STYRKE

Tariffavtaler

Offshoreservice NR 2020-2022

Nedlastning 4
Del I Hovedavtale 5
Del III Arbeid offshore 5
3.1 VIRKEOMRÅDE 5
3.2 DEFINISJONER 5
3.3 ARBEIDSTID 6
3.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER – DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN 7
3.5 DISPONIBELPLAN 8
3.6 SKIFTPLAN 8
3.7 ARBEIDSPLAN 9
3.8 ARBEIDSFRIE PERIODER 9
3.9 HVILEPAUSER 9
3.10 OPPHOLDSPERIODE 9
3.11 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED ARBEID I LAND 10
3.12 REISER 10
3.13 LØNN 11
3.14 LOKALT AVTALT LØNNSSYSTEM 14
3.15 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER 15
3.16 LÆRLINGER 16
3.17 OVERTID 17
3.18 SKIFT OG NATTILLEGG 18
3.19 HELLIGDAGSGODTGJØRELSE 18
3.20 UKVALIFISERT HVILE 18
3.21 SHUTLING 18
3.22 EFFEKTER 18
3.23 SKIPETS OPPHOLD UNDER LAND 18
3.24 ULYKKESFORSIKRING 18
3.25 TAP AV HELSESERTIFIKAT 19
3.26 PERMITTERING 19
3.27 VELFERDSPERMISJONER 19
3.28 FERIE 20
3.29 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE 21
Del II Innledende bestemmelser 21
2.1 VIRKEOMRÅDE 21
2.2 SÆRAVTALER 22
2.3 UTENLANDSK PERSONELL 22
2.4 ARBEID I UTLANDET 23
2.5 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE 24
2.6 MILITÆRTJENESTE, SIVILTJENESTE, REPETISJONSØVELSER OG FØDSEL 24
2.7 OPPLÆRING 25
2.8 PÅLAGT KURS 25
2.9 ARBEIDSTØY 26
2.10 REDNINGSDRAKT 26
2.11 TILLITSVALGTE 26
2.12 HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM 27
2.13 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE 27
2.14 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE 28
2.15 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN 28
2.16 INNVANDRERE 28
Del IV Arbeid i land 29

Del V Diverse bestemmelser 29
5.0 GENERELLE BILAG 29
5.1 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR 29
5.2 IKRAFTTREDEN 30
5.3 VARIGHET 30
Bilag 30
BILAG 1 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND 30
BILAG 2 AVTALEFESTET PENSJON (AFP) 32
BILAG 3 AVTALE OM SLUTTVEDERLAG 35
BILAG 4 PENSJON 48
BILAG 5 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M. 49
BILAG 5A ANSATTE I VIKARBYRÅER 52
BILAG 6 PROTOKOLL OM TILSYNSORDNINGEN 52
BILAG 7 OM FERIE 53
BILAG 8 FAGOPPLÆRING OG VIDEREUTDANNING 56

Offshoreservice NR 2020–2022

OVERENSKOMST
mellom
NORGES REDERIFORBUND

og de i forbundet stående offshore servicebedrifter
på
den ene siden
og
LANDSORGANISASJONEN I NORGE,
INDUSTRI ENERGI

og vedkommende bedriftsklubb

på den annen side

Utløp 31. mai 2022

NR – LO

Nedlastning

OVERENSKOMST OFFSHORESERVICE NR 2020-2022
OSBA lønnstabell 01.01.25
Protokoll OSBA hovedoppgjør 9.aug 2024
Protokoll OSBA 30.juni 2023

Del I Hovedavtale

HOVEDAVTALEN MELLOM LO/INDUSTRI ENERGI OG NR

Del III Arbeid offshore

3.1 VIRKEOMRÅDE

3.1.1
Denne delen av avtalen inneholder mer utfyllende bestemmelser for offshorearbeid.

3.2 DEFINISJONER

3.2.1 Arbeidsperioder
Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn
.

3.2.2 Oppholdsperioder
Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde.

3.2.3 Friperiode
Tiden mellom to disponibelperioder. For ansatte med skiftplan tiden mellom to oppholdsperioder.

3.2.4 Disponibelplan
En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode). Pålagt avspasering i den perioden den ansatte er tilgjengelig for bedriften er også del av disponibelperioden.

3.2.5 Skiftplan
En på forhånd oppsatt plan som viser den ansattes arbeidsperioder oppholdsperioder og friperioder.

3.2.6 Arbeidsplan
En plan for den enkelte arbeidstaker som viser når arbeidsdagen begynner og slutter.

3.2.7 Arbeidssyklus
En avgrenset del av disponibelplan eller skiftplan med oppholdsperioder/disponibelperioder og friperioder som gjentas regelmessig.

3.2.8 Årstimeverk
Et årstimeverk er 1582 timer. Hvor det ikke arbeides på en fast skiftplan, skal årstimeverket avregnes på et fastsatt tidspunkt.

3.2.9 Plussdager
Arbeidede dager i friperiode som ikke kompenseres med overtid.

3.3 ARBEIDSTID

3.3.1
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.

3.3.2
Som arbeidstid offshore regnes den tid arbeidstakeren i henhold til sin arbeidsplan, står til disposisjon for arbeidsgiver i sin oppholdsperiode.

Ansatte som følger en oppsatt skiftplan vil også få regnet som arbeidstid offshore, den tid som medgår til venting på innkvarteringssted/utreisested/heliport i det tidsrom som er oppsatt som arbeidstid på sokkelen.

3.3.3
For ansatte som følger en oppsatt disponibelplan skal både innreisedag og utreisedag regnes til 6 timer ved mannskapsskifte. Utenom mannskapsskifte registreres arbeid på nevnte dager time for time dog minimum 6 timer.

I bedrifter hvor der er fastsatt høyere registrering av timer på innreise og utreisedag enn til sammen 12 timer, opprettholdes den fastsatte ordning.

3.3.4
Den tid som medgår til venting på utreisested/heliport/innkvarteringssted og som ikke faller på utreisedag, registreres som arbeidstid time for time. Ventetid regnes fra fremmøtetidspunktet/ innsjekkingstidspunktet som den ansatte er meddelt før avreise fra hjemstedet. Ventetid i friperioden betales med overtid som for landansatte, dvs.; 100 % tillegg for ventetid etter kl. 20 frem til ordinær arbeidstids begynnelse, på dager før søn-, hellig- og høytidsdager etter ordinær arbeidstids slutt, og ventetid på søndager. For ventetid på hellig og høytidsdager er tillegget 200 %. For ventetid til alle andre tidspunkt 50 %. Beregningsgrunnlaget skal være månedslønn dividert på 162,5. Ventetid registreres eller kompenseres ikke utover 12 landtimer pr. døgn.

