaps- og sikkerhetsopplæring

Praktisering av PC basert pålagt opplæring avtales lokalt.

9.3 Kurs av lengre varighet

Ved pålagte kurs på land av lengre varighet enn 24 dager, vil avlønning for friperiode bli i henhold til avtale mellom den ansatte og arbeidsgiveren.

9.4 Hjemreise under kurs

Ved pålagte kurs i Norge har den ansatte rett til fri hjemreise til bopel i Norge en gang pr. uke og i forbindelse med bevegelige helgedager i kursperioden.

Ved opplæring eller bopel i utlandet vil reisegodtgjørelse bli i henhold til avtale mellom den ansatte og arbeidsgiveren.

9.5 Utgifter i forbindelse med kurset

Arbeidsgiveren betaler kursutgifter og holder nødvendige læremidler.

9.6 Kost- og losjigodtgjørelse

Arbeidsgiveren anviser hotell og betaler utgifter til hotell og frokost. Innlosjering skal skje på enkeltrom av vanlig hotellstandard med toalett og dusj/bad. Arbeidsgiveren kan i stedet stille hybel eller leilighet til disposisjon. Statens satser for diettgodtgjørelse legges til grunn.

Hvis kursavgiften inkluderer full pensjon, utbetales ikke diett. Diett utbetales heller ikke på fridager som tilbringes hjemme.

9.7 Midlertidige ansatte

For midlertidig ansatte som har arbeidet i bedriften i minimum ett årsverk (1460 t) vil bedriften dekke kursavgift i forbindelse med repetisjon av grunnleggende sikkerhetsopplæring og førstehjelpsopplæring, samt dekke legehonorar ved fornyelse av helseattest.

9.8 Maritime personellsertifikater

Gebyrer i forbindelse med utstedelse og fornyelse av sertifikater iht. STCW konvensjonen dekkes av bedriften.

10. FERIE OG FERIEPENGER

10.1 Ferieloven

For overenskomstforholdet gjelder Ferieloven i den utstrekning organisasjonene ikke har avtalt noe annet.

Avtalefestet ferie er innført med det antall dager og de forutsetninger som ble lagt til grunn i det sentrale oppgjør mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og LO i 2000. Satsen for feriepenger er satt til 12 %.

10.2 Feriens lengde og den alminnelige arbeidstid

Avtalefestet ferie avvikles i friperiodene i løpet av ferieåret. Ved fastsettelse av arbeidsplan etter pkt. 3.2 skal det tas hensyn til at den ansatte i løpet av året har 35 dagers ferie i tillegg til andre deler av friperioden. Selv om systemet med kombinerte ferie- og friperioder vil kunne medføre en noe lengre eller kortere ferie enn i Ferieloven bestemt for den som bare er ansatt en del av året, kan ingen av partene på grunn av det kreve noen form for ekstra kompensasjon.

10.3 Ferietid

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde: Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de 8 første dagene av den første friperiode etter 1. januar, og de 21 første dagene av den første friperiode etter 15. mai hvert år.

Hvis arbeidstakeren må fortsette i tjenesten inn i nevnte friperioder på grunn av forutsetningen i 3. avsnitt i pkt. 3.3, skal vedkommende være fritatt for alt arbeid i den første friperiode deretter. Hvis arbeidstakeren blir syk før nevnte friperioder skal vedkommende, dersom vedkommende krever dette før disse perioder, være fritatt for alt arbeid i den første friperiode etter friskmeldingen.

10.4 Feriepenger for ansatte med normal månedslønn

I motsetning til Ferielovens vanlige ordning hvor det betales feriepenger opptjent i foregående år i stedet for lønn i ferietiden, skal det utbetales full vanlig månedslønn i alle årets måneder. Den lønn som derved er utbetalt i de 35 feriedager betraktes som forskudd på feriepengene for neste år. Det som gjenstår av feriepengene (differansen mellom 12 % og full lønn i ferien) utbetales i mai måned i ferieåret. De som slutter i sin stilling i løpet av opptjeningsåret får den eventuelle differansen utbetalt kontant ved

fratreden. Ferielovens § 11.3, 2. ledd om trekk av 1,4 % kommer ikke til anvendelse. Den fri kost om bord verdsettes til kr. 596,- pr. måned.

Partene er enige om følgende beregningsmåte for feriepenger:

	Fortjenesten i perioden
+	Fri kost kr. 596,- pr. måned i perioden
-	35/365 ordinær lønn i perioden (forskudd feriepenger)
=	Grunnlag for beregning av feriepenger

	12 % av grunnlaget for beregning (totale feriepenger)
-	35/365 ordinær lønn i perioden (forskudd feriepenger
=	Rest feriepenger

Alle ansatte har krav på å få se denne utregningen så de vet den totale størrelsen på feriepengebeløpet, hvor meget som er forskudd og hvor meget som skal utbetales i mai eller ved fratreden. Det vil derimot ikke være nødvendig å oppgi feriepengegrunnlaget i lønns- og trekkoppgavene idet mesteparten av feriepengene mottas løpende i opptjeningsåret.

10.5 Feriepenger for ansatte med justert månedslønn

Feriepenger betales i henhold til ferielovens bestemmelser.

10.6 Tillegg for arbeidstaker over 60 år

Arbeidstaker over 60 år gis et overtidstillegg for 33,6 timers ekstra arbeid pr. år etter satsene eller den individuelle lønn som gjaldt i juli i opptjeningsåret. Tillegget utbetales samtidig med feriepengerestansen og legges dessuten til i formelen for beregning av feriepengegrunnlaget.

Arbeidstaker over 60 år gis dessuten et feriepengetillegg på 2,3 % av beregnings-grunnlaget, dog således at grunnlaget ved beregning av dette tillegg maksimalt skal utgjøre 6 ganger grunnbeløpet etter Folketrygden.

11. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling skjer i henhold til avtale mellom de lokale parter. Hvis intet annet er avtalt, skal overtid som er påløpt i løpet av en måned, utbetales sammen med den ordinære lønn snarest mulig og senest innen utgangen av den påfølgende måned.

12. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er på sokkelen på følgende dager godtgjøres med kr. 2200,- pr. dag:

1. nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, samt 1. og 17. mai. Det utbetales ikke dobbelt godtgjørelse om 17. mai faller på en av de øvrige nevnte dager. (Se også pkt. 3.3, 5. avsnitt.)

Nevnte godtgjørelser er å betrakte som et tilfeldig tillegg for den enkelte arbeidstaker og skal ikke medtas i grunnlaget for beregning av sykepenger.

13. REISEREGULATIV

13.1 Ordinær reiseplan

Den mest hensiktsmessige og praktiske reiseplan fra den enkeltes hjemsted til utreisested og retur settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges. Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering, hvis ikke annen ordning er avtalt, og bedriften skal dekke nevnte utgifter så raskt som mulig etter at kvitteringer er fremlagt. Ved nødvendig overnatting iht. reiseplan betales diett etter statens reiseregulativ for reiser over 12 timer med overnatting. Det er forøvrig forutsetningen at reisen skjer pr. offentlig befordringsmiddel. Reisens varighet beregnes fra avreise hjemmefra og til fastsatt utreisetidspunkt heliport eller tilsvarende, og vice versa.

Ansatte med reiseutgifter over kr. 500,- for tur/retur reise fra hjemstedet til heliport kan få et reiseforskudd tilsvarende det dobbelte av prisen for tur/retur reisen.

Bruk av egen bil iht. reiseplan i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres iht. Takseringsreglene ved ligningen, godtgjørelse for arbeidsreiser.

Dersom den ansatte flytter til annen permanent bopel i Norge godtas denne som hjemsted i avtalens forstand. Ved flytting til utlandet dekkes reiseutgifter begrenset oppad til de satser som til enhver tid ville vært benyttet ved siste bosted i Norge.

Ansatte som ved ansettelsen i bedriften på norsk sokkel er bosatt i annet EØS-land enn Norge, får reiseutgifter dekket fra flyplass nærmest hjemmet. Ved flytting til annet land enn til Norge, dekkes reiseutgifter begrenset oppad til de satser som til enhver tid ville bli benyttet ved siste bopel i minimum ett år i førstnevnte land. Ved bopel i land utenfor EØS området vil reisegodtgjørelse bli i henhold til avtale mellom bedriften og den ansatte. Denne bestemmelse skal ikke medføre forringelse av praksis i bedriftene.

13.2 Uregelmessigheter ved reisen

Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret helikopteravgang, vil arbeidsgiveren refundere utgiftene etter satsene i statens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning. Den enkelte arbeidsgiver skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet. Dersom helikopter-avgangen til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har en rett til et måltid til en verdi av kr. 135,-. For hver fjerde ventetime i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr. 175,-. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimum 8 timer etter planlagt helikopteravgang, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

13.3 Utgifter i forbindelse med andre reiser

Utgifter i forbindelse med reise i arbeidsgiverens tjeneste (kurs, møter o.l.) refunderes mot kvittering. Diett godtgjøres som etter pkt. 13.1.

13.4 Hjemreise grunnet sykdom

Bestemmelsene i pkt. 13.1 gjelder tilsvarende ved nødvendig hjemreise på grunn av sykdom under tjenesteoppholdet.

13.5 Tjenestereiser

For tjenestereiser pålagt av arbeidsgiver i den ansattes friperiode betales reise-godtgjørelse med kr. 25,- pr. time for medgått reisetid.

For tjenestereiser under arbeidsperioden om bord betales ikke reisegodtgjørelse.

14. PERMISJONER

14.1 Generelle bestemmelser

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

a) Dødsfall/terminalfase i nærmeste familie
b) Dokumentert sykdom i kjernefamilien
c) Fødsel av eget barn og egen adopsjon av barn
(For praktisering av 14.1 c, se protokolltilførsler)

Korte velferdspermisjoner under a) og b) godtgjøres med inntil 7 dagers lønn (84 timer), selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Velferdspermisjoner under c) godtgjøres med inntil 14 dager (168 timer) selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold eller liknende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller i en oppholdsperiode. Eventuelle ytelser fra Folketrygden (eksempelvis omsorgs- / pleiepenger) tilfaller arbeidsgiver.

Partene på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for praktiseringen av ovenstående bestemmelser.

Protokolltilførsel:

Spontanabort dekkes av punkt b) ovenfor.

14.2 Bedriftsvis tilleggspraksis

I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av den enkelte bedrifts praksis. Antall dager med lønn gis i henhold til den enkelte bedrifts praksis.

14.3 Permisjon uten lønn

Permisjoner uten lønn kan gis i opptil 1 år når den ansatte eller en i nær familie har problemer som etter legens anbefaling gjør at en bør få permisjon. Bedriften vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon ut over 1 år.

14.4 Skriftlig meddelelse

Ved innvilgelse av ulønnet permisjon skal den enkelte få skriftlig meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.

14.5 Definisjoner

Med kjernefamilie menes ektefelle, samboer og/eller barn, samt fosterbarn som arbeidstakeren har den daglige omsorgen for.. Med nær familie menes kjernefamilie samt andre slektninger i rett opp- og nedstigende linje, søsken, svigerbarn og svigerforeldre.

Med samboere menes to personer som har samboerforhold med felles boligadresse registrert i folkeregisteret.

14.6 Transport

Arbeidsgiveren sørger for transport til land så snart som mulig. Utgifter i forbindelse med reise fra heliport til hjemsted og eventuell retur er bedriften uvedkommende, hvis intet annet er fastsatt.

Hvis velferdspermisjonene faller i begynnelse av en oppholdsperiode, slik at utreisen forskyves, eller i slutten av en oppholdsperiode, slik at tilbakereise i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bosted på vanlig måte.

15. REPETISJONSØVELSER

15.1 Godtgjørelse

Repetisjonsøvelser i Forsvaret, eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivilforsvaret i den enkeltes friperiode medfører ingen avkorting av lønn.

15.2 Refusjon

Dersom noen dager av de i punkt 15.1 nevnte tilfeller faller i oppholdsperioden skal det ikke trekkes i lønn, men da tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig arbeidsgiveren.

16. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy (kjeledress, arbeidssko eller tilsvarende, og etter behov varmedress, vinterkjeledress og regntøy) samt verneutstyr, herunder personlig verneutstyr.

Utlevert arbeidstøy og verneutstyr er bedriften eiendom. Ved uttak av nytt sett arbeidstøy eller utstyr, innleveres det utslitte.

Brukt verneutstyr som nevnt ovenfor, skal være forsvarlig rengjort ved utlevering.

Operatøren eller bedriften holder arbeidstakerne med redningsdress under transport fra heliport til innretning, under oppholdet på innretning og under transport fra innretning til heliport.

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales lokalt.

17. SYKDOM

17.1 Legeundersøkelse

Ved ansettelse og i ansettelsestiden skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser etter arbeidsgiverens bestemmelse, og slik at disse tilfredsstiller kravene som er fastsatt av norske myndigheter. Legitimerte utgifter i forbindelse med slike legeundersøkelser betales av arbeidsgiveren.

17.2 Sykefravær og arbeidsplan

Turnusen går etter ordinær plan uavhengig av sykdom i den tid den ansatte skulle vært om bord eller hatt friperiode i land. Ved sykdom under friperiode i land, tilkommer den ansatte ikke ny friperiode. Ved sykdom når den ansatte skulle vært om bord, kan det ikke pålegges ekstra arbeid av den grunn. Den ansatte skal heller ikke tape friperiode som han ville ha opparbeidet uten fravær i forbindelse med sykdommen. Ansatte som er sykmeldt i mer enn 6 måneder kan omplasseres til annet skift, uten kompensasjon for eventuell tapt friperiode.

17.3 Lønn under sykdom

Arbeidstaker som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade har rett til full ordinær lønn så lenge ansettelsesforholdet består, men ikke ut over 12 måneder. Retten faller bort i den utstrekning som er fastsatt for sykepenger i Folketrygdloven (p.t. 6 ganger grunnbeløpet for perioden etter arbeidsgiverperioden).

For utenlandske statsborgere som ikke er omfattet av norsk folketrygd, dekker arbeidsgiver sykepengeandel tilsvarende som for norske arbeidstakere.

18. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

Der overflytting er praktisk mulig har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Denne risikovurderingen bør utføres av behandlende lege eller jordmor sammen med den gravide. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres. Lønnen utregnes på samme grunnlag som for sykepenger (jamfør folketrygden § 8-29).

Dersom nødvendig tilrettelegging ikke har funnet sted fra svangerskapets uke 24 eller midlertidig overflytting til annet arbeid ikke har funnet sted innen svangerskapets uke 28, skal det utbetales full lønn.

Arbeidstaker i svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon iht. arbeidsmiljøloven §§ 12.2, 12.4 og 12.5 som har rett på foreldrepenger etter folketrygdloven § 14.9 har rett til henholdsvis 80 % eller 100 % av full ordinær lønn i permisjonsperioden begrenset til stønadsperioden for foreldrepenger i folketrygden (for tiden hhv. 56 og 46 uker). Retten faller bort i den utstrekning som er fastsatt for foreldrepenger i Folketrygdloven (p.t. 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Det opptjenes ikke feriepenger av ytelsen etter denne bestemmelse ut over den periode på 12 uker som er fastsatt i folketrygdloven. Retten forutsetter sammenhengende permisjonsavvikling og gjelder ikke hvor permisjonen i sin helhet avvikles i friperioder.

19. FORSIKRING OG ANSATTES EFFEKTER

19.1 Forsikring

Det gjelder en utvidet "Trygghetsforsikring", som bl.a. omfatter vanlig ulykkesforsikring, forsikring mot yrkessykdom og tap av legegodkjennelse.

19.2 Ansattes effekter

Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det pga. sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal det sørges for betryggende lagringsplass.

Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser om bord**,** eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr. 24.000,-.

Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte måtte ha vist.

19.3 Etterlønn ved dødsfall

Ved ansattes dødsfall utbetales etterlønn til etterlatte i 2 måneder.

20. VIKAR/RESSURSPOOL

Partene anbefaler at det opprettes vikar/ressurspool med fast ansatte i bedriften for dekning av følgende:

1. Vikarer ved sykdom
2. Vikarer ved tariff og lovfestede permisjoner
3. Personell til kortvarige oppdrag og aktivitetssvingninger.

Partene kan lokalt bli enige om avvik fra tariffavtalen for ansatte i vikar/ressurspool (Jf. Felleserklæring om lokale vikar- ressurspoolavtaler) Slik avtale skal godkjennes av organisasjonene.

Bruk av midlertidige ansatte skal holdes på et minimum da vikar/ressurspool skal ivareta bedriftens normale behov.

Midlertidige ansatte som totalt har arbeidet sammenhengende over 6 måneder, tilsvarende 730 timer, i bedriften skal ha fortrinnsrett for fast ansettelse ved ledige stillinger som man er skikket til.

21. PENSJONSKOMPENSASJONSORDNING (Jfr. Protokolltilførsel i pkt. 27)

Arbeidsgiveren foretar en månedlig innbetaling til et pensjonsfond med kr. 110,- pr. arbeidstaker som er uorganisert eller medlem av Industri Energi eller SAFE. Beløpet innbetales til kontonummer 3201.32.88029.

Fondets hovedformål skal være å sikre pensjonsrettighetene til arbeidstakere mellom 57 og 60 år med minst 15 års ansiennitet, som blir oppsagt på grunn av driftsinn-skrenkninger, og som ikke får benyttet den utvidede fortrinnsretten iht. avtalens pkt. 2.

22. ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE

SAFE og NR er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge

løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/redusert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

23. INNVANDRERE

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor oljevirksomheten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

24. LÆRLINGER

Partene er enige om at lærlingen skal ha lønn som ufaglært ved overtid. Ufaglært på boredekket er boredekksarbeideren og det er derfor riktig at dennes lønn legges til grunn når lærlingen arbeider overtid på boredekket.

Lønnsbestemmelser for lærlinger

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole, pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid. Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusive alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
-----Skole-----			30	40	50	80			prosent

Lærlinger som arbeider overtid skal benytte begynnerlønn for DVO eller boredekksarbeider som beregningsgrunnlag for overtidsbetaling. Hvilken av disse stillingers lønn som legges til grunn bestemmes av hvilket arbeid som i hovedsak skal utføres.

Lærlinger som blir ansatt i opplæringsbedriften etter endt læretid skal ha læretiden godskrevet som bedrifts- og lønnsansiennitet.

Fagopplæring og videreutdanning

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdanning blir avgjørende i

denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

Fagopplæringa skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om:

- at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger

- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger

- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov

- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden

- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv. vil kreve.

- At bedriftene skal legge til rette for ”§ 20-opplæring av ansatte innen boreseksjonen, og tilsvarende opplæring av utenlandsk personell som ikke kan følge slik opplæring.

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens bestemmelser i kapittel 12. Partene vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.

Kompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

25. GENERELLE AVTALER / VEDLEGG

Opplysnings- og utviklingsfondet	se bilag 1
Avtalefestet pensjon	se bilag 2
Sluttvederlagsordningen	se bilag 3
Pensjon	se bilag 4

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid med mer se bilag 5
Felleserklæring om lokale vikar-/ressurspoolavtaler se bilag 6
Vedlegg om ferie

26. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NR og SAFE om eventuelle lønnsreguleringer 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 SAFEs og NRs Styre eller det organ de bemyndiger. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes utløp, si opp overenskomsten med 14 - fjorten - dagers varsel, dog ikke til utløp før 1. juni 2023.

27. PROTOKOLLTILFØRSLER

Partene har inngått følgende protokolltilførsler til avtalen:

Protokolltilførsel av 2020 om midlertidig utvidet fortrinnsrett (endret 2022)

Arbeidstakere som i avtaleperioden 1. juni 2022 til og med 31. mai 2024 mottar oppsigelse grunnet driftsinnskrenkning, skal ha en utvidet fortrinnsrett til ny tilsetting som i arbeidsmiljøloven § 14-2 fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog slik at den utvidede fortrinnsrett bortfaller ved fylte 60 år for ansatte på flyttbare innretninger. For ansatte på plattformboring bortfaller den utvidede fortrinnsretten ved fylte 62 år.

Gjennomføring av pålagte kurs under permittering

Partene har hatt diskusjoner om hvordan man skal kompensere for pålagte kurs under permittering og er enige om at slike kurs enten kompenseres med 1/122 årslønn pr. kursdag eller som for pålagte kurs i friperioden etter overenskomsten punkt 9.2.

Forsikring og pensjon

Partene er enige om å møtes i etterkant av tariffoppgjøret for å gjennomgå konsekvensene av eventuelle vilkårsendringer i Trygghetsforsikringen, herunder kartlegge problemstillinger knyttet til samordning av ytelser. I tillegg skal det foretas beregninger av kostnadene ved eventuelle fremtidige økninger av innskuddssatsene i pensjonsordningen. Tallgrunnlaget skal være klart innen utgangen av 2022.

Forskuttering av sykepenger

Partene vil oppfordre til å forskuttere sykepenger i de medlemsbedrifter der dette ikke gjøres.

Rederiforbundets medlemmer skal ikke forskjellsbehandle arbeidstakere på avtaleområdet (med unntak av utenlandske statsborgere som ikke er omfattet av norsk

folketrygd, ref. overenskomsten punkt 17.3 annet ledd) og ansatte tilknyttet administrasjon som arbeider fast på land i Norge hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Protokolltilførsel om likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn. Formålet med en slik drøftelse er at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NR og SAFE bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra såvel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

Protokolltilførsel om ny modell og nye stillinger i dekks- og boreseksjonen

Partene er enige om at man kan innføre en ny modell og nye stillinger i dekks- og boreseksjonen. De nye stillinger er bore- og vedlikeholdsoperatør (BVO) som dekker funksjonene til tårnmann, tårnmannsassistent og boredekksarbeider, og drifts- og vedlikeholdsoperatør (DVO) som dekker funksjonene til rigger og riggerassistent.

Felleserklæringen om individuell avlønning:

Partene er enige om at dagens avtaletekst om fastsettelse av lønnen for de individuelt avlønnede er dekkende for det som har vært partenes intensjoner, men at dette ikke alltid i tilstrekkelig grad har vært fulgt opp i alle de aktuelle bedriftene.

Hvor partene finner at det i en bedrift er misnøye med lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnede, skal bedriften sørger for at alle individuelt avlønnede som ønsker det får en personlig samtale med en av sine overordnede vedrørende de kriteriene som er nevnt i avtalen, nemlig dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde, og hvordan disse har vært vurdert i forhold til vedkommende. Dersom den ansatte etter dette fortsatt mener det foreligger en urimelighet til stede som gir grunnlag for en fornyet vurdering og eventuell regulering av lønnen, kan han ta saken opp gjennom de tillitsvalgte.

Med lønnsvilkårene i bedriften menes de generelle lønnsforhold hos de øvrige offshoreansatte, individuelt så vel som ikke individuelt avlønnede. Med forholdene for øvrig siktes til bedriftens egen situasjon, markedsutsiktene og den generelle utvikling i samfunnet for øvrig. Begrepet dyktighet omfatter så vel teknisk dyktighet som evne til å

organisere sitt arbeid og til samarbeid og teamwork. Med praksis menes praksis i bedriften eller annet sted og som er relevant for stillingen. Som utdannelse regnes bare den som har betydning for utføringen av arbeidet i stillingen. Med ansettelsestid regnes sammenlagt ansettelse i vedkommende bedrift, idet ansettelse i andre bedrifter blir eventuelt å medregne under praksis hvor dette er relevant. Under arbeids- og ansvarsområde kommer både fysisk og psykisk arbeidsbelastning så vel som ansvarsområde med hensyn til helse, miljø og sikkerhet og antall ansatte.

Bedriften skal, før den årlige lønnsjustering for individuelt avlønnede, drøfte med de tillitsvalgte eller gruppens representanter om de prinsipper som man ønsker å legge til grunn for justeringen. Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle drøftinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.

Disse drøftinger kommer som et supplement til det sentrale oppgjøret og må finne sted også for det tilfelle bedriftene i utgangspunktet ikke ønsker å foreta justeringer ut over det som er sentralt fastsatt.

De tillitsvalgte skal ha rett til å kontrollere at lønnsnivået for personell i lønnsgruppe 0-2 i sammenheng med arbeidssyklus er i tråd med intensjonene i lønnssystemet. Ved drøftinger i henhold til dette avsnitt skal bedriften, dersom de tillitsvalgte ber om det, fremlegge lønnsoppgave over SAFEs egne medlemmer og for øvrig en anonymisert dokumentasjon om lønn for de stillingsgrupper hvor SAFE har medlemmer, dog på en slik måte at dette ikke kommer i strid med personopplysningsloven.

Ifølge Datatilsynet er det ikke i strid med loven å utgi personopplysninger til forbundet vedrørende forbundets egne medlemmer. Hva gjelder uorganiserte arbeidstakere og organiserte i annet forbund, må man som utgangspunkt nøye seg med anonymiserte oversikter. Opplysninger som ikke kan spores tilbake til enkeltpersoner er ikke personopplysninger og således uproblematiske. For grupper/stillingskategorier med fem eller færre ansatte vil det være vanskelig å sikre anonymiteten, og personopplysningsloven gjelder da fullt ut. Datatilsynet har i den forbindelse uttalt at personvernhensynene kan ivaretas innenfor loven ved at de tillitsvalgte skriver under på en taushetserklæring hvorav fremgår at opplysningene ikke skal bringes videre og at de kun skal brukes til det tariffavtalte formål. Ved utstedelse av en slik taushetserklæring kan arbeidsgiver utlevere lønnsopplysninger om alle, selv om antallet innenfor en stillingskategori gjør det mulig å spore opplysningene tilbake til enkeltpersoner.

Ved tariffoppgjørene vil man normalt avtale at de individuelt avlønnede i den enkelte bedrift gjennomsnittlig skal være garantert å få like stort prosentvis lønnsøkning som de "tarifflønnede". Et eksempel kan være at man avtaler et gjennomsnittlig tillegg for gruppen individuelt avlønnede på 3 %, men slik at hver enkelt skal være sikret et tillegg på minst 1,5 %. Normalt vil det være tillatt for bedriftene å gi mer enn garantien.

Protokolltilførsel 2008
Ved lønnsfastsettelse for individuelt avlønnede bør man lokalt ta hensyn til nattarbeid.

Utvalg 2012:

Partene er enige om at det nedsettes et utvalg som i tariffperioden gjennomgår alle forhold i forbindelse med individuell avlønning.

Protokolltilførsel av 2002 om pensjonsfond

SAFE og NOPEF oppretter et pensjonsfond. Arbeidsgiveren foretar en innbetaling til fondet månedlig med kr. 110,- pr. arbeidstaker som er medlem av SAFE og NOPEF. Beløpet innbetales også for de uorganiserte, slik at ordningen blir mest mulig dekkende.

Fondets hovedformål skal være å sikre pensjonsrettighetene til arbeidstakere mellom 57 og 60 år med minst 15 års ansiennitet, som blir oppsagt på grunn av driftsinn-skrenkninger, og som ikke får benyttet den utvidede fortrinnsretten i ht avtalens pkt. 2.

SAFE, NOPEF og eventuelle andre tilsluttede organisasjoner, som vil bli invitert til å delta, utarbeider vedtekter for fondet og bestyrer det.

Protokolltilførsel 2010 til § 8, 2 avsnitt

Møter knyttet til drift- og vedlikehold innkalt av plattformsjef, seksjonssjefer eller de de måtte ha bemyndiget, skal anses som pålagte møter.

Dette gjelder ikke individuelt avlønnede eller når møter omfatter personlige forhold for den innkalte.

Utvalg 2012:

Fagbrevsstillinger og DVO
Partene er enige om at det nedsettes et partsammensatt utvalg som skal vurdere ordningen rundt kompensasjon av fagbrev og etablering av nye fagbrev (innen 01.01.2013), herunder lønninnplassering for DVO stillingen med eller uten eventuelt fagbrev.

Det skal være anledning til å fremme krav om ny lønnsgruppeinnplassering av DVO stillingen i forbindelse med reguleringsforhandlingene for 2.avtaleår (2013) med mulighet til å gå til plassoppsigelse.

Forståelsen av 3.3 syvende ledd, ventetid ved verkstedsopphold

Partene viser til Arbeidsrettens saker ARD 2002 side 437, ARD 2009 side 9, ARD 2011 nr. 23 og ARD 2011 nr. 24 vedrørende ventetid i forbindelse med verkstedsopphold. Partene har notert seg at rettstilstanden som er etablert etter disse rettsavgjørelsene kan medføre noen praktiske utfordringer, og er derfor enige om å likestille situasjoner hvor arbeidstakerne bor i land på verkstedsområdet, hvor de i dag ikke har hatt krav på ventetidsgodtgjørelse, med situasjonen hvor de bor om bord på innretningen og har krav på ventetidsgodtgjørelse.

Reglene i artikkel 14.1c skal praktiseres som følger;

Tidspunkt for fødselspermisjon på inntil 14 dager knyttes til termin elle rnedkomst etter arbeidstakers pønske og slik at det gis permisjon flekstiblet innenfor et tidsrom på 14 dager før eller 14 dager etter enten termindato eller nedkomsttidspunkt.

For å få rett til permisjon med lønn må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før termindato, varsel arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut

omsorgspermisjon. Nyansatte varsler snarest mulig. Varselet skal gis skriftlig og angi fødselsterminen.

Eksempler på praktisering;

a) Fødsel skjer i forkant av ordinær oppholdsperiode offshore;

Dersom fødsel skjer i forkant av oppholdsperioden praktiseres bestemmelsen som følger;

- Dersom fødsel skjer 14 dager eller mer før planlagt oppholdsperiode vil eventuelt uttak av permisjon være ulønnet.
- Fødsel skjer 7 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 7 dager lønnet permisjon.
- Fødsel skjer 2 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 12 dager lønnet permisjon.

b) Fødsel skjer i ansatte sin ordinære oppholdsperiode;

Så lenge fødsel skjer i den ansattes oppholdsperiode innrømmes inntil 14 dagers permisjon med lønn.

c) Fødsel skjer i etterkant av ansatte sin ordinære oppholdsperiode

Når fødsel skjer i etterkant av ordinær oppholdsperiode har en ikke rett på lønnet permisjon med mindre den ansatte med bakgrunn i termindato tidligere har søkt og fått innvilget permisjon.

28. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. juni 2022 til og med 31. mai 2024 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 - to måneders varsel.

Bilag 1 Opplysnings- og utviklingsfond

A V T A L E

av 26. september 1974 med endringer av

14. mai 1976, 28. september 1978, 26. mai 1982,

14. juni 1990, 7. juli 1992 og 26. oktober 2000

om

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

§ 1 FORMÅL

Avtalens formål er å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse innen de områder avtalepartene dekker.

§ 2 VIRKEMIDLER

Opplysnings- og utdannelsestiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på:

1. skolering av Sammenslutningen av Arbeidstakere i Energisektorens tillitsmenn, kontaktmenn og representanter med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål,

2. utdannelse av ledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1.,

3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,

4. fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.

§ 3 FINANSIERING

Midlene bringes til veie ved utligning av en premie på kr. 19,00 pr. måned på de ansatte som følger avtalene mellom SAFE og NR og kr. 95,00 pr måned for arbeidsgiveren for tilsvarende antall ansatte. 15 dager eller mer settes lik 1 måned, kortere tid regnes ikke. Av midlene går kr. 49,00 forlodds til SAFE mens resten deles likt mellom SAFE og NR.