3.3.5
Når utreise blir kansellert etter fremmøte utreisested/heliport/innkvarteringssted, skal det registreres 6 landtimer på årstimeverket. Ved kansellering av utreise i friperiode betales tilsvarende 6 landtimer med overtid, etter satser og beregningsgrunnlag som i pkt 3.3.4, regnet fra planlagt innsjekkingstidspunkt. Tilsvarende gjelder også når en ansatt får kansellert utreise etter at vedkommende har gjennomført flyreise i Norge på vei til utreisested/heliport/innkvarteringssted. Har den ansatte krav på høyere timeregistrering/overtidsbetaling i henhold til pkt. 3.3.4 kommer ikke denne bestemmelse til anvendelse.

3.3.6
I den tiden en ansatt som følger disponibelplan i sin disponibelperiode, er sykemeldt, er permittert, har velferdspermisjon i henhold til pkt. 3.27, eller er på repetisjonsøvelser i henhold til pkt. 2.6.4 registreres arbeidstid pr. kalenderdag slik:

30,33 * uker i arbeidssyklus = Registreres daglig uker disponibelperiode * 7

Ansatte som arbeider på skiftplan og som opparbeider timer på et årsverk, skal ha registrert 4,33 timer for hver arbeidsdag og fridag den ansatte er omfattet at tilfeller som kommer inn under første avsnitt.

Det registreres ikke timer ved sykemelding og permisjoner dersom arbeid i disponibelperioden/skiftperioden sammen med timer registrert etter dette punkt, overstiger et gjennomsnitt på 30,9 timer pr. uke for hele arbeidssyklusen sett under ett. Dersom årstimeverket er oppfylt, skal ikke sykemelding og permisjon medføre at årstimeverket overstiges.

3.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER – DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN

3.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER – DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN

3.4.1
Partene er innforstått med bedriftens behov for å kunne tilpasse disponibelplaner/skiftplaner til det aktuelle dokumenterte behov for arbeidsutførelse for å kunne oppfylle bedriftens kontraktsmessige forpliktelser. Arbeidstidsordningen på den enkelte bedrift skal kunne være skiftplaner, disponibelplaner eller begge deler. Planene skal ta hensyn til at den ansatte best mulig skal kunne forutsi sine friperioder.

3.4.2
Det er partenes forutsetning at disponibelplaner/skiftplaner skal settes opp slik at planene muliggjør at de ansatte skal kunne utføre et årsverk innenfor ordinære arbeidstimer.

3.4.3
I stedet for disponibelplan/skiftplan kan bedriften og den lokale fagforening inngå avtale om at inntil 10 % av arbeidstakergruppen skal kunne velge følgende alternativ:

Den ansatte vil kunne ta ut 10 uker fri inklusiv ferie. De resterende 42 uker er disponibelperioder. Avvikling av friperiodeordningen avtales mellom bedriften og den enkelte.

3.4.4
For modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.4.2 gjelder at ved tjeneste på fartøy som ikke er underlagt Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten, skal arbeidstidsordningene kunne være lik de som gjelder for det øvrige mannskapet om bord, jfr. dog pkt. 3.10.3. Arbeidstidens lengde skal dog ikke overstige det som gjelder etter Norges Rederiforbunds avtaler for offshore servicefartøyer.

Dersom bestemmelsene etter det foranstående medfører gjennomsnittlig lengre årlig arbeidstid enn fastsatt i denne avtale (herunder nedtrappingsplanen i pkt.
3.13.4.7), skal det gis et forholdsmessig tillegg i lønnen.

3.5 DISPONIBELPLAN

3.5.1
Disponibelplaner skal være basert på disponibelperioder på maksimalt 5 uker og med friperioder på minimum 4 uker og med plussdager i henhold til nedenstående formel:

(Dager i friperiode pr. år * 10/100 – 12) *2

Ovennevnte ramme for disponibelplan har 203 disponibeldager i året. Ovennevnte bestemmelser er ikke til hinder for at de lokale partene kan bli enige om at andre disponibelplaner hvor maks disponibeldager i året er inntil 203.

I tre friperioder pr. år kan der ikke brukes plussdager. Disse periodene skal være fastsatt 3 måneder på forhånd. Det kan nyttes 3 plussdager i hver friperiode som forutsettes lagt i forlengelse av disponibelperioden.

Tariffpartene kan fatte vedtak om avvik i forhold til ovennevnte.

De lokale parter kan bli enige om disponibelplaner med mindre tilgjengelighet. Disponibelplaner med mindre tilgjengelighet kan ikke endres uten tariffpartenes godkjenning, jfr. Protokoll av 15.6.95.

Ingen skal kunne jobbe mer enn 16 plussdager pr. år.

3.5.2
Hvis enighet om endring/innføring ikke oppnås lokalt, skal tariffpartene etter krav fra en av partene lokalt, oppta forhandlinger for å sikre at disponibelplanen blir tilpasset 3.4.1 og 3.4.2.

3.5.3
Er de lokale partene enige om disponibelplan, skal denne sendes tariffpartene før den tas i bruk. Er tariffpartene enige om å godkjenne disponibelplanen utfra bestemmelsene i 3.4.1, 3.4.2 og 3.5.1, vil den kunne anvendes.

3.5.4
Personell som blir kalt ut til arbeid offshore, vil bli forhåndsvarslet i så god tid som er praktisk mulig.

3.5.5
Nyansatte som inngår i bedriftsinternt opplæringsprogram skal kunne unntas fra kravet om disponibelplan første 12 måneder fra tiltredelsestidspunktet.

3.6 SKIFTPLAN

3.6.1
Før det opprettes disponibelplaner skal partene lokalt drøfte om det lar seg gjøre å sette opp en skiftplan basert på 14-28. En skiftplan som er basert 14-28 medfører en arbeidstidsreduksjon på 7,71%. Det skal settes opp protokoll fra slike drøftelser.

Partene er innforstått med at et årsverk iht. 3.2.8 er 1.582 timer. Det forutsettes at den timedifferansen dette medfører skal trekkes i lønn eller innarbeides, hvordan dette skal gjøres

avtales lokalt.

3.6.2
Ingen skal normalt returnere fra installasjonen med et senere helikopter enn det de kom ut med. I unntakstilfeller er imidlertid partene innforstått med at så kan skje. Slik ventetid anses ikke som arbeidstid. Arbeid i ventetiden godtgjøres som for overtid bestemt.

3.7 ARBEIDSPLAN

3.7.1
Den ansatte skal ha tildelt en arbeidsplan i god tid før arbeidet tar til, og senest 1 time etter ankomst innretningen. Unntaksvis kan det dersom det er hensiktsmessig, benyttes en arbeidsplan som avviker fra den arbeidsplan som benyttes for plattformens øvrige personell. Arbeidsplanen skal følge hovedmåltidene på innretningen. Har arbeidstakeren ikke mottatt noen slik arbeidsplan, skal vedkommende følge den arbeidsplanen som gjelder for plattformens øvrige personell.

3.7.2
Bedriftene skal så langt som mulig bestrebe seg på å fordele arbeidsbyrdene jevnest mulig, herunder fordeling av dag- og nattarbeid.

3.8 ARBEIDSFRIE PERIODER

3.8.1
Arbeidstaker skal ha en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder. Dette gjelder også ved endring av arbeidsplan.

3.9 HVILEPAUSER

3.9.1
Hvilepausen skal være minst ½ time hvis arbeidstiden er minst 7,5 timer i døgnet, og 1 time når arbeidstiden er 12 timer. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden dersom arbeidstiden er 12 timer. Hvilepauser skal gis i tilknytning til perioden for matservering på installasjonen.

3.9.2
Den ansatte plikter å forlate arbeidsstedet under tariffbestemt hvilepause. Dersom den ansatte blir pålagt av sin overordnede å arbeide i spisepausen, slik at han får mindre enn en halv time av den tariffbestemte spisepausen i matsalen i tidsrommet for matservering, kompenseres med 1 times overtidsbetaling. (årslønn/1752 * 1,65)

3.10 OPPHOLDSPERIODE

3.10.1
Oppholdsperioden skal normalt ikke overstige 14 døgn.

3.10.2
Når det foreligger særlige omstendigheter, kan arbeidsgiver etter forutgående drøftelser med

arbeidstakernes tillitsvalgte, utvide oppholdsperioden etter 3.10.1 med inntil 7 døgn for en enkelt periode. Hvis forskriftene endrer seg i tariffperioden skal pkt. 3.10 endres tilsvarende.

Oppholdsperiode hvor der inngår transitt i henhold til ODs forskrifter, regnes som sammenhengende oppholdsperiode. Det føres 12 timer på årsverket for dager i transitt og det betales sokkelkompensasjon. Dersom 1/3 dels regelen endres tas denne tolkningen opp til revisjon.

3.10.3
For modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.4.2 gjelder at ved tjeneste på fartøy som ikke er underlagt Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten, skal normal oppholdsperiode være lik
den som gjelder for det øvrige mannskapet om bord. Den skal dog ikke overstige det som gjelder etter Norges Rederiforbunds avtaler for offshore servicefartøyer og ikke ut over fire uker. Det skal så langt som mulig søkes å legge til rette for at oppholdsperioden ikke overstiger tre uker.

3.11 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED ARBEID I LAND

3.11.1
En time arbeid på land beregnes til 0,9 time arbeid offshore iht. årstimeverket. Forøvrig avtales arbeidstidsordningen lokalt.

3.11.2
Arbeid i bedriften på land skal søkes fordelt likt blant de ansatte.

3.11.3
Ved arbeid på bedriften på land opprettholdes den faste månedslønn eksklusiv offshoretillegg.

3.11.4
For arbeid på land ut over 7,5 timer pr. dag betales overtid som for landansatte. Beregningsgrunnlaget skal være månedslønn dividert på 162,5.

3.11.5
Ansatte som blir kalt inn til arbeid på land registrerer time for time, dog minimum 4 landtimer pr. dag.

3.12 REISER

3.12.1
Reisetid til og fra hjemsted/utreisested regnes ikke som arbeidstid og kompenseres ikke, dog med unntak for 3.3.4 og 3.3.5.

3.12.2
Den mest praktiske reiseplan fra den enkeltes hjemsted på ansettelsestidspunkt til utreisested og retur, settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges. Transportutgifter dekkes mot kvittering. Ansatte som er bosatt i Norge skal ha transportutgiftene dekket fullt ut. Ansatte som er bosatt i utlandet skal også ha dekket 100 % av utgiftene. Den ansatte har rett til å ta ut reiseforskudd. Spørsmål om å dekke økte utgifter på grunn av flytting

avtales med den ansatte i hvert tilfelle.

Ved reiser og overnatting vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i bedriftens reiseregulativ for overnatting og bespisning. Bruk av egen bil godtgjøres med den til enhver tid gjeldende fradragssats ved skatteligningen for godkjent bruk av bil fra hjemstedet til arbeidssted.

3.12.3 Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret utreise, vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i bedriftens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning. Den enkelte bedrift skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimalt 10 timer etter planlagt utreise, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

3.13 LØNN

3.13.1 Lønnsmatrise pr 01.06.2021

	Lønnssatser gjeldende fra 1.6.2021												
	Stillinger	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	MUB Ingeniør				745614	755808	760808	765808	770808	775808	780808	785808	790808
	Retningsmåler												
	Borestedsgeolog												
	Feltgeolog												
	Brønnspesialist												
	Borevæske Ingeniør 1												
	Junior fisker												
	Junior retningsborer												
B	Senior Brønntekniker			705237	721643	727991	732991	737991	742991	747991	752991	757991	762991
	Borevæske Ingeniør												
	Senior Dataingeniør												
	Senior Geolog												
	Elektro og Instrumentekniker												
	Spesial Hydrauliker/ Spesial Kranfører												
	Senior FU operatør												
	Senior Dykkertekniker												
	Dekksformann												
C	Brønntekniker			689476	705420	709224	714224	719224	724224	729224	734224	739224	744224
	Dataingeniør												
	Geolog												
	Fagarbeider/Sveiser/Kranfører/ Hydrauliker												
	FU operatør												
	Dykketekniker												
	Junior MUB ingeniør												
E	Hjelpearbeider / Rigger				628310	636797	641797	646797	651797	656797	661797		
	Opplæringsstillinger 1)												

Følgende stillinger avlønnes iht avtalens bestemmelse 3.15.8:
Senior MUB Ingeniør
Senior Retningsmåler
Senior Borevæske Ingeniør
Senior Brønnspesialist
Senior Arbeidsleder FU
Senior Feltgeolog
Arbeidsleder FU
Fisker
Retningsborer

1) Gjelder ikke fagarbeiderstilling
Ny forståelse knyttet til lønnsmatrisen vedr. opplæringsstillinger: Med formuleringen "gjelder ikke fagarbeidere" menes fagarbeidere som har fagbrev i

Individuelt avlønnede skal ikke lønnes lavere enn de nye ansiennitetstrinnene fra tidspunktet for bedriftens lønnsforhandlinger som etterfølger innføringen av trinnene.

Følgende stillinger avlønnes iht avtalens bestemmelse 3.15. 8:

Senior MUB Ingeniør

Senior Retningsmåler

Senior Borevæske Ingeniør

Senior Brønnspesialist

Senior Feltgeolog

Senior Surveyor 1 (surveyorstillingene er ikke avklart

mellom partene)

Senior Arbeidsleder FU

Arbeidsleder FU

1) Gjelder ikke fagarbeiderstilling

Ny forståelse knyttet til lønnsmatrisen vedr. opplæringsstillinger: Med formuleringen "gjelder ikke fagarbeidere" menes fagarbeidere som har fagbrev i stillingen vedkommende er / blir ansatt i.