§ 4 INNKREVING AV PREMIE M.V.

1. Premiebeløpene belastes ved det månedlige lønnsoppgjør. Grunnlaget for fordelingen av premien mellom de respektive fagforeninger er det antall arbeidstakere som pr. lønningsdato den enkelte måned har sine lønns- og arbeidsvilkår regulert gjennom organisasjonens avtale.

2. Premien skal innbetales minst hver annen måned til følgende adresser:

SAFE`andel betales til:

Konto nr.: 3201.09.86396
Sammenslutningen av Arbeidstakere i Energisektoren
Postboks 145
4001 STAVANGER

NRs andel betales til:

Konto nr.: 7001.06.26445
Norges Rederiforbund
Rådhusgt. 25 - Postboks 1452 Vika
0116 OSLO

Merknad:

Partene er enige om at ved innmelding i en fagforening skal den ansatte skifte til fagforeningens tariffavtale dersom den ikke allerede gjelder for ham. Av praktiske grunner er partene enige om at man i det enkelte rederi samler opp slike overganger og skifter tariffavtale for de ansatte som har fått nytt medlemskap hvert halvår. Tidspunktene for skifte av avtale og den praktiske gjennomføringen avtales i det enkelte rederi.

Innbetalingene skal inneholde opplysninger om rederiets og fartøyets navn, antall personer som er trukket for premie og perioden trekket gjelder for.

§ 5 MIDLENES ANVENDELSE

1. I forhold til hverandre disponerer hver av partene fritt over sin andel av midlene innen rammen av de formål som er angitt i §§ 1 og 2.

2. Partene holder hverandre gjensidig underrettet om de planer de har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført.

§ 6 VARIGHET

Denne avtale følger den ordinære tariffperiode med de samme oppsigelsesregler som i tariffavtalen og med eventuell revisjon i forbindelse med tariffoppgjøret.

Bilag 2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Gjelder ansatte på permanent plasserte innretninger.

Bilag til overenskomst av 2018

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 fratre 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

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 pensjonsgivende 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 pensjonsgivende 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 inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 3 Avtale om sluttvederlag

Gjelder ansatte på permanent plasserte innretninger.

AVTALE OM SLUTTVEDERLAG
LO-NHO

(Gjeldende fra 01.01.2011)

Bilag til overenskomst av 2018

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016 [1]

I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre.

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene – jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og NHO.

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med fylte 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

---

[1] Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.

b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.

c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO⁄NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 Inn– og uttreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO⁄NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstilt. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttredelsesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tariffforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato – jfr. pkt. 3. 5.

3.2 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til eller mottatt avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller

b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller

c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller

d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsfagene, felles-overenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid – helt eller delvis – på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 Annet passende arbeid m.m.
Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16, blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 Fastsetting av sluttdato
Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeidsdag ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag
Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 Dødsfall og sluttvederlag
Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP
Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP–tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP–tillegg tilbakebetales.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1⁄1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) ved sluttdato f.o.m. 1.juli 2011:

50 år : kr. 20 000,–	59 år : kr. 70 000,–
51 år : kr. 20 000,–	60 år : kr. 75 000,–
52 år : kr. 25 000,–	61 år : kr. 80 000,–
53 år : kr. 30 000,–	62 år : kr. 80 000,–
54 år : kr. 40 000,–	63 år : kr. 65 000,–
55 år : kr. 50 000,–	64 år : kr. 50 000, –
56 år : kr. 55 000,–	65 år : kr. 35 000,–
57 år : kr. 60 000,–	66 år : kr. 20 000,–
58 år : kr. 65 000,–	

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 20 000,-, for det nest siste året kr. 35 000,- osv. inntil 50–årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen – tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige stillingstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet⁄kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd, får sluttvederlaget redusert. Det er stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntrer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften⁄bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag, inntrer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget – jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle⁄samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger⁄arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien
Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie
Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen
Arbeidsgiveren har – uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke – selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.
Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre
Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsenes størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver
Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til en hver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 Styrets møter
Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse
Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold
Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 Habilitet
Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 Taushetsplikt
Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 Sluttvederlagsordningen
Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor
Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning
Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 4 Pensjon

PENSJON

Partene er i henhold til protokoll av 29. februar 2016 og 23. august 2016 enige om å endre de eksisterende pensjonsordningene fra hhv 1. august 2016 og tentativt 1. januar 2018. Omleggingen er nærmere beskrevet i protokollene som er vedlagt dette bilaget.

Ansatte på flyttbare innretninger

Norges Rederiforbunds tilleggspensjonsordning (NRT-ordning)

Det er fra 1. januar 1994 innført en tilleggspensjonsordning mellom 60 og 67 år for ansatte om bord på de flyttbare innretningene. Den årlige alderspensjon vil sammen med pensjonen fra Pensjonstrygden for Sjømenn (PTS) utgjøre ca. 60 % av sluttlønnen etter 30 års medlemstid i ordningen. Rett til tilleggspensjon har ingen innvirkning på sjømannens rett til å arbeide etter fylte 60 år.

Merknader

«Sluttlønnen» er i denne sammenheng regulativlønn + nattillegg som følge av arbeidstidsordningen på innretningen.

Dersom Stortinget vedtar en ny PTS med pensjonsalder 62 år i tråd med forslaget fra Sjømannspensjonsutvalget (NOU 2014: 17), er partene er enige om at bedriftene kan lukke NRT-ordningen pr. 1. januar 2018 og at denne erstattes av den ordinære AFP-ordningen i privat sektor (se protokoll av 29. februar 2016 for detaljer).

Arbeidstakere som ansettes etter 1. august 2016 skal ikke meldes inn i NRT, med mindre Finanstilsynet krever det. Reglene for innmelding i PTS følger av lov om pensjonstrygd for sjømenn.

Norges Rederiforbunds tjenestepensjonsordning

Tjenestepensjonsordningen skal fra 1. august 2016 være en pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold hvor bedriften innbetaler 3 % av lønn opp til 7,1 G og 15 % av lønn mellom 7,1 og 12 G (se protokoll av 29. februar 2016 for detaljer).

Merknader

«Lønn» er i denne sammenheng regulativlønn + nattillegg som følge av arbeidstidsordningen på innretningen.

Ansatte som på omleggingstidspunktet fra gammel til ny tjenestepensjonsordning får beregnet en redusert pensjonsytelse vil ha rett på en kompensasjon fra denne arbeidsgiveren. Nærmere detaljer om overgangsordningen følger av den vedlagte protokollen.

Ansatte på permanent plasserte innretninger

Ansatte på permanent plasserte innretninger skal meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor (LO/NHO-ordningen) og har rettigheter etter denne. **Norges Rederiforbunds tjenestepensjonsordning**

Tjenestepensjonsordningen skal fra 1. august 2016 være en pensjonsordning etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold hvor bedriften innbetaler 3 % av lønn opp til 7,1 G og 15 % av lønn mellom 7,1 og 12 G (se protokoll av 29. februar 2016 for detaljer).

Gavepensjon – overgangsordning.

Partene er enige om at de som pr. 1. juni 2004 er ansatt på denne overenskomsten og som pr. 1. juni 2006* har fylt 50 år skal sikres en tilleggsytelse til AFP eller til sjømannspensjon og tilleggspensjon, som gjør at den som fratrer ved fylte 60 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringsselskap. Ordningen gjelder også nyansatte i samme aldersgruppe som de som omfattes av denne ordningen.

*Overgangsordningen er i medhold av protokollen fra lønnsoppgjøret i 2013 automatisk forlenget for inntil ytterligere to år (dvs. pr. 1. juni 2008 har fylt 50 år) eller ikrafttredelse av ny sjømannspensjon, avhengig av hva som inntreffer først.

For å få rettigheter etter denne ordningen må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker på denne overenskomsten og dessuten:

1. ha fylt 60 år

2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.

For ansatte som slutter i bedriften med denne ordningen kan ikke:

1. ta arbeid i konkurrerende virksomhet offshore etter fratredelse

2. ha lønnsinntekt over 2G etter at man har fratrådt

Merknad:

Rett til denne ordningen gjelder også oppsagte med gjeninntakelsesrett som blir ansatt i perioden gjeninntakelsesretten gjelder forutsatt at vilkårene som nevnt over er oppfylt.

Hovedregelen er at arbeidstakere skal være i sin ordinære jobb på avgangstidspunktet. Arbeidstakeren som må slutte i arbeid pga. sykdom, anses likevel som ansatt i bedriften i hele sykepengeperioden – maks 52 uker.

Pensjonsutvalg

Partene er enige om at spørsmål knyttet til pensjon behandles i det partssammensatt Pensjonsutvalget.

Pensjonsordninger for utenlandske ansatte (Protokoll pr. 19. november 1999)

Partene er enige om prinsippet at bedriftenes samlede pensjonsinnbetalinger i gjennomsnitt skal være de samme pr. utenlandsk ansatt som for norske.

Partene er enige om følgende:

De samlede pensjonsutgifter til utenlandske ansatte i inneværende tariffperiode skal utgjøre 15 % av regulativlønn for den enkelte ansatte. Prosentsatsen er basert på den antatte gjennomsnittlige kostnaden for norske ansatte som for tiden omfatter premie til Sjømannspensjon, tilleggspensjon, "62-årsordningen" og tjenestepensjon.

De tillitsvalgte i bedriften skal være med på å drøfte bedriftens pensjonsinnbetalinger og plassering i denne forbindelse. Partene konstaterer at dette kan reise til dels svært kompliserte spørsmål både rettslig og økonomisk og anbefaler bedriftene å benytte rådgivere i prosessen.

Partene er enige om at den fastsatte prosentsats skal dekke alle bedriftenes kostnader ved etablering og drift av pensjonsordninger for de utenlandske ansatte, herunder etableringskostnader, driftskostnader og eventuell skatteplikt eller manglende fradrag på bedriftens hånd sett i forhold til de norske ordningene.

Merknad
Satsene for pensjon for utenlandske ansatte som i dag utgjør 9 % av regulativlønn reguleres pr. 1.6.2012 til 15 %. Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte kunne fremlegge dokumentasjon på dette. Satsen skal justeres i forbindelse med etablering av ny fremtidig sjømannspensjon og øvrige pensjonsordninger innen overenskomsten slik at ny prosentsats reflekterer reell snittkostnad for de samlede løsninger. Dette arbeidet legges til det etablerte pensjonsutvalg.

Bilag 5 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hhv. Hovedavtalenes kap. V pkt. 5.5 (INDUSTRI ENERGI, DSO) og kap. V avsnitt 6 (SAFE).

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom entreprenørbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomst for flyttbare innretninger pkt 1 Virkeområde.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1:
Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

1.3.2
Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/ vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke fellesbilag 1, 2, 3 og 4 i Riggavtalen, samt Hovedavtalens kap. 14 om kontingenttrekk.

1.3.3
Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av punkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/ vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

1.3.4
Hovedavtalen kap.4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom SAFE og NR og IE/LO og NR, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av Hovedavtalen mellom SAFE og NR og IE/LO og NR kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i punkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid jfr. HA IE/NR punkt 4.17, HA SAFE/NR 4.6

Merknad:
Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

1.4

Før innleie avtales og igangsettes skal selskapet forsikre seg om at utleieselskapet operer i henhold til Norsk lov og regelverk.

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hhv. Hovedavtalenes kap. V pkt. 5.5 (INDUSTRI ENERGI, DSO) og kap. V avsnitt 6 (SAFE).

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomst for flyttbare innretninger pkt 1 Virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

5. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalenes kap. VII (INDUSTRI ENERGI og DSO) og Hovedavtalen kap. VIII pkt. 8 (SAFE) og Hovedavtalen pkt. 6.4 (INDUSTRI ENERGI og DSO) og Hovedavtalen kap. VIII pkt. 6 (SAFE) og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Bilag 5A Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. overenskomstens punkt 1, 4. avsnitt.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.

2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. Bilag 5 punkt 1.3.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Vedlegg om ferie

Avtale

mellom

LO og NHO

om

FERIE

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.”

b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”

c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

   Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

   Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

   Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3

   Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

   2000 settes til 11,1

   2001 settes til 12,0

   Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

   Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Vedlegg

Protokoll av 19. november 1999 med felleserklæring om tillitsvalgte

Partene ønsket å poengtere de krav Hovedavtalen setter for å sikre at de tillitsvalgte skal settes i stand til å ivareta sine oppgaver både i bedriften og på den enkelte innretning.

I løpet av de senere år har det utkrystallisert seg problemstillinger med å komme til enighet om tilstrekkelig tid og hjelpemidler/ressurser for dette arbeidet. Dette til tross for at næringen nå opplever store forandringer både i organisasjonsplaner, arbeidsmetoder m.m. og regelverket.

For å sikre de gode samarbeidsrelasjonene Hovedavtalen setter som en forutsetning for forholdet mellom de ansattes representanter og bedriftene, vil partene anmode sine respektive medlemmer om å gå igjennom sine interne avtaler på området.

At man kan ha lokale forhold som gjør at man har forskjellige grunnlag for avtalene erkjennes så vel av partene, men man finner det ønskelig å lage en veiledning for slike avtaler vedrørende tillitsvalgte i hel/eller deltid i bedriften. Følgende veiledning er ikke endelig, men ment som et redskap for de lokale parter til å sluttføre slike avtaler til begge parters beste.

Minst 50 medlemmer	0,50 årsverk
Minst 75 medlemmer	0,75 årsverk
Minst 150 medlemmer	1,00 årsverk
Minst 250 medlemmer	1,75 årsverk
Minst 500 medlemmer	2,00 årsverk
Minst 700 medlemmer	3,00 årsverk

I bedrifter med over 400 medlemmer kommer det en kontorsekretær i tillegg. Med medlemmer menes her fast ansatte som direkte er omfattet av hovedavtalen og som bedriften trekker kontingent for.

Protokolltilførsel av 2002 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte

Ved midlertidig nedbemanning på grunn av driftsinnskrenkninger i bedriften, skal de lokale parter forhandle om i hvilken grad man finner det nødvendig å endre bedriftens eksisterende tillitsvalgtopplegg. I den forbindelse skal det tas hensyn til nedbemanningens forventede varighet.

Protokolltilførsel av 2003 om endring av fordelingsnøkkel i Felleserklæring om tillitsvalgte:

Minst 50 medlemmer	0,50 årsverk
Minst 100 medlemmer	1,00 årsverk
Minst 250 medlemmer	2,00 årsverk
Minst 700 medlemmer	3.00 årsverk

I bedrifter hvor antallet tillitsvalgte på hel/deltid pr. i dag er avtalt til 1,5 eller mer, skal antall stillinger opprettholdes ut tariffperioden.

Tillegg 2010:

I bedrifter med over 1400 medlemmer skal det forhandles om en eventuell økning av ett årsverk dersom det fremsettes krav om dette.

Protokolltilførsel av 2012 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte.

Ny tabell erstatter eksisterende tabell av 2003;

Minst 50 medlemmer	0,50 årsverk
Minst 100 medlemmer	1,00 årsverk
Minst 250 medlemmer	2,00 årsverk
Minst 400 medlemmer	2,00 årsverk + kontorsekretær
Minst 500 medlemmer	2,00 årsverk + kontorsekretær, alternativt 3,00 årsverk uten kontorsekretær
Minst 700 medlemmer	3,00 årsverk + kontorsekretær (det maksimale antallet)

I bedrifter med mer enn 400 medlemmer som pr. 1. juni 2012 allerede har ansatt kontorsekretær, kan denne beholdes uavhengig av ovennevnte fordelingsnøkkel.

Øvrige bestemmelser i henhold til Felleserklæringen av 29. juni 1998 med senere redigeringer.