Partene har følgende felles forståelse knyttet til opplæringsstillingen – Personell med fagbrev innen oljerelaterte fag ansettes på trinn C.

- Personell med relevant fagbrev i henhold til opplæringsplan for oljerelaterte fag ansettes på trinn C. (dette gjelder for eksempel elektrofagbrev og TIP – fagbrev)
- Personell med fagbrev som ikke er i henhold til opplæringsplan for oljerelaterte fag ansettes på trinn E i inntil et år. (for eksempel fagbrev som kokk)
- Personell uten fagbrev ansettes i E i inntil 2 år dersom kompleksiteten i bedriftens opplæringsplan tilsier dette

3.13.2 **Beregning av månedslønn, justert månedslønn og sokkelkompensasjon**

Årslønn består av normal månedslønn x 12 tillagt 47 % sokkelkompensasjon og forutsetter fullt årsverk offshore. Sokkelkompensasjonen inkluderer, kompensasjon for deltakelse i alarmøvelser og falske alarmer, smusstillegg og livbåtmanøver.

Månedslønn fremkommer slik:

$$\frac{\text{Årslønn x 100}}{147 \text{ x } 12} = \text{Månedslønn}$$

Justert månedslønn (12 månedslønner + lønn under ferie) fremkommer slik:

$$\frac{\text{Månedslønn x 47,08}}{52{,}14} = \text{Justert månedslønn}$$

Daglig sokkelkompensasjon fremkommer slik:

$$\frac{\text{Månedslønn x 12 x 0,47}}{} = \text{Daglig sokkelkompensasjon}$$

146

3.13.3 Beregning av månedslønn og justert månedslønn ved lokalt avtalt fast sokkel kompensasjon

Innenfor årslønnen kan partene lokalt avtale at sokkelbonus avtales som et fast beløp. Daglig sokkelkompensasjon * 146 skal ikke kunne overstige 50 % av grunnlønn. Blir slik avtale inngått skal månedslønn etter dette punkt beregnes slik:

Årslønn – (daglig sokkelkomp. x 146) = Månedslønn

12

Justert månedslønn etter dette punkt fremkommer slik:

Månedslønn x 47,08 = Justert månedslønn

52,14

3.13.4 **Lønnsgruppeplassering**

3.13.4.1 **Snubbing**

-: Trykkrørsoperatør lønnes lokalt etter pkt. 3.15.8
A: Junior trykkrørsoperatør

B: Opplæring trykkrørsoperatør

E: Hjelpearbeider

3.13.4.2 ***Modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell***

B: Elektro- og instrumenttekniker, Spesialkranfører, Hydrauliker
C: Dekksformann, Fagarbeider, Sveiser, Kranfører
E: Hjelpearbeider, Rigger, Opplæringsstilling

Protokolltilførsel

Stillingsområdet gjelder offshore servicebedrifter som sender prosjektpersonell på serviceoppdrag på innretning eller fartøy i virksomhet på norsk kontinentalsokkel. Det gjelder ikke for personell som er dekket av andre avtaler hvor LO og annet LO-forbund samt NR og/eller et rederi som er medlem av NR er part.

Kan partene ikke bli enige om hvorvidt personellet er dekket av andre avtaler hvor LO og annet LO-forbund er part, avgjøres dette spørsmål av en tvistenemd som fastsatt i Hovedavtalens pkt. 15.3. LO skal representeres av én fra LO sentralt.

3.13.4.3 I skriftlig sammenheng skal avtalens stillingsbetegnelser benyttes. Bedriftsvise stillingsbetegnelser kan inntas i parentes.

3.14 LOKALT AVTALT LØNNSSYSTEM

Etterfølgende lønnsbestemmelser får anvendelse for grupper som det ikke er fastsatt normallønnssatser for:

3.14.1
Til et lokalt avtalt tidspunkt skal det en gang årlig foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

3.14.2
Avtaler om lønnssystemer kan sies opp med 1 mnd varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften og hvis en av partene krever det, også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

3.14.3
Oppnås det ikke enighet om satsene i et lønnssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til punkt 3.14.3 betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin timefortjeneste. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Reduksjon av timefortjenesten med dertil tilhørende redusert arbeidsytelse, skal bare gjennomføres for fagarbeidere og andre arbeidere.

3.14.4
I bedrifter med andre grupper offshore enn fagarbeidere og andre arbeidere skal i tillegg følgende lønnsbestemmelser kunne benyttes:

For arbeidsledere samt for merkantile og tekniske funksjonærer skal lønnen fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde. Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også til dette ved lønnsfastsettelsen. For ovennevnte personell skal lønn kunne inkludere overtidskompensasjon. I slike tilfeller skal det spesifiseres hvor mange overtidstimer kompensasjonen dekker.

Lønningene skal vurderes en gang årlig til avtalt tidspunkt mellom partene. Når spesielle grunner foreligger, skal lønnsvurdering kunne foretas mer enn en gang om året. Eventuelle lønnstillegg gitt utenom det fastsatte lønns vurderingstidspunkt, er å anse som forskudd på etterfølgende lønnsvurderinger/ reguleringer.

Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdannelse som den enkelte har hatt og som er av betydning for stillingen i den siste foretatte regulering av lønnen, og om den enkelte har hatt en vesentlig stillingsendring.

Hvis den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell revidering av lønnen, kan tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen. I de tilfeller det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom

bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for internt bruk i forhandlingsutvalget. Bedriften kan utover dette vurdere å gi interne lønnsstatistiske opplysninger. Det er en forutsetning at forhandlingsutvalget behandler lønnsdataene i henhold til Personopplysningsloven. Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører.

Protokolltilførsel 1
Skille mellom arbeider, arbeidsleder, teknisk- og merkantil funksjonær, skal baseres på praksis i bedriften

3.15 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

3.15.1
Ved innplassering på lønnsmatrisene godskrives relevant ansiennitet med inntil 2 år. Ved ansettelse gis lønnsansiennitet med inntil samme lønnstrinn for relevant praksis i samme eller høyere stilling innenfor Oljeservice området. Se og pkt 2.6

3.15.2
Nye stillinger som blir opprettet skal innplasseres på lønnstabellen etter forutgående forhandlinger mellom INDUSTRI ENERGI og NR.

Det samme gjelder endret lønnsgruppeinnplassering.

3.15.3
Lønn utbetales månedlig i henhold til den enkelte bedrifts praksis.

3.15.4
Det utbetales en dags sokkelkompensasjon for hver dag den ansatte har vært på sokkelen. For dykketeknikere utbetales ikke sokkelkompensasjon.

3.15.5
Kriterier for opprykk mellom de av lønnsgruppene som inngår i den enkelte stillingsstruktur, kan avtales lokalt. Ved opprykk plasseres den ansatte minst inn på nærmeste lønnstrinn over vedkommendes tidligere lønn.

3.15.6
Ved vikariat i høyere betalt stilling betales dennes lønn fra første dag. For stillinger med individuell avlønning skal det lokalt gis et tillegg.

3.15.7
Arbeidstakere som ansettes i tiden 01.07-31.12 vil få ansiennitetsopprykk fra andre gang man passerer årsskiftet.

3.15.8
Stillinger med lønnsnivå (grunnlønn + sokkelkompensasjon) utover lønnsmatrisen skal avlønnes i henhold til avtalens del IV.

3.15.9
Diett for dykketeknikere er inkludert i årslønn og er for tiden kr 1178,- pr måned

3.15.10
Utenlandsk personell som utfører arbeid på norsk sokkel skal ha den daglønn som fremkommer av denne avtale for de dager som blir arbeidet på norsk sokkel.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at stillinger som tidligere lovmessig sett ikke har vært betraktet som omfattet av arbeidstidskapitlet skal omfattes av del III.

Endringer av klassifikasjon fra ledende stilling innebærer en realitets endring av stillingen i forhold til arbeidstiden. Endringen i arbeidstiden skal reflekteres lønnsmessig. Stillingen krever høy utdannelse og faglig kompetanse. Arbeidstidsordningen for ovennevnte personell skal ikke endres som følge av denne protokoll.

3.16 LÆRLINGER

3.16.1For lærlinger gjelder følgende:

Med basis i etablering av nytt system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for to års læretid i bedrift skal lærlingen ha en månedslønn som utgjør en prosentandel av normal månedslønn for nyutdannede fagarbeidere. For arbeid offshore utbetales den samme prosentvise del av sokkelkompensasjonen.

For 5. halvår: 30 %
For 6. halvår: 40 %
For 7. halvår: 50 %
For 8. halvår: 80 %

3.16.2
Arbeidstidsordningen skal legges opp og tilpasses opplæringssituasjonen uavhengig av bedriftens arbeidstidsordning. Lærlinger som reiser offshore i sjette, syvende og åttende halvår kan kreve 10 uker garantert fritid pr. kalenderår. Bedriften og lærlingen skal bli enige om plassering av de 10 ukene. Ferie er inkludert disse ukene.

3.16.3
Partene er innforstått med at Lov om fagopplæring m/forskrifter kommer til anvendelse for bedriftene som er omfattet av Offshore servicebedriftavtalen.

3.16.4
Referanselønn for lærlinglønn er begynnerlønn fagarbeider. For lærlinger på sokkelen er dette lønnsmatrisen C4.

Overtid betales som for bedriftens hjelpearbeidere. For lærlinger på sokkelen er det gruppe E4.

Protokolltilførsel:
Lærlinger som blir ansatt i opplæringsbedriften etter endt læretid skal ha halve læretiden (ett år)

godkjent som lønns- og bedriftsansiennitet ved ansettelse i bedriften.

3.17 OVERTID

3.17.1
For arbeid ut over 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt over beregningsperioden, arbeid ut over 12 timer i sammenheng, arbeid i friperiode i henhold til disponibelplan eller skiftplan, og arbeid utover avtalt oppholdsperiode betales ett tillegg på 65 %. Overtidskompensasjon kan ikke i noe tilfelle overstige 65 % pr. arbeidet time.

Overtidsarbeid kan bare finne sted i den utstrekning lovverket tillater. Arbeidsgiveren plikter å frita arbeidstaker for å utføre overtidsarbeid og merarbeid, samt for arbeid på plussdager, når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiveren plikter også å frita arbeidstaker som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Overtidsarbeid skal søkes fordelt på en slik måte at en unngår for stor belastning på den enkelte arbeidstaker.

Ved den årlige avregning av det ordinære årstimeverket skal timer allerede utbetalt som overtid ikke medregnes i dette.

3.17.2
For ansatte som begynner i en offshorestilling 3 mnd eller kortere tid før årsavregningstidspunktet, kan pro rata årstimeverk overskrides med 25 % ved første års avregning uten at dette utløser overtidsbetaling på årstimeverket. Timer utover aktuelt gjennomsnitt i perioden og som ikke er betalt med overtid på annet grunnlag betales med ordinær lønn

3.17.3 Beregningsgrunnlaget for overtidsbetaling er årslønn dividert på 1752.

Protokolltilførsel

Vedrørende overtid utover avtalt oppholdsperiode praktiseres bestemmelsen slik at når en på en avtalt 14 dagers oppholdsperiode f.eks. reiser ut på en mandag, først får overtidsbetaling for arbeid på tirsdag to uker senere. Hvor det tidligere har vært praktisert å betale ut overtid for registrerte timer ut over 168 timer i oppholdsperioden opprettholdes denne praksis.

Har den ansatte vært kompensert med overtidsbetaling for arbeid i friperiode som faller direkte i forkant av oppholdsperiode, regnes ikke disse dagene som del av normal oppholdsperiode i forhold til bestemmelsen om overtid for arbeid utover normal oppholdsperiode.

Det betales overtid for arbeid utført offshore ut over 168 ordinære arbeidstimer pr. tur.

3.17.4
For ansatte på denne avtalen som arbeider overtid ved bedriften i land dekker arbeidsgiver utgifter til mat og ekstraordinære reiseutgifter iht. avtalen mellom NR og INDUSTRI ENERGI for arbeid i land pkt. 6.3.

3.18 SKIFT OG NATTILLEGG

3.18.1
For skift- og nattarbeid utbetales et tillegg på kr. 93,50,- pr. time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden for innretningens faste personell. Det utbetales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling for arbeid utover 12 timer i døgnet.

3.19 HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er på sokkelen eller er registrert på heliport for utreise, eller er i avtalt transit på følgende dager, skal godtgjøres med kr. 2120,- pr. dag: 1. Nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. Påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Pinsedag, 1. og 2. Juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er på sokkelen etter kl. 1500 jul – eller nyttårsaften. Nevnte godtgjørelser er å betrakte som et tilfeldig tillegg for den enkelte arbeidstaker og skal ikke medtas i grunnlaget for beregning av sykepenger.

3.20 UKVALIFISERT HVILE

Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales et tillegg på kr. 780,- pr. døgn.

3.21 SHUTLING

Dersom en arbeidstaker daglig, eller i enkelte tilfelle, må reise til og fra installasjoner (shutling) og noe av reisen faller utenfor arbeidstiden, betales dette med grunnlønn for 2 timer pr. dag.

3.22 EFFEKTER

Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det på grunn av sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass. Når effektene tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser ombord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr. 11.000,-. Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte måtte ha vist.

3.23 SKIPETS OPPHOLD UNDER LAND

Ved skips opphold under land betales en kompensasjon pålydende ¼ av normal timelønn pr. time for det personell som blir pålagt å oppholde seg ombord på sin fritid.