Protokolltilførsel 2012:

Vedrørende avtale om tillitsvalgte på hel-/deltid vises det for øvrig til hovedavtalens artikkel 4.8.

Bilag 6 Felleserklæring om lokale vikar-/ressurspoolavtaler

1.1 Forankring

Partene har i sine respektive overenskomster anbefalt at det opprettes vikar-/ressurspooler med fast ansatte for å dekke normalt fravær (Overenskomstenes pkt. 20). Det er enighet om at ansatte som tjenestegjør i en slik pool også kan benyttes ved aktivitetstopper eller når andre midlertidige situasjoner krever ekstra mannskaper.

Overenskomstenes pkt. 20 gir de lokale parter anledning til å lage lokale avtaler for ansatte som tjenestegjør i en pool med bestemmelser som avviker fra overenskomstens bestemmelser. Det fastslås videre at slike avtaler skal forelegges de respektive organisasjoner for godkjenning.

1.2 Godkjenning

De sentrale parter er enige om at denne felleserklæring skal legges til grunn ved utarbeidelse av lokale poolavtaler. Det er videre enighet om at den lokale avtale trer i kraft fra inngåelse dersom de respektive organisasjoner har godkjent avtalen med en frist på 1 måned.

For å unngå unødig forsinkelse og usikkerhet knyttet til godkjenning av avtaler, er partene enige om at bedriften snarest mulig oversender inngåtte avtaler til Norges Rederiforbund, som oversender avtalene til de respektive forbund for godkjenning.

1.3 Avtalebestemmelser

De sentrale organisasjoner forventer at det i bedrifter hvor to eller flere fagforbund er representert med lokale tillitsvalgte, inngås likelydende avtale med de respektive forbunds lokale tillitsvalgte.

Godkjent avtale binder de lokale parter inntil den ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Det forutsettes at det har vært ført forhandlinger før avtalen sies opp, eventuelt at det er fremsatt krav om forhandlinger, men ikke kommet i stand innen 14 dager.

Dersom de lokale parter ikke blir enig om en ny avtale eller revidert avtale ikke godkjennes av de sentrale organisasjoner, kan den eksisterende poolavtalen sies opp med en oppsigelsestid som skal være på minimum fire måneder. Avtalen bortfaller etter utløpet av oppsigelsestiden, og de forhold som avtalen omfattet skal ordnes på grunnlag av de respektive tariffavtalers bestemmelser.

2. Opprettelse av vikar-/ressurspool

I medhold av pkt. 1.1 understreker partene at det vil være hensiktsmessig å ha en fast stamme av offshorepersonell som kan benyttes som avløsere ved sykdom, permisjoner og fravær som følge av kursdeltakelse mv. for ansatte i fast offshorestilling. Ansatte som tjenestegjør i pool skal også kunne benyttes ved aktivitetstopper eller når andre midlertidige situasjoner krever ekstra mannskaper.

Ressurspoolens størrelse og sammensetning fastsettes av den enkelte bedrift etter drøftelser med de respektive fagforeningers representanter. Det skal ved fastsettelse av størrelsen på poolen tas hensyn til den totale bemanningens størrelse og sammensetning, kontraktsmengde, sykefravær, planlagte ekstraarbeider og lignende, samt den forventede utvikling vedrørende disse forhold.

Poolavtalene kan fastsette at det i nærmere angitte tilfeller skal være anledning til å leie ut ansatte til andre selskaper. Det skal i så fall fastsettes nærmere regler for jevnlige drøftelser m.v. i henhold til Hovedavtalen kap. 5 og overenskomstens bilag 5. Dersom poolavtalen ikke inneholder slike bestemmelser må utleie fra poolen godkjennes av de sentrale organisasjoner i samsvar med pkt 1.

Partene understreker at poolens størrelse bør tas opp til drøftelse med lokale tillitsvalgte i de respektive forbund to ganger årlig.

Eventuell lokal enighet om størrelse på pool vil ikke kunne avskjære midlertidig ansatte fra å reise krav om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven.

Partene er enige om at opprettelse av lokal vikar-/ressurspool og inngåelse av pool-avtaler i seg selv ikke fratar bedriften retten til å benytte midlertidige ansettelser i situasjoner hvor arbeidsmiljøloven åpner for dette, men det understrekes at bedriften ikke kan ansette personell midlertidig for tjenestegjøring i pool, og at midlertidig ansatte derfor ikke kan være omfattet av poolavtalens bestemmelser.

3.1 Ansettelse av personell for tjenestegjøring i pool

All ansettelse i bedriften skal etter overenskomstens pkt. 2.1 skje ved skriftlig kontrakt. Ansatte som tjenestegjør i pool er fast ansatt i bedriften (jf. pkt. 2 over) på samme vilkår som bedriftens øvrige ansatte, med eventuelle avvik som fremkommer av godkjente pool-avtaler. Det forutsettes at ansatte som tjenestegjør i pool ikke skal benyttes fast i permanente stillinger på innretningene.

Det følger av grunnlaget for etablering av vikar-/ressurspool at avvik fra de respektive overenskomster vil kunne omhandle rett til fast arbeidssted og rett til fast arbeidsplan.

Ansatte som tjenestegjør i ressurspool opptjener lønns- og bedriftsansiennitet på lik linje med andre ansatte. Ansatte uten skriftlig ansettelseskontrakt vil ikke være omfattet av poolavtale, og avvik fra overenskomst som fremgår av poolavtaler vil ikke omfatte slike ansatte.

Ansatte som tjenestegjør i fast stilling kan overføres til ressurspool i forbindelse med større omlegginger, nedbemanning, mv. etter avtale med de lokale klubber.

Ved rekruttering til ressurspool skal personell som i en viss utstrekning har blitt benyttet som vikarer eller lignende med midlertidig tilsetting vurderes for ansettelse.

3.2 Overføring fra pool til stilling med fast arbeidsplan

Når det innen bedriften blir ledig stilling på fast arbeidsplan offshore skal kvalifiserte ansatte i samme stilling med lengst bedriftsansiennitet som tjenestegjør i vikar-/ressurspoolen, tilbys stillingen. Ved ledig høyere innplasserte stillinger vil ansatte som tjenestegjør i poolen bli vurdert på lik linje med øvrige kandidater.

4. Lønnsbetingelser

Det betales fast månedslønn etter gjeldende tariffavtale til ansatte som tjenestegjør i ressurspool. Ansatte som tjenestegjør i ressurspool skal være ansatt i den stilling som representerer hovedtyngden av utført arbeid av den enkelte.

Variable tillegg, ulempekompensasjoner samt alle andre ytelser (som i den lokale avtale ikke avregnes i timer) utover den faste månedslønn, utbetales på bakgrunn av godkjente timelister.

5. Arbeidstid og avregning

Årsverket for offshorearbeidere er 1460 timer. Det kan i den enkelte bedrift i de respektive poolavtaler avtales at årsverket skal være 1582 timer dersom bemanningsbehovet tilsier dette og det vil være ressursmessig forsvarlig. Ved bruk av årsverk på 1582 timer skal den faste månedlige tarifflønn og timelønnssatsene oppjusteres med 7 % iht. protokoll fra lønnsoppgjøret 2006.

5.1 Årsavregning

Avregning mot årsverk skal foretas minst en gang innenfor et kalenderår, på et i poolavtalen fastsatt tidspunkt. Timer oppgjort med ventetidsgodtgjøring eller overtidsbetaling (for eksempel godtgjørelse for arbeid og pålagte kurs i eventuelle friperioder, arbeid utover 12 timer pr. dag og kompensasjon for forlenget tur offshore) regnes ikke med i årstimeverket.

1) For lite arbeidede timer innenfor årsavregningsperioden strykes.

2) Ved den årlige avregning kompenseres for mye arbeidet tid i forhold til årstimeverket med overtidsbetaling.

3) Det kan i lokal poolavtale inntas bestemmelser om avspasering av plusstimer og innarbeiding av minustimer. I alle tilfelle skal tidspunkt for avspasering av plusstimer, og eventuelt innarbeiding av minustimer avtales skriftlig med den ansatte. Det kan i lokalavtale ikke pålegges innarbeiding av mer enn 84 minustimer, og slik innarbeiding skal gjøres innenfor maksimalt 12 uker etter avregningstidspunktet.

5.2 Delavregninger

De lokale parter kan i poolavtalen fastsette at det skal være to eller flere avregningsperioder i året. I slike tilfeller kan man ved den eller de mellomliggende avregninger i avtalen fastsette at overtidstimer eller for lite arbeidede timer kan overføres til påfølgende perioder innenfor samme årverksavregningsperiode.

I perioder den ansatte ikke er disponibel for arbeid i ressurspoolen på grunn av sykefravær, permisjon, militærøvelse, permittering eller lignende, registreres dette på årsverket med 4 timer (ved årsverk 1460 timer) eller med 4,33 timer (ved årsverk 1582 timer) pr. dag.

Samme beregningsmåte benyttes for å beregne pro rata årsverk både for personell som etter avtale (jf. pkt. 3 over) blir overført til pool, eller som av andre grunner ikke er

tilgjengelig for arbeid i poolen i en avregningsperiode. Beregningsmåten benyttes også i perioder ansatte som tjenestegjør i pool tildeles fast arbeidsplan/skiftplan.

Pålagte kurs på land godtgjøres med 8 timer overtidsgodtgjørelse pr. kursdag eller avregnes mot årsverket med 12 timer pr. kursdag, avhengig av hva som er avtalt i den lokale poolavtale. Der det er avtalt disponibelplan godtgjøres pålagte kurs i friperiodene med 8 timers overtidsgodtgjørelse.

Når ansatte overføres fra pool til fast stilling på innretning foretas avregning fra pool mot årsverket som fastsatt i eller i medhold av 5.1 ovenfor fra den dag man reiser ut første gang for en hel turnusperiode i henhold til ny arbeidsplan. For personell som tjenestegjør i vikar-/ressurspool hvor ansettelsesforholdet avsluttes foretas denne avregningen fra poolen ved utløpet av oppsigelsestiden, dersom annet ikke er avtalt. I den grad det er mulig søkes for lite arbeidet tid tatt igjen i oppsigelsestiden.

6. Fleksibilitet

Tjenestegjøring i ressurspoolen betinger at den ansatte er innstilt på å arbeide fleksibelt innenfor årsverk/disponibelperioder.

Partene understreker betydningen av forutsigbarhet for de ansatte. En løsning kan være at ansatte som sysselsettes i ressurspooler tilbys disponibelplaner som viser når den ansatte skal være disponibel for arbeidsgiver, og når den ansatte skal ha fri. Slike planer bør sikre den ansatte fri i minimum 1/3 av den totale tid, og disponibelperiodene bør ikke overstige 6 uker. Partene har forståelse for at det i enkelte bedrifter lokalt vil være formålstjenlig å avtale alternative måter å tilfredsstille kravet om forutsigbarhet på, for ansatte som tjenestegjør i vikar-/ressurspool.

Det forutsettes at bedriftene respekterer 1/3 regelen slik denne er uttrykt i offshore-regelverket. Videre forutsettes det at det i de lokale avtaler inntas bestemmelser om tilkallingstid og presisering av krav til tilgjengelighet. Partene understreker dog at slike bestemmelser og presiseringer ikke kan være av en slik karakter at det kan oppfattes som om den ansatte er omfattet av hjemmevaktsordning.

Norges Rederiforbund
Norwegian Shipowners' Association

Et rettferdig arbeidsliv

SAFE

Hovedavtale

mellom Norges Rederiforbund og SAFE

Opprinnelig avtale av 1.2.1984 mellom Rederiansatte Oljearbeideres Forbund og Arbeidsgiverforeningen for skip og offshorefartøyer. Senest revidert 8.11.2022

2022-2025

Foto: Snl.no

HOVEDAVTALEN **1**

KAPITTEL I - ORGANISASJONSRETTEN **5**

KAPITTEL II - FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT **5**

2.1 FORBUD MOT ARBEIDSKAMP 5
2.2 LOKAL TVISTELØSNING 5
2.3 STEDLIGE FORHANDLINGER MELLOM ORGANISASJONENE 5
2.4 TVISTEFORHANDLINGER MELLOM HOVEDORGANISASJONENE 5
2.5 KONTAKT MED DEN ANNEN ORGANISASJONS MEDLEMMER 6
2.6 FORHANDLINGSMØTEFRISTER 6
2.7 FORHANDLINGSSPRÅK 6

KAPITTEL III - TILLITSVALGTE **6**

3.1 PLASSTILLITSVALGTE 6
3.2 BEDRIFTSTILLITSVALGTE 6
3.3 ARBEIDSUTVALGET (AU) 6
3.4 FAGFORENINGSSTYRETS STØRRELSE 7
3.5 STUDIE- LIKESTILLING OG SOSIALTILLITSVALGT 7
3.6 HVEM SOM KAN VÆRE TILLITSVALGT 7
3.7 TILLITSVALGT SOM SLUTTER 7
3.8 MELDING VED VALG AV TILLITSVALGT 7
BEDRIFTEN SKAL INNEN 14 DAGER HA SKRIFTLIG MELDING MED NAVNENE PÅ DE SOM ER VALGT SOM TILLITSVALGT OG TILSVARENDE FOR DE BEDRIFTSTILLITSVALGTE. EN ARBEIDSTAKER KAN IKKE KREVES ANERKJENT SOM TILLITSVALGT FØR SLIK MELDING ER GITT. INNTIL DET ER MOTTATT MELDING OM NYVALG, BLIR DE TIDLIGERE TILLITSVALGTE Å ANSE SOM TILLITSVALGTE. 7
1.9 BEGREPET TILLITSVALGT 7

KAPITTEL IV - PARTENES FELLESERKLÆRING OM TILLITSVALGT **8**

4.1 FELLESERKLÆRING OM TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD 8
4.2 TILLITSVALGTES OG ARBEIDSGIVERS PLIKTER 8
4.3 GODKJENNING OG RETTIGHETER 8
4.4 TILLITSVALGTES RETT TIL Å FORPLIKTE. 8
4.5 FORHANDLINGSREPRESENTASJON OG FULLMAKTER 8
4.6 ARBEIDSFORHOLD OG GODTGJØRELSE FOR TILLITSVALGTE 9
4.7 AVTALE TILLITSVALGTE OM BORD 9
4.8 AVTALE TILLITSVALGTE PÅ HEL/DELTID 10
4.9 FAGFORENINGENS ÅRSMØTE/TILLITSVALGTKONFERANSER 10
4.10 TJENESTEFRI 11
4.11 MØTER I ARBEIDSTIDEN 12
4.12 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT PÅ ARBEIDSPLASSEN 12
4.13 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT I BEDRIFT/KONSERN 12
4.14 ORIENTERING OM, OG PRESENTASJON AV NYANSATTE 12
4.15 ADGANG FOR REPRESENTANTER FOR SAFE 12
4.16 ADGANG FOR BEDRIFTS/KONSERNTILLITSVALGTE 12
4.17 PLASSTILLITSVALGTES RETT TIL Å FORLATE ARBEIDET 13
4.18 FORFLYTNING AV TILLITSVALGTE 13
4.19 RETT TIL PERMISJON FOR TILLITSVERV I SAFE 13
4.20 GROVE BRUDD PÅ HOVEDAVTALEN 13
4.21 OPPSIGELSE ELLER AVSKJED AV TILLITSVALGT. 13

KAPITTEL V - SAMARBEIDSFORHOLD **14**

5.1 MÅLSETTING 14
5.2 DYKTIGGJØRE PARTENES REPRESENTANTER 14
5.3 ETABLERING AV ARBEIDSGRUPPER ETC 14
5.4 SAMARBEID OM TILTAK FOR YRKESHEMMEDE 15
5.5 KONSERNUTVALG 15
5.6 DRØFTELSER OG MØTER VEDRØRENDE FORHOLD VED BEDRIFTEN 15
5.7 MÅNEDLIGE DRØFTELSESMØTER 15
5.8 INFORMASJONSPLIKT OVERFOR TILLITSVALGTE HOS UNDERENTREPRENØR 15
5.9 NYE EIERE AV BEDRIFTEN 15
5.10 SAMARBEID I KONSERNER 16