3.24 ULYKKESFORSIKRING

Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Ordningen skal minst dekke:

Forsikringssum ved invaliditet: 40 G
Forsikringssum ved død: 20 G

3.25 TAP AV HELSESERTIFIKAT

3.25.1
Det etableres en forsikring i regi av INDUSTRI ENERGI. Bedriften innbetaler til ordningen pr. 1. juli 6,8 % av grunnbeløpet i folketrygden for alle ansatte pr. 1. juli omfattet av avtalens del III. Ansatte som ikke er INDUSTRI ENERGImedlemmer dekkes av ordningen mot å betale et administrasjonsgebyr til INDUSTRI ENERGI.

Protokolltilførsel

OLF og INDUSTRI ENERGI har i sin protokoll avtalt "OSA styret skal vurdere innbetaling størrelse og en eventuell samordning med den nyetablerte ordning innen andre OLF områder. OSA styret har fullmakt til å vedta en eventuell endring."
Partene er enige om at før en eventuell endring iverksettes i NR avtalen, skal partene møtes til forhandlinger på dette punktet.

Protokolltilførsel 2004:
Dersom Kredittilsynet krever at ordningen blir avviklet er partene enige om å komme sammen for å drøfte ordningen.

3.25.2
Det er enighet om gebyret for "ikke-medlemmer" skal trekkes i den enkeltes lønn dersom ikke den ansatte reserverer seg mot ordningen. Bedriften foretar lønnstrekket. INDUSTRI ENERGI oversendes lister med navn på "ikkemedlemmer" som skal omfattes av ordningen. Inn og utmelding av "ikkemedlemmer" meddeles INDUSTRI ENERGI fortløpende. Gebyret bestemmes av INDUSTRI ENERGI og er for tiden kr. 42,- pr. måned. Trukket beløp overføres etterskuddsvis pr. 1.7.

3.25.3
Dersom tariffavtale blir opprettet etter 1. juli innbetales beløpet pro rata.

3.26 PERMITTERING

Timer utover et gjennomsnitt på 33.6 timer pr. uke (30,9) siden siste avregning av årstimeverket, skal avspaseres før permittering effektueres. Ansatte som det er bestemt skal permitteres, går ut i permittering fortløpende etter endt avspasering. Ved inntak etter endt permittering tas de ansatte som har disponibelperiode på dette tidspunkt inn før de som har friperiode. Disse tas inn etter behov senest når deres disponibelperiode starter. Permittert personell tas under ellers like vilkår inn etter ansiennitet.

Ved permittering skal grunnlønn betales i arbeidsperioden (ref. lov om lønnsplikt ved permittering). Arbeidsgiverperioden inntrer etter avsluttet avspasering av opparbeidet tid.

3.27 VELFERDSPERMISJONER

3.27.1
Kort velferdspermisjon tilstås i følgende tilfeller:

a) Ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie. Med nærmeste

familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

b) I forbindelse med akutte tilfelle av alvorlig sykdom i hjemmet. Slike sykdomstilfelle må kunne dokumenteres ved legeerklæring.

c) Permisjon for ektefelle/samboer i forbindelse med fødsel/adopsjon.

d) Konfirmasjon av egne barn.

3.27.2
Anmodning om velferdspermisjon leveres bedriften så tidlig som mulig. Det forutsettes at arbeidstakeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

3.27.3
Permisjonstilfellene bokstav a og b godtgjøres med inntil 5 dagers lønn (60 timer). Velferdspermisjon under c godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer). Bokstav d godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer). Dette gjelder selv om permisjonen pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Lønn defineres her som offshorelønn i tråd med den enkelte bedrifts praksis som ved sykdom.

3.27.4
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 velferdspermisjonene faller i begynnelsen av en arbeidsperiode, slik at utreise forskyves, eller i slutten av en arbeidsperiode, slik at tilbakereise i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bosted på vanlig måte.

3.27.5
Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere retningslinjer for ordningens praktisering.

3.28 FERIE

3.28.1
Ferie gis i samsvar med Ferieloven. Perioder for avvikling av ferie og utbetaling av feriepenger, fastsettes i henhold til ferielovens bestemmelser.

3.28.2
Ferie opptjenes og avspaseres i løpet av året og er innarbeidet i disponibel plan/skiftplan. Jfr. brev av 6. august 1976 fra N.A.F. (nå NHO) og Norsk Sjømannsforbund til Kommunal- og Arbeidsdepartementet, og Departementets brev av 6. september 1976 (feildatert 6. desember 1976).

3.28.3
Ansatte uten full opptjening av feriepenger, som anmoder bedriften om å få arbeide inn hele eller deler av ferien, skal i slike tilfeller kunne utvide årstimeverket med det antall timer av ferien (maksimalt 170 timer) vedkommende blir gitt anledning til å arbeide inn. Disse timene kompenseres med ordinær betaling.

3.28.4
Avtalefestet ferie gis i henhold til bilag 10.

Merknad:
Avtalefestet ferie avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

3.29 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE

3.29.1
De ansatte kan – eventuelt ved sine tillitsvalgte – forlange forhandlinger hvis de mener at en arbeidsgruppe er for liten, slik at det medfører urimelig stort press eller at det går ut over sikkerheten. Tilsvarende gjelder dersom arbeidsforholdene endres i vesentlig grad.

3.29.2
Det forutsettes at bemanningen er av en slik størrelse at arbeidet kan utføres i henhold til lov og forskrifter.

3.29.3
Ved utsendelse av bare et mannskap til brønnoperasjoner, skal dette bestå av minimum to operatører som dekker 12 timer.

Del II Innledende bestemmelser

2.1 VIRKEOMRÅDE

2.1.1
Avtalen får anvendelse for ansatte i bedrifter som driver virksomhet på eller mot norsk kontinentalsokkel innen eller i tilknytning til undervannsaktiviteter, bore- og brønnaktiviteter, geologiske undersøkelser og tjenester, samt for annet arbeid innen eller i tilknytting til oljevirksomheten som partene måtte bli enige om.

Avtalen dekker ikke dykkerpersonell.

2.1.2
Så lenge denne tariffavtale gjelder mellom organisasjonene, kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre bedrifter som utfører oppdrag innen avtalens virkeområde som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne avtale.

Protokolltilførsel

Det vises i denne sammenheng også til de forpliktelser INDUSTRI ENERGI har i forhold til OLF i et parallelt avtaleforhold. Denne avtalen skal ikke avvike fra den parallelle avtalen verken i innhold eller redigering, utover det som er påkrevet for å dekke stillinger som ikke eksisterer innenfor OLF området, samt ut fra det at denne avtalen ikke dekker landansatte og dykkerpersonell. NR og bedriftene forplikter seg til ikke å opprette avtaler som avviker fra denne i innhold eller redigering med andre organisasjoner. Denne bestemmelse gjelder også etter avtaleutløp og inntil ny tariffavtale trer i kraft. Skulle det være behov for avvik forutsettes det at disse i tilfelle må drøftes og protokolleres av NR og INDUSTRI ENERGI.

2.1.3

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Odfjell Well Services Norway AS
Archer AS
Archer Oil Tools AS
Deepwell AS

Videre er den av Industri Energi gjort gjeldende for:

Applied Petroleum Technology AS
CNP AS
Deep Sea Mooring AS
IKM Subsea AS
IKM Production Technology AS
RTC Offshore AS

2.2 SÆRAVTALER

2.2 SÆRAVTALER

2.2.1
Partene på bedriftene kan inngå særavtaler som ikke strider mot denne avtale.

Protokolltilførsel
I bedrifter hvor Offshore servicebedriftsavtalen gjøres gjeldende og hvor det er etablert andre vilkår med andre organisasjoner enn de vilkår Offshoreserviceavtalen gir, skal partene lokalt, eventuelt med bistand fra organisasjonene, oppta forhandlinger om særavtale for å sikre like lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.

2.3 UTENLANDSK PERSONELL

2.3.1
For utenlandsk personell ansatt på internasjonale betingelser, samt rotasjon av utenlandsk personell fra samme konsern, skal arbeid innen avtalens virkeområde kunne foretas til kompensasjoner som ut fra en helhetsvurdering koster arbeidsgiver like mye som det som totalt

tilkommer en tilsvarende ansatt omfattet av denne avtale og som utfører tilsvarende arbeid. Kompensasjonene og arbeidstiden skal baseres på at arbeidet i beregningsperioden ikke skal overstige et gjennomsnitt på 33,6 timer pr. uke. Som kompensasjoner i sammenligningen skal bare inngå ytelser som det forutsettes at arbeidstakeren oppgir til beskatning. Slikt personell skal kunne benyttes når det er nødvendig for å ivareta topper i oppdragsmengden som bedriften ikke har norsk personell til å dekke, samt når det er nødvendig for å dekke behovet for spesialisert arbeidskraft. Bruk av slikt personell skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

Bruken av slikt personell, samt helhetsvurderingen av kompensasjonsnivået, skal kunne kontrolleres av INDUSTRI ENERGI og NR, da det er enighet om at denne bestemmelsen ikke skal føre til at utenlandsk arbeidskraft blir rimeligere å benytte sammenlignet med norsk arbeidskraft.

2.3.2
Avtalen gjelder ikke for utenlandsk modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.4.2 når:

a) fartøyet ikke er underlagt forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten,
b) bedriften er bundet av avtale med ITF for alle offshore servicebedriftfartøyer som driver aktivitet i Nordvest-Europa med slikt personell, og
c) den andelen personell som omfattes av denne avtalen eller har tilsvarende ytelser, jfr. pkt. 2.3.1, overstiger 50 % av antall ansatte i denne gruppen på det enkelte fartøy.
Protokolltilførsel:

For selskap med flere fartøy på norsk sokkel kan andelen på 50 % beregnes samlet på fartøyene inklusiv FU personell, dykkepersonell og survey-personell. Inntil videre gjelder ikke avtalen for Rørleggingslektere (Lay Barges) med ITF avtale. Også i andre tilfeller kan OLF og INDUSTRI ENERGI bli enige om å unnta ansatte innen modul-, rør-, kabel- og konstruksjon fra avtalen.

For det personellet som avtalen i henhold til dette punkt ikke gjøres gjeldende for, skal det opprettes avtale mellom INDUSTRI ENERGI og bedriften om innbetaling til opplysnings og utviklingsfondet, ordningen med tap av helsesertifikat og tilsynsordningen mot sosial dumping etter samme mønster som benyttes i INDUSTRI ENERGIs tilslutningsavtaler.

2.4 ARBEID I UTLANDET

2.4 ARBEID I UTLANDET

2.4.1
For arbeid i utlandet skal det opprettes skriftlig avtale om lønns og arbeidsvilkår mellom bedriften og den ansatte.

Protokolltilførsel
Da NRs vedtekter ikke hjemler for å pålegge bedrifter å opprette tariffavtale ved arbeid i utlandet, vil INDUSTRI ENERGI kreve opprettet avtale i hvert tilfelle det etter forbundets mening vil være behov for det. Kravet vil bli stilt direkte overfor den enkelte bedrift.

2.5 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

2.5.1
Arbeidstakerne ansettes på skriftlig kontrakt (arbeidsavtale) undertegnet både av den ansatte og arbeidsgiver på norsk og eventuelt engelsk. Arbeidsavtalen skal bl.a. inneholde navnet på arbeidsgiveren, hvem som på arbeidsgivers vegne kan motta oppsigelse og bringe ansettelse til opphør, angivelse av stilling og lønnssats, samt oppfylle de øvrige krav i henhold til Arbeidsmiljøloven. Ved tvist om fortolkning av arbeidsavtalen legges den norske tekst til grunn.

2.5.2
Ved ansettelse skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst, og arbeidsavtalen skal vise til denne.

2.5.3
Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres internt.

2.5.4
Norsk språk bør i størst mulig utstrekning brukes. Andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller rimelig for gjennomføring av virksomheten.

2.5.5
Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.

2.5.6
For arbeid etter denne tariffavtale gjelder oppsigelsesreglene i Arbeidsmiljøloven.

2.5.7
Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 15-3 utløper på en bestemt dato (d.v.s. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste disponibel periode som avsluttes før den bestemte dato. Hvor der er opprettet skiftplan opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.

2.5.8
Når oppsigelsestiden utløper på en dato som faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperioden er avsluttet.

2.5.9
Pkt. 2.5.7 og 2.5.8 gjelder ikke for arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid av forbigående art, jfr. Arbeidsmiljølovens § 14-9.

2.6 MILITÆRTJENESTE, SIVILTJENESTE, REPETISJONSØVELSER OG FØDSEL

2.6.1
Ved avvikling av militærtjeneste, siviltjeneste, og fravær i forbindelse med fødsel opptjener den ansatte bedriftsansiennitet som om vedkommende skulle vært i arbeid.

2.6.2
Ved avvikling av militærtjeneste opptjener den ansatte lønnsansiennitet som om han hadde vært i

arbeid.

2.6.3
Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og avtjent siviltjeneste skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

2.6.4
Repetisjonsøvelser i Forsvaret eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivil forsvaret medfører ingen avkorting i månedslønn. Når slike tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra det offentlige forholdsmessig bedriften.

2.7 OPPLÆRING

2.7.1
Deltakelse i generell faglig opplæring og kompetanseheving som ikke er pålagt i henhold til punkt 2.8.1, regnes ikke som pålagt kurs.

2.7.2
Er kurset lansert som et frivillig kurs, skal manglende deltakelse ikke få negative konsekvenser for den ansattes fremtid i bedriften.