5.11 Europeiske samarbeidsutvalg 16
5.12 Kontaktmøter med styret for eierselskapet 16
5.13 Tilgang til bedriftens regnskap 17
5.14 Ekstern rådgiver 17
5.15 Informasjonsplikt 17
5.16 Brudd på reglene om informasjonsplikt og drøftelser 17

KAPITTEL VI - OPPLÆRING OG PERMISJON FOR UTDANNING 18

6.1 Arbeidsmiljøopplæring 18
6.2 Kompetanseutvikling 19
6.3 Permisjoner for utdanning 19

KAPITTEL VII - SÆRAVTALER 20

7.1 Særavtalers gyldighet 20
7.2 Utløpsbestemmelser for særavtaler 20
7.3 Særavtaler som følger tariffavtalen 20

KAPITTEL VIII - SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL 21

8.1 Samarbeid 21
8.2 Utilbørlig opptreden 21
8.3 Sysselsetting, arbeidsforhold, oppsigelse og avskjed. 21
8.4 Bedriftsansiennitet ved innskrenkninger i arbeidsstokken 21
8.5 Oppsigelsestid ved manglende informasjon 21
8.6 Fortrinnsrett til ny ansettelse etter innskrenkninger 22
8.7 Utlysing ledige/nyopprettede stillinger 22

KAPITTEL IX - *PERMITTERING* 22

9.1 Vilkår 22
9.2 Prinsipper 22
9.3 Varsel om permittering 23
9.4 Plikt til å konferere med tillitsvalgte 23
9.5 Permitteringsvarselets form og innhold 23
9.6 Mislighold av varslingsfrister 23
9.7 Permitteringsbevis 24
9.8 Tilknytning til arbeidsgiver 24
9.9 Oppsigelsesfrist langtidspermitterte 24
9.10 Arbeidsplikt under oppsigelsestid 24
9.11 Arbeidstaker som ikke blir gjeninntatt 24
9.12 Varsel ved gjeninntredelse av ansatt med annet arbeid 24
9.13 Opphør av arbeidsforholdet 24

KAPITTEL X - SLUTTATTEST 24

10.1 Ansatte som slutter etter lovlig oppsigelse 24
10.2 Sluttattest etter avskjedigelse 25

KAPITTEL XI - VERNEOMBUD OG HOVEDVERNEOMBUD 25

11.1 Tilrettelegging av vernearbeid 25
11.2 Forflytting av verneombud 25
11.3 Verneombudenes samarbeid ved flere arbeidsgivere 25
11.4 Valg og antall verneombud 25
11.5 Koordinerende verneombud ved alvorlige ulykker offshore 25
11.6 Godtgjørelse verneombud. 25
11.7 Koordinerende hovedverneombud og/eller hovedverneombud på heltid/deltid 25
11.8 Valg av koordinerende hovedverneombud 26

KAPITTEL XII - ARBEIDSMILJØUTVALG 26

12.1 Arbeidsmiljøutvalg generelt 26
12.2 Representasjon 26
12.3 Godtgjørelse ved møter i AMU 26

KAPITTEL XIII - PERSONALARKIV OG KONTROLLTILTAK 26

13.1 Registrering av personopplysninger 26
13.2 Utforming av kontrolltiltak 26

KAPITTEL XIV - KONTINGENTTREKK **27**

14.1 Kontingenttrekk 27
14.2 Innhold i trekklister 27
14.3 Ansvar for feil kontingenttrekk 27

KAPITTEL XV - NYE OG UTTREDENDE MEDLEMMER AV NR **27**

15.1 Nye bedrifter i NR 27
15.2 Avvik i forhold til den tariffavtale som gjøres gjeldende 28
15.3 Tvistenemnd 28
15.4 Endrede forhold ved virksomhet 28

BESTEMMELSENE OVER TAR IKKE SIKTE PÅ Å ENDRE RETTSTILSTANDEN SKAPT GJENNOM ARBEIDSRETTENS PRAKSIS OM POLITISKE DEMONSTRASJONSAKSJONER. **29**

KAPITTEL XVII - KONFLIKTER **29**

17.1 Plassoppsigelse 29
17.2 Utvidelse av konflikt. 29
17.3 Plassoppsigelsens omfang 29
17.4 Plassoppsigelse for innretninger utenfor Norge 29
17.5 Utveksling av opplysninger ved plassoppsigelse 29
17.6 Arbeidsstansens iverksettelse 29
17.7 Transport til land under arbeidsstans 29
17.8 Lønnsforhold under arbeidsstans 30
17.9 Rett til å gå til sympatiaksjon 30
17.10 Støtte til arbeidstakere i bedrifter utenfor NR 30
17.11 Avstemningsregler over tariffforslag 31
17.12 Avtaler om sikkerhetsbemanning m.m. 31
17.13 Varighet av avtaler om sikkerhetsbemanning m.m. 31
17.14 Fellesbestemmelser 31

KAPITTEL XVIII - FELLESBESTEMMELSER **33**

18.1 Tolkningstvister 33
18.2 Partsforhold 33
18.3 Virkeområde 33
18.4 Varighet 34

Kapittel I - Organisasjonsretten

Partene anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet.

For å fylle sine roller er det viktig for SAFE og NR å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og Arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt. Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom forhandlinger og kollektive avtaler ivareta sine interesser.

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

Kapittel II - Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

2.1 Forbud mot arbeidskamp

Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted. Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i pkt. 2.2 – 2.4.

2.2 Lokal tvisteløsning

Alle uenigheter skal forsøkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på innretningen. Dersom det oppstår uenigheter med arbeidsgivers representant på innretningen bør partene søke å nedtegne de faktiske forhold som danner grunnlaget for uenigheten.

Eventuelle tvister søkes løst i bedriften ved forhandlinger mellom arbeidsgivers representant og Arbeidsutvalget (AU). Fra disse forhandlinger skal det settes opp forhandlingsprotokoll, som undertegnes av begge parter.

2.3 Stedlige forhandlinger mellom organisasjonene

Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2.2, kan tariffavtalens parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

2.4 Tvisteforhandlinger mellom hovedorganisasjonene

Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2.2 og 2.3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for SAFE og Norges Rederiforbund, eller de underorganisasjoner disse bemyndiger.

2.5 Kontakt med den annen organisasjons medlemmer

Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.

2.6 Forhandlingsmøtefrister

Forhandlingsmøte, sentralt eller lokalt, skal holdes så snart som mulig og senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det. Bestemmelsen er ikke til hinder for at møter/drøftinger kan foregå digitalt når det er hensiktsmessig og partene er enige om det.

2.7 Forhandlingsspråk

Såfremt partene ikke blir enige om noe annet skal all skriftlig kontakt mellom partene og forhandlinger hvor det føres protokoll/referat foregå på norsk. Dette er ikke til hinder for at representanter som deltar i forhandlingene kan benytte et annet språk enn norsk, men oversettelse skal da finne sted umiddelbart.

Kapittel III - Tillitsvalgte

3.1 Plasstillitsvalgte

På hver arbeidsplass hvor SAFE har medlemmer skal det velges plasstillitsvalgte for de organiserte arbeidstakerne. Lokalt kan det avtales at det velges tillitsvalgt for ressurspoolen hvor medlemsgrunnlaget og poolens størrelse tilsier det.

Antall plasstillitsvalgte bør være tilpasset det antall arbeidstakere som er organisert i SAFE, fortrinnsvis fordelt på mannskapene slik at det til enhver tid er minst én tillitsvalgt om bord. Antall plasstillitsvalgte med rettigheter etter hovedavtalen, avtales mellom bedriften og den lokale fagforening. Dette forhindrer dog ikke SAFE i å velge flere plasstillitsvalgte uten slike rettigheter.

Dersom det ikke oppnås enighet lokalt har hver av partene rett til å bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Oppnås heller ikke der enighet, avgjøres saken av en nemnd som nevnt i pkt. 15.3.

3.2 Bedriftstillitsvalgte

Den lokale fagforenings styre betraktes som bedriftstillitsvalgte.

3.3 Arbeidsutvalget (AU)

Foreningens leder, nestleder og sekretær representerer foreningen overfor bedriften og benevnes arbeidsutvalg. Foreningen avgjør i det enkelte tilfelle om disse tre personene skal representere foreningen enkeltvis, to eller samlet.

Dette begrenser ikke den lokale fagforenings rett til å ha flere nestledere og sekretærer, når for eksempel sammensetningen av medlemsmassen gjør dette ønskelig. Det kan derfor være den aktuelle sak som avgjør foreningens valg av hvilke personer som skal utgjøre arbeidsutvalget.

Ved leders fravær fungerer nestleder, eller i dennes fravær, sekretær.

3.4 Fagforeningsstyrets størrelse

Størrelsen på fagforeningens styre avtales mellom de lokale parter og skal gjenspeile de ansattes demokratiske rettigheter slik at antallet styremedlemmer tilpasses bedriftens størrelse.

Et fagforeningsstyre med rettigheter etter Hovedavtalen skal ikke kunne overstige 12 medlemmer.

3.5 Studie- likestilling og sosialtillitsvalgt

Blant fagforeningens tillitsvalgte kan det også velges en studietillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Før opplæringstiltak settes i gang, skal studietillitsvalgte tas med på råd. Det kan også velges likestillingstillitsvalgt og sosialtillitsvalgt blant fagforeningens tillitsvalgte. Hvor det velges sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften/konsernet.

3.6 Hvem som kan være tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere på innretningen, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i bedriften de to siste år.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder på innretningen, som personlig sekretær for innretningens ledelse eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

3.7 Tillitsvalgt som slutter

Hvis en plasstillitsvalgt slutter på den arbeidsplass han er valgt, opphører han å fungere som sådan.

Hvis en tillitsvalgt slutter i bedriften, opphører alle verv.

3.8 Melding ved valg av tillitsvalgt

Bedriften skal innen 14 dager ha skriftlig melding med navnene på de som er valgt som tillitsvalgt og tilsvarende for de bedriftstillitsvalgte. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil det er mottatt melding om nyvalg, blir de tidligere tillitsvalgte å anse som tillitsvalgte.

1.9 Begrepet tillitsvalgt

Hvor det i denne hovedavtale brukes begrepet ”tillitsvalgt”, menes tillitsvalgt i medhold av dette kapittel.

Det er ikke adgang for arbeidstakere å velge andre til å opptre i stedet for de valgte tillitsvalgte i saker som sorterer under disse.

Kapittel IV - Partenes felleserklæring om tillitsvalgt

4.1 Felleserklæring om tillitsvalgtes arbeidsforhold

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte skal settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen, gjeldende lovverk og som tillitsvalgte i bedriften for sin organisasjon, på en effektiv måte.

4.2 Tillitsvalgtes og arbeidsgivers plikter

De tillitsvalgte har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet og under konferanser mellom bedriften og tillitsvalgt, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner, ved orientering av kolleger og ved opptreden overfor den annen parts organisasjon. Det samme gjelder under utførelse av annen funksjon som tillitsvalgt.

I likhet med arbeidsgiveren skal de tillitsvalgte påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og gjeldende lovgivning blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer. Det er derfor uforenlig med arbeidsgivernes og de tillitsvalgte plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

4.3 Godkjenning og rettigheter

Arbeidstakernes tillitsvalgte i bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere. Med organiserte arbeidstagere i denne sammenheng menes ansatte organisert i SAFE som direkte er omfattet av denne avtalen og som det skal trekkes kontingent for.

Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

4.4 Tillitsvalgtes rett til å forplikte.

Arbeidsutvalget (AU) har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de sentrale bedriftstillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine medlemmer før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

Alle tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet saker og klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere, herunder forhold hvor de tillitsvalgte er tillagt oppgaver etter tariffavtalen og gjeldende lover og forskrifter.

4.5 Forhandlingsrepresentasjon og fullmakter

Til forhandlinger med tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved

stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de berørte arbeidstakere, og konserntillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. Der det bare er én tillitsvalgt, eventuelt bare én tilstede, kan vedkommende i tillegg ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger.

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger.

4.6 Arbeidsforhold og godtgjørelse for tillitsvalgte

De tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen innenfor ordinær arbeidstid uten tap av inntekt.

Ved drøftelser etter dette avsnitt tas det hensyn til arbeidsplassens muligheter, bedriftens størrelse, struktur, driftsform, teknisk karakter, informasjons og kommunikasjonsteknologisk utrustning, organisasjonstilslutning, tariffområder eller lignende.

Tillitsvalgte skal ha adgang til informasjons- og kommunikasjonsmessig utrustning i det omfang som er vanlig på arbeidsplassen. Hvis fagforeningens størrelse gjør det nødvendig skal den gis eget kontor som er utstyrt i samsvar med vanlig standard i bedriften/arbeidsplassen.

Ved møter mellom representanter for bedriften og de tillitsvalgte samt for andre oppgaver den tillitsvalgte har i henhold til Hovedavtalen og som faller innenfor deres arbeidstid gis fri uten tap av inntekt, inkludert faste tillegg samt nattillegg.

Når slike møter faller på offshoreansattes fritid og i friperioder betales minimum i henhold til pkt. 9.2 overenskomst for flyttbare innretninger og plattformboring på norsk kontinentalsokkel. Bedriften betaler i slike sammenhenger transportutgiftene i forbindelse med nødvendig reise fra og til arbeidssted og/eller den enkeltes hjemsted. Dersom møtet legges slik at overnatting er nødvendig, skal bedriften dekke nødvendig kost og losji.

For årsmøter og tillitsvalgtkonferanser vises til pkt 4.9.

4.7 Avtale tillitsvalgte om bord

Partene er enige om at forholdene skal legges til rette for at tillitsvalgte skal få utført sitt arbeid som tillitsvalgte på innretningen.

Dersom en av partene ønsker det, skal det lokalt i bedriften opprettes avtale om de vilkår som skal gjelde for arbeid som tillitsvalgt innenfor ordinær arbeidstid. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas det hensyn til innretningens muligheter, bedriftens størrelse, organisasjonstilslutning e.l. Vilkårene for tillitsvalgtarbeid avpasses etter arbeidets omfang og under hensyn til evt. avtale inngått etter punkt 4.8 "avtale om tillitsvalgte på hel/deltid"

4.8 Avtale tillitsvalgte på hel/deltid

Dersom en av partene etter felleserklæringen om tillitsvalgte forlanger det, skal det føres lokale forhandlinger om vilkår for tillitsvalgtarbeid utenom hva som i Hovedavtalen ellers er nevnt, herunder spørsmål om hel/deltid for tillitsvalgte.

En slik avtale skal regulere lønns/arbeidsvilkår for den tillitsvalgte samt forhold knyttet til reiser, eventuell innkvartering, og praktisk tilrettelegging som beskrevet i punkt 4.6.

De tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen innenfor ordinær arbeidstid uten tap av inntekt.

Tillitsvervet skal ikke føre til at den tillitsvalgte i hel-/deltid får en lavere inntekt (herunder overtid, og nattillegg, kurs- og møtegodtgjørelse, samt faste og variable tillegg etter tariffavtalen) enn det som er gjennomsnittet for den best betalte halvdelen i gruppen av arbeidstakere på den innretningen den tillitsvalgte kommer fra. Ved beregning av gjennomsnittsinntekt skal det for de som benytter arbeidstidsordning med 1.460 timer pr. år som regulativlønn legges til 8,35 % på lønnssatsene.

Dersom en tillitsvalgt ønsker det skal det opprettes avtale om at man i stedet skal legge følgende ordning til grunn; Tillitsvervet skal ikke føre til at den tillitsvalgte i hel-/deltid får en lavere inntekt (regulativlønn basert på 1.460 timer pr. år med tillegg av 7 % på lønnssatsene). Tap av overtid samt godtgjørelse for merarbeid kompenseres med et tillegg på minimum 12 %.

Tillitsvalgte på hel-/deltid skal når de arbeider på land selv kunne disponere sin arbeidstid. De skal dog ha en årlig arbeidstid tilsvarende bedriftens landadministrasjon med mindre bedriften og de tillitsvalgte blir enige om noe annet.

Tillitsvalgte på heltid/deltid skal ha rett til å vende tilbake til sin tidligere stilling når de slutter som tillitsvalgt. Ved tilbakeføring til tidligere stilling skal bedriften og den tillitsvalgte i samarbeid tilrettelegge for eventuell nødvendig kvalifisering i tråd med den utvikling som har vært i stillingen i perioden. Når nødvendig kompetanse/krav for stillingen foreligger plasseres vedkommende i fast rotasjon dersom dette var situasjonen på tidspunktet vervet startet. Ansiennitet, pensjon og lønn skal beregnes som om de var i sin stilling i hele perioden de virket på heltid/deltid. Tillitsvalgte på heltid/deltid skal også ut fra erfaring, kompetanse og ansiennitet vurderes på lik linje med andre ansatte ved ansettelse av personell (opprykk) til høyere stilling. En slik vurdering skal skje på årlig basis.

For tillitsvalgt som følger disponibelplan skal det opprettes egen avtale som ivaretar intensjonene i dette kapittel.

Dersom det ikke oppnås enighet lokalt om avtaler etter pkt. 4.7 eller 4.8, har hver av partene rett til å bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Oppnås heller ikke der enighet, avgjøres saken av en nemnd som nevnt i pkt. 15.3.

4.9 Fagforeningens årsmøte/tillitsvalgtkonferanser

Fagforeningen kan avholde ett 2-dagers årsmøte og en 2-dagers tillitsvalgtkonferanse i løpet av året. Til årsmøte og tillitsvalgtkonferansen møter fagforeningens styremedlemmer og de plasstillitsvalgte. Innenfor denne rammen av møteberettigete kan

fagforeningen velge å innkalle unge medlemmer i stedet. Alternativt kan fagforeningen velge å bytte ut en av de to nevnte møte/konferanse med en konferanse for unge medlemmer. Det vises til bestemmelsen i pkt. 4.10 om tjenestefri. Tidspunktet for tillitsvalgtkonferansen skal drøftes så tidlig som mulig mellom fagforeningen og bedriften.

Deltakerne godtgjøres i henhold til bestemmelsen i pkt. 4.6.

Ved inngåelse eller fornyelse av en lokal avtale på bedriften om tillitsvalgtarbeid, er det anledning til, dersom partene blir enige, i denne å avtale at det ikke skal utbetales overtidstillegg som fastsatt i nevnte pkt. 9.2 for tillitsvalgte som møter på årsmøter og tillitsvalgtkonferanser i sin friperiode.

4.10 Tjenestefri

De tillitsvalgte i bedriften og innen fagorganisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også deltakelse i faglige delegasjoner eller nyttes som forelesere eller når de skal virke som kursledere ved organisasjonens faglige tillitsvalgtskurs. Det samme gjelder for ansatte som skal ivareta offentlige verv, når disse ikke kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

Partene er enige om at utgifter til vikar for tillitsvalgte som skulle vært om bord normalt ikke vil være tvingende grunn.

Merknad: Med møter og forhandlinger menes:

Forbundsstyremøter, kongresser/landsmøter, styremøter i fagforening, årsmøter, tillitsvalgtkonferanser, tarifforhandlinger, og forhandlingsmøter og drøftelsesmøter etter Hovedavtalens Kap. II, samt informasjonsmøter etter Hovedavtalens kap. V. Deltakelse i andre møter i kraft av sitt verv som tillitsvalgt, enn de her nevnte, må avtales med bedriften i det enkelte tilfelle.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftens ledelse så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

Styremedlemmene gis tjenestefri uten tap av inntekt for minimum 4 styremøter i fagforeningen pr. år.

Merknad 2008:
Det gis rett til permisjon for skolering i styrearbeid av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styre iht. aksjeloven / offshorestyre. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften

Merknad:
Partene understreker så sterkt de kan viktigheten av at slike forespørsler tas opp med bedriften så tidlig som mulig for at blant annet vikar skal kunne fremskaffes.

Alle tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at virksomheten ikke lider skade og at maskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

4.11 Møter i arbeidstiden

Når de plasstillitsvalgte i forståelse med den lokale ledelse, eller AU i forståelse med bedriften, er av den oppfatning at særlig viktige saker ved den enkelte arbeidsplass eller bedrift krever omgående behandling, skal det gis adgang til å holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn, når ikke særlig viktige arbeidsmessige hensyn hindrer det. Hvis lokal ledelse og/eller bedriften avviser en anmodning om å få holde møter som nevnt i dette punkt, kan de tillitsvalgte kreve å få skriftlig begrunnelse for avslaget, som kan bringes inn for hovedorganisasjonene.

4.12 Arbeidsgivers representant på arbeidsplassen

Bedriftens øverste leder på arbeidsplassen er bedriftens representant som tillitsvalgte kan henvende seg til når annet ikke er meddelt. Hvis øverste leder ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han foreta disse umiddelbart.

4.13 Arbeidsgivers representant i bedrift/konsern

I bedrift/konsern som består av flere arbeidsplasser skal det også utnevnes en representant fra den sentrale ledelsen i bedriften som forbindelse mellom arbeidsgiver og de bedriftstillitsvalgte. Bedriften skal gi leder for den lokale fagforening skriftlig meddelelse om navnet på denne.

4.14 Orientering om, og presentasjon av nyansatte

Ledelsen skal sørge for å orientere AU om nyansettelser. Hvordan dette gjøres avtales lokalt. Bedriftens lokale representant skal snarest mulig presentere de nyansatte for den plasstillitsvalgte.

Nyansatte skal snarest mulig også presenteres for fagforeningens leder og/eller de bedriftstillitsvalgte. Dersom bedriften arrangerer møter for nyansatte skal fagforeningen informeres og gis muligheter for å presentere seg.

På anmodning skal de bedriftstillitsvalgte hver måned få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.

4.15 Adgang for representanter for SAFE

Når sentrale representanter fra SAFE, ønsker adgang til en innretning for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal vedkommende, etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen, gis slik adgang når det er mulig. Dette endrer ikke bestemmelsene i pkt. 2.5 De skal gi plattformsjefen for den innretning de kommer til, beskjed om hvilke tariffmessige gjøremål som skal ivaretas.

4.16 Adgang for bedrifts/konserntillitsvalgte

De bedrifts- og konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedriftens, arbeidsplasser

i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet som tillitsvalgt. Så langt det er mulig skal bedriften medvirke til at det gis slik adgang. De skal gi leder for den arbeidsplassen/avdelingen de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med. Dersom disse må forlate sin arbeidsplass skal de sørge for at nærmeste overordnede får melding.

4.17 Plasstillitsvalgtes rett til å forlate arbeidet

De øvrige tillitsvalgte skal også uhindret kunne utføre sitt tillitsverv. Med tillatelse fra sin nærmeste overordnete kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.

4.18 Forflytning av tillitsvalgte

Forflytning av tillitsvalgte skal bare skje når det er nødvendig av driftsmessige årsaker. Før endring finner sted, skal vedkommende tillitsvalgte og den lokale foreningen orienteres om endringen og årsaken til den.

Ved permanent forflytning (avtale uten tidsbegrensning) skal vedkommende tillitsvalgt og fagforeningen orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med SAFE. For øvrig gjelder hovedavtalens pkt 8.3 siste avsnitt tilsvarende.

4.19 Rett til permisjon for tillitsverv i SAFE

I bedrifter hvor forholdene ligger til rette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til lønnet tillitsverv i SAFE rett til permisjon uten lønn for den tid man er valgt.

4.20 Grove brudd på hovedavtalen

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan NR overfor SAFE kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle SAFE ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på hovedavtalen, kan SAFE overfor NR kreve at vedkommende fratrer som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne. I tilfelle NR ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratre som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne, har arbeidsgiveren plikt til straks å utpeke ny representant. Dette endrer ikke plattformsjefens ansvar og myndighet etter gjeldende lovgivning.

4.21 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Forhold som har oppstått i forbindelse med den tillitsvalgtes legitime utførelse av tillitsvervet anses ikke å være saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften. Ved oppsigelse grunnet nedbemanning skal den tillitsvalgtes situasjon og rolle tas med i protokollen, jf pkt 8.3.

Kapittel V - Samarbeidsforhold

5.1 Målsetting

Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne.

For arbeidstakerne samlet og det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom den ansatte og bedrift er sterk og levende og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv virksomhet.

For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som er ansatt i den. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal arbeidstakerne ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre konkurranseevnen, redusere belastningen på det ytre miljø og innenfor gjeldende offentlige bestemmelser utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling.

Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som for arbeidstakerne.

For den enkelte bedrift er det av den største betydning at partene i drøftelser finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i det offentlige lov- og forskriftsverk og i avtaleverket.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar ikke bare overfor eiere og arbeidskamerater, men overfor bedriften som helhet.

5.2 Dyktiggjøre partenes representanter

Partene understreker betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Partene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

5.3 Etablering av arbeidsgrupper etc

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av organisasjonsformen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. Tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat.

5.4 Samarbeid om tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

5.5 Konsernutvalg

I sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner enheter, skal det etableres konsernutvalg. Konsernutvalget er et koordinerende utvalg av sentrale tillitsvalgte for de enheter som utgjør hele konsernet, og skal ha drøftelser med representanter for konsernets øverste ledelse, så fremt man ikke finner andre tilsvarende arbeidsformer. De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister - jf. Kapittel II.

Partene er også enige om at det i foretak eller konserner med virksomhet i flere land er det behov for kontakt og samarbeidsordninger. Det vises her til regelverket om europeiske samarbeidsutvalg m.v.

Konserntillitsvalgte skal ha samme rettigheter som andre tillitsvalgte og er omfattet av denne hovedavtale.

5.6 Drøftelser og møter vedrørende forhold ved bedriften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med fagforeningens arbeidsutvalg (AU) spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift, bruk av innleid arbeidskraft utsetting av arbeid, og de alminnelige lønnsforhold ved bedriften.

Videre skal bedriften drøfte med AU omlegginger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder, sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger, fusjon, fisjon, helt eller delvis salg av virksomhet, nedleggelse eller rettslig omorganisering.

5.7 Månedlige drøftelsesmøter

Slike møter, jf. Pkt. 5.6, skal holdes så tidlig så mulig og minst 1 gang i måneden hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

5.8 Informasjonsplikt overfor tillitsvalgte hos underentreprenør

Bedriften skal også se til at tillitsvalgte hos eventuelle underentreprenører får tilsvarende informasjon som nevnt i 5.6.

5.9 Nye eiere av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelsen.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med AU i fagforeningen.

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

5.10 Samarbeid i konserner

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i bedrifter innen konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende utvalg av tillitsvalgte i konsernet, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder. Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferanser skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

SAFE og NR understreker betydningen av et anstendig og bærekraftig arbeidsliv. Partene viser i denne forbindelse til de prinsipper OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs Global Compact bygger på. Aktuelle bedrifter oppfordres til å legge slike prinsipper til grunn for sin virksomhet hjemme og ute.

5.11 Europeiske samarbeidsutvalg

Partene er også enige om at det i foretak eller konserner med virksomhet i flere land er behov for kontakt og samarbeidsordninger. Det vises her til det enhver tid gjeldende regelverket om europeiske samarbeidsutvalg m.v.

5.12 Kontaktmøter med styret for eierselskapet

I bedrift som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag mv.) skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eierens representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør delta. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse.

Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. kap. II. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.

5.13 Tilgang til bedriftens regnskap

Bedriftens regnskap skal forelegges AU på forespørsel. Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

Ved innføring av lønnssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette. Det samme gjelder lønnssystem som bygger på arbeidsvurdering.

Her skal de tillitsvalgte være med når kriteriene i et slikt system utarbeides.

Med regnskaper menes regnskap som er pålagt oversendt myndigheter og/eller aksjonærer.

Bedriften kan om nødvendig pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt om opplysninger som de har fått om bedriftens økonomiske situasjon etter dette punkt. Slik taushetsplikt gjelder også i forhold til de tillitsvalgtes medlemmer.

5.14 Ekstern rådgiver

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal bedriftens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene. Benytter de tillitsvalgte i forståelse med bedriften rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

5.15 Informasjonsplikt

Partene viser til at informasjonsplikten etter kapitel V, bygger på de ansattes naturlige og lovfestede krav på å få en orientering om sin fremtidige arbeidssituasjon, og deres tillitsvalgte mulighet til å ivareta deres interesser i denne forbindelse. Hovedorganisasjonene vil derfor påpeke nødvendigheten av at partene i den enkelte bedrift tar denne informasjonsplikten alvorlig.

AU skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om saker vedrørende arbeidsforholdene som bedriften ønsker å informere hele eller deler av arbeidsstokken om ved møte eller ved oppslag.

5.16 Brudd på reglene om informasjonsplikt og drøftelser

Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.

Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens Kap. V, (pkt. 6 – 10) kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i Kap. V, (pkt. 6 – 10 samt 13) skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.

Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i 2. avsnitt, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens Kap. 2.

Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens Kap. 2, og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i 2. avsnitt, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i 6. avsnitt.

Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til 6. avsnitt nedenfor.

Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen.

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan ilegge en bot. Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

Boten skal tilfalle hovedorganisasjonenes opplysnings- og utviklingsfond og deles med en halvdel på hver.

Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

Protokolltilførsel:
Partene er enige om at dette punkt er innført som en prøveordning i hovedavtalens avtaleperiode, og at partene før utløpet av avtaleperioden skal evaluere erfaringene med bestemmelsene.

Kapittel VI - Opplæring og permisjon for utdanning

6.1 Arbeidsmiljøopplæring

Arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg, verneombud og førstelinjes arbeidsleder innenfor hvert verneområde skal gis opplæring i henhold til denne bestemmelse. Nytt personale som skal ha opplæring bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 3 måneder, og i alle fall innen 6 måneder.

Grunnopplæringen skal gis trening i arbeidsmåter i verne- og miljøarbeide, innsikt i arbeidsmiljøloven og kunnskaper om faktorer som støy, ergonomi, belysning, klima, helsefarlige stoffer, organisering og tilrettelegging av arbeidet, psykososiale forhold som mobbing og seksuell trakassering samt ulykkesvern. Opplæringen skal så langt som det er mulig ta utgangspunkt i deltakernes eget arbeidsmiljø, og fremme samarbeidet med verne- og helsepersonalet. Fortrinnsvis skal det opplæringsmateriale som er utarbeidet av partene i fellesskap brukes, men annet materiell kan benyttes. Alt personale som omfattes av denne avtale skal gjennomgå grunnopplæringen med varighet på minst 40 timer.

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. Det skal i denne forbindelse gis særlig anledning til videreopplæring av hovedverneombud.

Arbeidsmiløutvalget utarbeider hvert år en plan for miljøopplæringen i bedriften som inngår som en del av bedriftens handlingsprogram for utbedring av arbeidsmiljøet. Planen skal omfatte hvem som skal ha opplæring, hvilken opplæring som skal gis, og hvem som skal ha ansvaret for at opplæringen blir gitt. Bedriftsledelsen kan gi arbeidsmiljøutvalget fullmakt til å fastsette gjennomføringen av opplæringen.

Opplæring skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for bedriften, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid. Arbeidsgiver skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lavt som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer kurset varer. Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som for ordinær arbeidstid uten overtidstillegg.

6.2 Kompetanseutvikling

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurranseevne.

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

6.3 Permisjoner for utdanning

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de 2 siste år, har rett til utdanningspermisjon iht aml § 12-11.

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte. Ansatte som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette

Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 3 års varighet, har den ansatte – dersom dette er praktisk mulig – rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 3 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften så snart dette er praktisk mulig.

Bestemmelsene her innskrenker ikke rettigheter nedfelt i Aml kap 12.

Kapittel VII - Særavtaler

7.1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

7.2 Utløpsbestemmelser for særavtaler

En særavtale kan når som helst sies opp til utløp med minst 1 - en - måneds varsel hvor det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Det forutsettes at det har vært ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevd og ikke kommet i stand innen 14 dager.

7.3 Særavtaler som følger tariffavtalen

Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtalen samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen. Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens pkt. 2.3 og 2.4. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3, siste ledd, gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtale som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

Kapittel VIII - Sysselsettingsspørsmål

8.1 Samarbeid

Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne/fagforeningen.

8.2 Utilbørlig opptreden

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår skal det snarest opptas drøftelser mellom partene. Fører disse drøftelsene ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten skal behandles videre i samsvar med reglene i kapittel II.

8.3 Sysselsetting, arbeidsforhold, oppsigelse og avskjed.

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

I saker som omfattes av dette punkt skal arbeidsutvalget informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for arbeidstakerne.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og SAFE hevder dette vil være tariffstridig, kan SAFE uten ugrunnet opphold ta opp med NR spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

8.4 Bedriftsansiennitet ved innskrenkninger i arbeidsstokken

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkinger/omlegginger skal bedriftsansiennitet under ellers like forhold følges. Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og AU er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn for forhandlinger mellom organisasjonene.

Hvis AU innen 3 dager etter konferansen er holdt krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

8.5 Oppsigelsestid ved manglende informasjon

Er informasjonsplikten ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen, selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

8.6 Fortrinnsrett til ny ansettelse etter innskrenkninger

Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette, slik som fastsatt i lovgivningen. Tidligere opparbeidet tjenesteansiennitet bibeholdes. Ved fravik skal det på forhånd konfereres med de tillitsvalgte.

8.7 Utlysing ledige/nyopprettede stillinger

Arbeidsgiver skal informere om ledige stillinger i virksomheten jf. AML § 14-1.

Kapittel IX - *Permittering*

9.1 Vilkår

Permittering kan foretas:

1 Når partene har truffet avtale om det i samsvar med punkt 4.4.

2. Når ulykker, naturhendinger eller andre uforutsette hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis må innstilles.

3. Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

4. Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften. Manglende beskjeftigelse kan være saklig grunn, konf. dog pkt. 9.4.

9.2 Prinsipper

Under ellers like forhold foretas permitteringer etter bedriftsansiennitet i bedriften innen det enkelte tariffområdet på norsk sokkel. Denne bestemmelse er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Bedrifter som innen samme tariffområde på norsk sokkel har flere innretninger, eventuelt har oppdrag på flere innretninger, skal omplassere ansatte til de andre innretningene, om nødvendig til fortrengsel for ansatte med kortere ansiennitet på de andre innretningene.

Dette gjelder ikke dersom bedriften på permitteringstidspunktet sannsynliggjør at permitteringstiden vil bli av kortere varighet enn 12 uker. I slike tilfeller kan permittering iverksettes på angjeldende innretning alene. Dersom det på et senere tidspunkt viser seg at permitteringstiden likevel vil bli av lengre varighet enn 12 uker, skal bedriften, med mindre partene blir enige om noe annet, umiddelbart omplassere permitterte med lengst ansiennitet, om nødvendig til fortrengsel for ansatte med kortere ansiennitet på de andre innretningene.

Ved permitteringer skal de bedriftstillitsvalgte anses å ha lengst ansiennitet i relasjon til dette punkt.

9.3 Varsel om permittering

Ved permitteringer skal det gis 14 dagers skriftlig varsel pr. rekommandert brev til de enkelte arbeidstakere, med mindre de tillitsvalgte og bedriften blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted på innretningen.

Varselfristen regnes fra kl. 2400 den dag varselet gis.

Ved permittering i henhold til punkt 9.1 nr. 2, skal dog varselet være 2 dager.

Den under dette punkts første avsnitt nevnte frist kommer ikke til anvendelse dersom avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel.

Fristen gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfeller plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratar bedriften muligheten til å beskjeftige arbeidstakere på en økonomisk forsvarlig måte på samme innretning eller med et annet arbeid i bedriften, skal den under dette punkts første avsnitt nevnte frist heller ikke komme til anvendelse.

9.4 Plikt til å konferere med tillitsvalgte

Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med AU i samsvar med bestemmelsene i dette kapittel. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. Det samme gjelder dersom bedriften ved gjeninntakelse etter permittering vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permitteringens iverksettelse.

Når det etter reglene i punkt 9.3, skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

9.5 Permitteringsvarselets form og innhold

Varselet skal angi permitteringstidens begynnelse (jf. dog bestemmelsene om betinget varsel) og sannsynlige lengde. Dersom dette ikke er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte. Dette skal skje senest innen to måneder og påfølgende minst hver annen måned.

Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (pkt. 9.1 nr.3) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

Merknad:
Partene viser til at permitteringsinstituttet bygger på en forutsetning om forbigående varighet. Partene understreker derfor nødvendigheten av at bedriften og AU vurderer om vilkårene for fortsatt permitteringer er tilstede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

9.6 Mislighold av varslingsfrister

Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt i pkt.

9.3. skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp.

9.7 Permitteringsbevis

Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permittering og der det er mulig, permitteringstidens begynnelse og sannsynlige lengde.

9.8 Tilknytning til arbeidsgiver

Når arbeidstakere i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt etter ellers gjeldende regler.

9.9 Oppsigelsesfrist langtidspermitterte

Dersom en arbeidstaker som er permittert ut over 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan han fratre uten oppsigelsesfrist.

9.10 Arbeidsplikt under oppsigelsestid

Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakeren å utføre arbeid for bedriften i oppsigelsestiden med mindre det er inngått ny arbeidsavtale som er til hinder for dette. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

9.11 Arbeidstaker som ikke blir gjeninntatt

Blir arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale vedkommende lønn for gjeldende oppsigelsestid.

9.12 Varsel ved gjeninntredelse av ansatt med annet arbeid

Arbeidstaker som har annet arbeid i permitteringsperioden skal gis varsel i rimelig tid før gjeninntredelse.

9.13 Opphør av arbeidsforholdet

Reglene i dette kapittel er ikke til hinder for at arbeidsgiveren eller arbeidstakeren bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

Kapittel X - Sluttattest

10.1 Ansatte som slutter etter lovlig oppsigelse

Når en arbeidstaker forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller han blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, skal han ha en attest for hvor lenge han har arbeidet i bedriften. Det skal i attesten dessuten opplyses hvilke stillinger/arbeidsoppgaver han har hatt i bedriften.

10.2 Sluttattest etter avskjedigelse

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da uten nærmere angivelse anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal arbeidsgiver i så fall først konferere med de tillitsvalgte.

Kapittel XI - Verneombud og hovedverneombud

11.1 Tilrettelegging av vernearbeid

Vernearbeidet skal organiseres og drives i samsvar med bestemmelsene i gjeldende lovverk. Forholdene skal legges til rette for de valgte verneombud slik at lovverkets og dette kapittelets intensjoner blir etterlevd.

11.2 Forflytting av verneombud

Forflytning av verneombud skal bare skje når det er nødvendig av driftsmessige årsaker. Før endringen finner sted, skal vedkommende verneombud orienteres om endringen og årsaken til den.

Ved permanent (avtale uten tidsbegrensning) forflytning skal vedkommende verneombud og fagforeningen orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med SAFE.

11.3 Verneombudenes samarbeid ved flere arbeidsgivere

Verneombudene for entreprenør-, operatør- og underentreprenørbedrifter skal samarbeide når det gjelder løsningen av problemer der flere arbeidsgivere er involvert. Denne bestemmelsen verken avløser eller griper inn i verneombudets rettigheter eller ansvar etter loven og/eller forskriftene.

11.4 Valg og antall verneombud

Vedrørende antall, tilstedeværelse og valg av hovedverneombud vises til lovgivningen.

11.5 Koordinerende verneombud ved alvorlige ulykker offshore

I tilfelle alvorlige ulykker offshore, og dersom ulykken er av en slik art at offentlige myndigheter finner det nødvendig å gå offshore, skal koordinerende hovedverneombud kontaktes så tidlig som mulig og gis høy prioritet med hensyn til transport til ulykkesstedet.

11.6 Godtgjørelse verneombud.

Verneombud skal ha overtidsbetaling i samsvar med gjeldende overtidssatser når de må påta seg vernearbeid utenfor ordinær arbeidstid. Dette gjelder ikke opplæringskurs.

11.7 Koordinerende hovedverneombud og/eller hovedverneombud på heltid/deltid

Hovedverneombud på hel/deltid har samme betingelser og godtgjørelse som tillitsvalgt på hel/deltid.

11.8 Valg av koordinerende hovedverneombud

For å koordinere vernetjenesten i bedrifter hvor det er flere hovedverneombud, kan det velges koordinerende hovedverneombud (KHVO) med rettigheter som HVO etter arbeidsmiljølovens bestemmelser og punkt 11.7.

Spesielt i bedrifter med flere enheter innen hovedavtalens virkeområde er det viktig at den koordinerende rollen blir ivaretatt ved at det settes inn nok ressurser

Koordinerende hovedverneombud utpekes av fagforeningen der hvor den organiserer mer enn halvparten av de ansatte med stemmerett til valg av verneombud. Dersom to eller flere fagforeninger til sammen organiserer flertallet utpeker disse det koordinerende hovedverneombud. Dersom ingen fagforening alene eller sammen med andre organiserer halvparten av de ansatte velges koordinerende hovedverneombud av hovedverneombudene. Den som er valgbar som hovedverneombud er også valgbar som koordinerende hovedverneombud.

Kapittel XII - Arbeidsmiljøutvalg

12.1 Arbeidsmiljøutvalg generelt

Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) skal organiseres og virke i samsvar med gjeldende lovverk. Forholdene skal legges til rette for arbeidsmiljøutvalgene slik at lovverkets intensjoner etterleves.

12.2 Representasjon

Arbeidsgiveren og de ansatte skal være representert slik som fastsatt i lovgivningen.

12.3 Godtgjørelse ved møter i AMU

Når møter i arbeidsmiljøutvalget finner sted i et medlems ordinære arbeidstid, skal medlemmet ikke ha fradrag i lønnen. For møter i den enkeltes fritid om bord betales vedkommende som for sikkerhetsmøter etter tariffavtalen. Faller slike møter i offshoreansattes friperiode betales med overtid for medgått tid, dog minimum 4 timer. Alternativt at det avtales lokalt betaling som fastsatt for tillitsvalgte som møter på årsmøter og tillitsvalgtskonferanser.

Kapittel XIII - PERSONALARKIV OG KONTROLLTILTAK

13.1 Registrering av personopplysninger

Tillitsvalgte har rett til å bli orientert om bedriftens bruk av personalarkivet og om de tiltak bedriften har truffet for å sikre at arkivet ikke skal være tilgjengelig for uvedkommende. Personalarkivet skal behandles konfidensielt. De regler som praktiseres, herunder om arbeidstakerens innsynsrett, må være i samsvar med bestemmelser gitt i lovgivningen.

13.2 Utforming av kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften.

Kapittel XIV - Kontingenttrekk

14.1 Kontingenttrekk

Bedriften skal sørge for trekk av ordinær og ekstraordinær fagforeningskontingent for de arbeidstakere som er organisert i SAFE for den tid de mottar lønn. De tillitsvalgte skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for hvis de tillitsvalgte eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - SAFE krever det. De tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

14.2 Innhold i trekklister

Hvor det er praktisk mulig etter bedriftens datasystem skal trekklistene inneholde personnummer, navn, trukket beløp, arbeidssted, stilling og meldinger. Under rubrikken meldinger bør anføres tilmeldt i perioden, sluttet i perioden, til eller fra første gangs militærtjeneste/siviltjeneste, trukket hittil, overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP og/eller annet partene blir enige om. Månedlige trekklister skal sendes elektronisk dersom dette er praktisk mulig. Der det ikke er praktisk mulig oversendes disse i papirformat. For bedrifter som har problemer med å følge disse regler fullt ut, avtaler partene nødvendige tilpasninger. Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for organisasjonene til avgjørelse.

14.3 Ansvar for feil kontingenttrekk

Partene er enige om at det ikke foreligger noe økonomisk ansvar for NR, bedriftene eller noen som er ansatt i disse, for kontingentbeløp som p.g.a. feil eller misforståelser måtte være forsømt trukket. SAFE kan ta opp med NR tilfeller hvor en bedrift etter SAFE' mening ikke har foretatt trekk av kontingent i samsvar med disse bestemmelser.

Kapittel XV - Nye og uttredende medlemmer av NR

15.1 Nye bedrifter i NR

Bedrifter som inntrer med hele eller deler av sin virksomhet i NR i løpet av en tariffperiode går inn under bestående tariffavtale mellom SAFE og NR for samme art virksomhet hvis NR eller SAFE krever det.

NR skal pr. 1. februar hvert år oversende en oppdatert liste over hvilke medlemsbedrifter som har virksomhet innenfor partenes overenskomstområde(r) og angi hvilke bedrifter overenskomsten(e) er gjort gjeldende for

Når det gjelder bedømmelsen av virksomhetens art skal det tas hensyn til drifts- og arbeidsforhold samt virkeområde, bemanning m.v. på innretningen eller i virksomheten som i tilfelle kommer inn under tariffen. Innretningens eller virksomhetens betegnelse skal ikke være avgjørende idet man først og fremst skal ta sikte på å få den tariffavtale som driftsmessig og bransjemessig sett er naturlig for bedriften/innretningen.

15.2 Avvik i forhold til den tariffavtale som gjøres gjeldende

Der vedkommende tariffavtales lønnssatser ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, eller mangler lønnssatser for enkelte kategorier, eller hvor særlige forhold gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende, opptas forhandlinger mellom organisasjonene.

15.3 Tvistenemnd

Kan partene ikke bli enige om hvilken tariff som skal gjelde som forutsatt i **15.1** og **15.2** avgjøres dette spørsmål av en nemnd med en representant fra hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmeglingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevnelsen.

Den part som bestrider overenskomstkravet må overfor den annen part kreve saken avgjort av en slik nemnd innen 1 måned fra forhandlingenes avslutning.

15.4 Endrede forhold ved virksomhet

Medfører endringer i virksomheten, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på innretningen eller virksomheten, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å nytte. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende, avgjøres ved nemdsavgjørelse i henhold til punkt 15.3 foran.

En innretning eller virksomhet som trer ut av NR i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jfr. Arbeidstvistlovens § 3 nr. 4). For utenlandsk registrert mobil innretning eller virksomhet hvor de ansatte ikke er fast knyttet til norsk registrert mobil innretning, opphører tariffavtalen umiddelbart å gjelde når innretningen eller virksomheten overføres til annet lands sokkel. For norsk registrert mobil innretning gjelder særskilt avtalte regler om ny tariffavtale ved overgang til annen sokkel.

Merknad:

NR presiserte at når en utenlandsk registrert innretning ikke lenger har oppdrag på norsk sokkel kan den ikke lenger være medlem av NR, og NRs ansvar etter arbeidstvistloven bortfaller således.

Kapittel XVI – Politiske demonstrasjonsaksjoner

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Der er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

Kapittel XVII - Konflikter

17.1 Plassoppsigelse

NR og SAFE vil ved tariffrevisjonen eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne, et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 36.

Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enige om noe annet. Varslet kan gis før svarfristens utløp.

17.2 Utvidelse av konflikt.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

17.3 Plassoppsigelsens omfang

SAFE forplikter seg til ikke å foreta plassoppsigelse for ansatte som tjenestegjør i stilling som plattformsjef. Plassoppsigelse kan heller ikke gis for innretninger utenfor nordeuropeisk farvann (syd for Brest).

17.4 Plassoppsigelse for innretninger utenfor Norge

For innretninger som ikke befinner seg i norsk havn, norsk sjøterritorium eller den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet kan plassoppsigelse tidligst varsles når arbeidsstansen for øvrig er inntrådt i henhold til reglene i pkt. 17.6. Plassoppsigelsesvarsel skal da gis med minst 14 dagers varsel.

17.5 Utveksling av opplysninger ved plassoppsigelse

På forespørsel fra bedriften skal de tillitsvalgte i den enkelte bedrift eller SAFE sentralt innen 48 timer gi en samlet opplysning om hvem som omfattes av oppsigelsen. SAFE kan i den forbindelse forlange en fullstendig liste over ansatte som omfattes av avtalen. Opplysningen er endelig dersom partene ikke blir enig om noe annet.

17.6 Arbeidsstansens iverksettelse

Arbeidsstansen gjelder fra kl. 2400 den dag den er varslet til.

17.7 Transport til land under arbeidsstans

De som omfattes av oppsigelsen og som befinner seg om bord har dog først rett til å komme til land når dette tidligst kan skje uten ekstra transportutgifter (for transporten til

land), dog senest ved utløpet av deres normale oppholdsperiode. Inntil avreise fra innretningen skal de forpleies på vanlig måte.

For de som deltar i nedstengning dekker arbeidsgiveren hjemreise fra heliport e.l. i samsvar med normal reiserute for den enkelte selv om hjemreisetidspunkt endres.

17.8 Lønnsforhold under arbeidsstans

Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønnen beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid.

Så lenge nedstengningsarbeidet pågår, regnes arbeidsstansen ikke å gjelde i lønnsmessig forstand for de som er i arbeid.

17.9 Rett til å gå til sympatiaksjon

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans på den norske kontinentalsokkel som blir satt i verk til støtte for en annen lovlig konflikt på den norske kontinentalsokkel, når samtykke er gitt av NR eller SAFE. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom NR og SAFE.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i punkt 16.2

17.10 Støtte til arbeidstakere i bedrifter utenfor NR

Ved sympatistreik hos bedrifter i NR til støtte for arbeidstakerne ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjoner, skal varselfristen være 3 uker. Hvis SAFE erklærer sympatistreik blant NRs medlemsbedrifter på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NR, skal SAFE samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende andre bedrifter, hvis slike finnes, dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de andre bedrifter omtrentlig motsvare arbeidstakerantallet ved de i NR organiserte bedrifter.

Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel.

Den adgang SAFE har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet NR til støtte for krav overfor andre bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NRs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppsigelse etter reglene i dette punkt skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdelen av de ansatte i den del av virksomheten og/eller det stillingssjiktet det kreves avtale for er organisert i SAFE.

Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har SAFE rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

Ovenstående bestemmelser vedrører ikke arbeidstakerens rett til å gå til arbeidsnedleggelse som ledd i lovlig boikott.

17.11 Avstemningsregler over tarifforslag

Ved eventuelle avstemninger skal kun de delta som er bundet av overenskomsten. Denne bestemmelse endrer dog ikke den rett hver av partene har til å lede og avslutte tariffoppgjøret og konflikter etter de lover eller vedtekter som gjelder til enhver tid for organisasjonene.

17.12 Avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Organisasjonene pålegger partene på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, å slutte avtaler med utfyllende bestemmelser i forhold til denne avtale om sikkerhetsbemanning, driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt om arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Der det foreligger offentlige bestemmelser om slike avtaler, skal avtalen tilfredsstille disse.

Slike stedlige avtaler skal utarbeides av bedriften og de bedriftstillitsvalgte. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Overenskomstpartene kan underkjenne inngåtte stedlige avtaler, dog ikke i strid med begrensningene for oppsigelse av slike.

17.13 Varighet av avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Avtaler som nevnt i forrige avsnitt gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft og videre inntil ny avtale er inngått. Avtalen kan sies opp med 14 dagers varsel, dog ikke senere enn en måned før utløpet av den aktuelle tariffavtale.

17.14 Fellesbestemmelser

<u>Følgende fellesbestemmelser anses som en integrert del av den lokale avtale:</u>

Alt arbeid skal foregå normalt frem til det tidspunkt arbeidsstansen gjelder fra.

Dersom plassfratredelsen har så stort omfang at driften må opphøre, skal man deretter umiddelbart begynne å nedtrappe virksomheten i den grad og på den måte som dette er sikkerhetsmessig forsvarlig eventuelt ut fra sikkerhetsmessige grunner pålagt av vedkommende norske eller lokale myndigheter eller operatør, og i henhold til den inngåtte, stedlige avtale. Prosedyre for etablering av sikkerhetsbemanning samt plugge/nedstengningsprogrammet som er sendt til Oljedirektoratet, skal deretter iverksettes.

Dersom operatøren og/eller bedriften forlanger det skal forbindelse mellom borehullet og boreinnretningen opphøre, dvs. stigerør, føringslinjer og kompensasjonsanordninger være fjernet og utblåsningsventil eventuelt tatt opp slik at boreinnretningen kan forlate området om nødvendig. Når brønnen er plugget, riser trukket og innretninger sikret, etableres sikkerhetsbemanning. Mannskapet demobiliseres, plassfratredelse iverksettes og hjemsendelse gjennomføres så raskt som mulig.

På losjiinnretning skal alle innlosjerte sendes til land så snart dette er praktisk mulig. Inntil avreise fra innretningen skal de forpleies på vanlig måte.

Ved annen aktivitet, så som prosess, vanninjeksjon etc., følges bedriftens fastsatte

nedstengningsprosedyrer.

Iverksatt plassfratredelse finner sted når aktiviteten er avviklet og sikkerhetsbemanning er etablert.

(NRs forslag om plikt til å bringe innretningen til land ble frafalt da NR betraktet det å være gjeldende rett. SAFE hevdet at arbeidsplikten under konflikt ikke strekker seg lenger enn til nødvendig sikringsarbeid. Dette er bakgrunnen for at SAFE avviser å ta inn en forpliktelse om å medvirke til å ta innretningen til land. Innretningen kan ikke forlanges forflyttet utover det som er nødvendig av sikkerhetsmessige hensyn.)

For offshoreinnretning gjelder at både bedriften og de ansatte har plikt til å følge vedkommende myndigheters bestemmelser om sikkerhetsbemanning om bord. Hvor slike bestemmelser ikke gjelder, skal det i den lokale avtale fastslås hvordan sikkerhetsbemanningen skal være på den enkelte innretning. Man skal i denne forbindelse sammenligne innretningen med tilsvarende innretninger som har offentlig fastsatt sikkerhetsbemanning. Sikkerhetsbemanningen skal utføre arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade eller som pålegges av vedkommende myndighet. For innretning som er underlagt Sjøfartsloven når det gjelder det maritime, er det spesifikt fastsatt at plattformsjefen har ansvaret for å vurdere hva som er sikkerhetsmessig forsvarlig og nødvendig i dette.

Protokolltilførsel:

Med prosedyre for etablering av sikkerhetsbemanning forstår vi bl.a. en beskrivelse av de aktiviteter som må utføres for å avvikle operasjoner på en sikkerhetsmessig forsvarlig måte før plassfratredelse kan iverksettes, det vil si sikre brønner og innretninger, stenge ned prosessanlegg, sende hjem gjester på flotell etc.

Bedriften skal, så langt som mulig, sørge for at SAFE' tillitsvalgte får planer/program for plugging/nedstengning senest 7 dager før varslet plassfratredelse eller senest som fastsatt for innsendelse av planer/program til myndighetene. Bedriften skal også løpende informere SAFE' tillitsvalgte om selskapets vurdering av plassfratredelsens konsekvenser.

Krav i bemanningsoppgaver fastsatt av Sjøfartsdirektoratet kan legges til grunn for fastsetting av sikkerhetsbemanningens størrelse og sammensetning, og må følges hvor dette er påbudt. Statens helsetilsyn har krav om at det alltid skal være sykepleier på innretningen, så fremt det ikke er gitt dispensasjon fra dette, jfr. § 10 i Forskrift om helsetjenester i petroleumsvirksomheten av 12.11.1990. Det skal også være en radiooperatør dersom dette er nødvendig for å få to uavhengige kommunikasjonslinjer til land, samt for kommunikasjon mot skip og luftfartøy, jfr. § 23 i Forskrift om sikkerhets- og kommunikasjonssystemer av 7.2.1992. Endelig skal det være et verneombud blant sikkerhetsbemanningen, jfr. § 25 og kap. VII i Arbeidsmiljøloven. Dersom det ikke er et verneombud blant deltakerne i sikkerhetsbemanningen, kan en av deltakerne velges som verneombud for sikkerhetsbemanningen. Det forutsettes at verneombudet har den kompetanse og de kurs som kreves.

I petroleumsvirksomheten skal sikkerhetsbemanningen også vurderes i forhold til virksomhetens art, jfr. § 16 i Beredskapsforskriften. Dette innebærer at den metodikk som brukes ved fastsetting av sikkerhetsbemanningens størrelse er som ved vanlig beredskapsplanlegging. De definerte fare- og ulykkessituasjoner som kan inntreffe, må

kunne håndteres av tilgjengelig bemanning. En må derfor ta utgangspunkt i foreliggende beredskapsanalyse og identifisere hvilke definerte fare- og ulykkessituasjoner som fortsatt er relevante etter at arbeidsoperasjonene er avviklet. Hvilke nødlagsfunksjoner som sikkerhetsbemanningen skal kunne håndtere, følger av de definerte fare- og ulykkessituasjoner. De som deltar i nødlagene skal være kompetente. Det vises til retningslinjer for sikkerhets- og beredskapsopplæring utarbeidet av NR og Oljeindustriens Landsforening.

En bør så langt som mulig la normale skiftordninger bestemme hvem som deltar i sikkerhetsbemanningen. Bytting av oppholdsperioder og faste skift bør unngås. Dersom en under ellers like forhold kan velge mellom flere arbeidstakere som kan fylle samme funksjon i sikkerhetsbemanningen, bør ansatte som ikke er i konflikt prioriteres foran arbeidstakere som er i konflikt.

- Sikkerhetsarbeid innebærer å utføre kontroll og overvåkning av sikkerhetssystem, innretning og utstyr.
- Sikkerhetsarbeid innebærer å ivareta sikkerhet og beredskapsfunksjoner for personell og innretning.
- Sikkerhetsbemanningen skal kunne holde innretningen på lokasjon.
- Sikkerhetsarbeid kan innebære å holde innretningen ren og ryddig.
- Sikkerhetsarbeid omfatter ikke vedlikeholdsarbeid som ikke er sikkerhetsmessig begrunnet.
- Sikkerhetsarbeid er ikke å utbedre innretningens fysiske tilstand.
- Dersom forpleiningen har iverksatt plassfratredelse, plikter de ansatte i forpleiningsseksjonen som inngår i sikkerhetsbemanningen, kun å betjene det personell som inngår i sikkerhetsbemanningen.

Kapittel XVIII - Fellesbestemmelser

18.1 Tolkningstvister

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtalen kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NR og SAFE.

18.2 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Norges Rederiforbund og innmeldte bedrifter med tilliggende selskaper med aktivitet innenfor tariffavtalens virkeområde på den ene siden og sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren på den annen side.

18.3 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er inngått mellom NR og SAFE.

18.4 Varighet

Denne avtale gjelder fra 9. november 2022 til 30. november 2025 og videre 3 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Oslo, den 8. november 2022

Norges Rederiforbund	SAFE
(sign)	(sign)

Vedlegg

Protokoll av 19. november 1999 med felleserklæring om tillitsvalgte

Partene ønsket å poengtere de krav Hovedavtalen setter for å sikre at de tillitsvalgte skal settes i stand til å ivareta sine oppgaver både i bedriften og på den enkelte innretning.

I løpet av de senere år har det utkrystallisert seg problemstillinger med å komme til enighet om tilstrekkelig tid og hjelpemidler/ressurser for dette arbeidet. Dette til tross for at næringen nå opplever store forandringer både i organisasjonsplaner, arbeidsmetoder m.m. og regelverket.

For å sikre de gode samarbeidsrelasjonene Hovedavtalen setter som en forutsetning for forholdet mellom de ansattes representanter og bedriftene, vil partene anmode sine respektive medlemmer om å gå igjennom sine interne avtaler på området.

At man kan ha lokale forhold som gjør at man har forskjellige grunnlag for avtalene erkjennes så vel av partene, men man finner det ønskelig å lage en veiledning for slike avtaler vedrørende tillitsvalgte i hel/eller deltid i bedriften. Følgende veiledning er ikke endelig, men ment som et redskap for de lokale parter til å sluttføre slike avtaler til begge parters beste.

Minst 50 medlemmer	0,50 årsverk
Minst 75 medlemmer	0,75 årsverk
Minst 150 medlemmer	1,00 årsverk
Minst 250 medlemmer	1,75 årsverk
Minst 500 medlemmer	2,00 årsverk
Minst 700 medlemmer	3,00 årsverk

I bedrifter med over 400 medlemmer kommer det en kontorsekretær i tillegg. Med medlemmer menes her fast ansatte som direkte er omfattet av hovedavtalen og som bedriften trekker kontingent for.

Protokolltilførsel av 2002 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte

Ved midlertidig nedbemanning på grunn av driftsinnskrenkninger i bedriften, skal de lokale parter forhandle om i hvilken grad man finner det nødvendig å endre bedriftens eksisterende tillitsvalgtopplegg. I den forbindelse skal det tas hensyn til nedbemanningens forventede varighet.

Protokolltilførsel av 2003 om endring av fordelingsnøkkel i Felleserklæring om tillitsvalgte:

Minst 50 medlemmer	0,50 årsverk
Minst 100 medlemmer	1,00 årsverk
Minst 250 medlemmer	2,00 årsverk
Minst 700 medlemmer	3.00 årsverk

I bedrifter hvor antallet tillitsvalgte på hel/deltid pr. i dag er avtalt til 1,5 eller mer, skal antall stillinger opprettholdes ut tariffperioden.

Tillegg 2010:

I bedrifter med over 1400 medlemmer skal det forhandles om en eventuell økning av ett årsverk dersom det fremsettes krav om dette.

Protokolltilførsel av 2012 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte.

Ny tabell erstatter eksisterende tabell av 2003;

Minst 50 medlemmer	0,50 årsverk
Minst 100 medlemmer	1,00 årsverk
Minst 250 medlemmer	2,00 årsverk
Minst 400 medlemmer	2,00 årsverk + kontorsekretær
Minst 500 medlemmer	2,00 årsverk + kontorsekretær, alternativt 3,00 årsverk uten kontorsekretær
Minst 700 medlemmer	3,00 årsverk + kontorsekretær (det maksimale antallet)

I bedrifter med mer enn 400 medlemmer som pr. 1. juni 2012 allerede har ansatt kontorsekretær, kan denne beholdes uavhengig av ovennevnte fordelingsnøkkel.

Øvrige bestemmelser i henhold til Felleserklæringen av 29. juni 1998 med senere redigeringer.

Protokolltilførsel 2012:

Vedrørende avtale om tillitsvalgte på hel-/deltid vises det for øvrig til hovedavtalens artikkel 4.8.