2.8 PÅLAGT KURS

2.8.1
Med pålagt kurs menes kurs som den ansatte blir pålagt å delta på ut fra krav stilt av arbeidsgiver, eller som følge av at arbeidsgiver blir pålagt å sørge for den aktuelle type opplæring ut fra krav stilt fra myndigheter eller operatør. Som pålagt kurs skal også regnes kurs som inngår som en del av bedriftens stillingskrav i henhold til den enkeltes stillingskategori, dog ikke § 20-kurs. Bestemmelsen gjelder også pålagte kurs som er CD basert eller som gjennomføres via Internett.

2.8.2
Ved deltakelse i pålagt kurs opprettholder den ansatte sin lønn. Ved deltakelse i pålagt kurs registreres medgått kurstid dog minimum 7,5 landtimer per kursdag som arbeidstid.. Deltakelse i pålagt kurs i friperiode kompenseres ikke med overtidsbetaling. Foregår kurset i den ansattes fritid på sokkelen, betales den ansatte overtid for medgått tid.

Web-baserte kurs skal registreres med estimert kurstid.

2.8.3
I forbindelse med deltakelse i pålagt kurs dekker selskapet normalt kun omkostningene med 1. og 2. gangs eksaminasjoner.

2.8.4
Ved deltakelse i pålagt kurs skal hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte. Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften.

2.8.5

Ved deltakelse i pålagt kurs i utlandet av lengre enn 3 måneders varighet, avtales vilkårene mellom bedriften og den ansatte. Ved slike kurs av kortere varighet skal det registreres 4.9 timer mot årstimeverket pr. kalenderdag fra og med første til og med siste kursdag. Ved slike kurs av kortere varighet registreres arbeidstiden likt med kurs i Norge, jfr. punkt 2.8.2.

2.8.6
Ved deltakelse i kurs som er pålagt av bedriften, vil reise, kursutgifter, opphold av god standard og kost bli dekket i henhold til bedriftens regulativ.

2.8.7
Ved pålagt kurs i friperiode skal bedriften varsle den ansatte senest 2 måneder før kursstart. Ved senere varsel er den ansatte ikke forpliktet til å delta på kurset. Dette gjelder ikke myndighetspålagt kurs.

2.8.8
For nyansatte eller nyansatte i ny stillingskategori, skal ikke pålagte kurs i de 12 første måneder av ansettelsen medføre overtidsbetaling eller ekstra betaling ved at årstimeverket overstiges, dog begrenset til 6 uker.

2.8.9
Pålagte kurs skal forsøkes lagt til den ansattes disponibelperiode når dette ikke skaper problemer for driften.

2.9 ARBEIDSTØY

2.9.1
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 bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett arbeidstøy eller utstyr innleveres det utslitte. Brukt verneutstyr, som nevnt ovenfor, skal være forsvarlig rengjort ved utlevering.

2.10 REDNINGSDRAKT

2.10.1
Operatørselskap eller bedriften holder arbeidstakeren med redningsdress under transport fra heliport til installasjon, under opphold på installasjon og under transport fra installasjon til heliport. Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales lokalt.

2.11 TILLITSVALGTE

2.11.1
Også tillitsvalgte som følger disponibelplan skal få den nødvendige tid til å utføre sine oppgaver etter Hovedavtalen. Dette innebærer at den tillitsvalgte ikke skal få redusert sin årlige inntekt, samt at de timer som går med til nødvendig tillitsvalgtsarbeid blir registrert som arbeidstid. Inntekten skal baseres på lønnsmatrisen for den gruppe arbeidstakere den aktuelle tillitsvalgte tilhører. For konserntillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt hvor der ikke finnes konserntillitsvalgt innen avtaleområde,

menes med inntekt minst gjennomsnittlig brutto inntekt til den lønnsgruppen den tillitsvalgte kommer fra. Dette gjelder også for andre tillitsvalgte når det er inngått avtale om frikjøp av tid. Partene forutsetter at man lokalt avtaler en praktisk ordning for å unngå administrative rutiner som er unødvendig arbeidskrevende for bedriften.

2.12 HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM

2.12.1
Ved ansettelse og senere skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser i henhold til forskrifter. Dette skal fortrinnsvis skje hos bedriftslege. Undersøkelsene skal betales av arbeidsgiveren.

2.12.2
Den ansatte skal for sykdom i arbeidsforholdet, holdes skadesløs for sykepleie utenfor sitt hjemland.

2.12.3
Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenestereiser har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade, når slike reiser er beordret av lege.

2.12.4
Det vises til sykepengeordningen i henhold til Lov om folketrygd.

2.13 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

2.13.1
Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre lønnstakere, med lang tjeneste i bedriften, som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l., og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid. Det anbefales at man i samråd med de tillitsvalgte søker å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeide og et rimelig fortjenestenivå, hensyn tatt til lønnsnivå i bedriften og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikrings ordninger som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren.

2.13.2
INDUSTRI ENERGI 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.

2.13.3
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.

2.13.4

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

2.14 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

2.14.1
Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal månedslønnen ikke reduseres.

2.15 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

2.15.1
Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bransjen.

2.15.2
Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

2.15.3
I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i bransjen. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtaler og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriften vil NR og INDUSTRI ENERGI bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønnsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablert samarbeidsfora i bedriften.

2.16 INNVANDRERE

2.16.1
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 oljeservicevirksomheten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Del IV Arbeid i land

4.1
For arbeidstakere som arbeider fast på land i offshore serviceselskap, samt for arbeidstakere i slike selskap som arbeider sporadisk offshore er det opprettet egen avtale mellom partene.

Del V Diverse bestemmelser

5.0 GENERELLE BILAG

5.0.1 Opplysnings- og utviklingsfondet – se bilag 1.

5.0.2 Avtalefestet pensjon (AFP) – se bilag 2.

5.0.3 Sluttvederlag – se bilag 3.

5.0.4 Pensjon og lønn under sykdom – se bilag 4.

5.0.5 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. – se bilag 5

5.0.6 Protokoll av 1998 om tilsynsordning – se bilag 6

5.0.9 Ferie – se bilag 7

5.0.10 Fagopplæring og videreutdanning – se bilag 8

5.1 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NR og INDUSTRI ENERGI 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 INDUSTRI ENERGIs 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 2021.

5.2 IKRAFTTREDEN

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, (skifttillegg) m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

5.3 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. juni 2020 til og med 31. mai 2022 og videre ett år om gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 – to – måneders varsel.

Protokolltilførsler

Oslo 12. januar 2021

NORGES REDERIFORBUND LANDSORGANISASJONEN I NORGE

INDUSTRI ENERGI

Bilag

BILAG 1 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

AVTALE

av 26. september 1974 med endringer av

14. mai 1976, 28. september 1978, 26. mai 1982, 14. juni 1990, 7. juli 1992 og 5. juli 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 INDUSTRI ENERGIs 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 LO/INDUSTRI ENERGI 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 INDUSTRI ENERGI mens resten deles likt mellom LO 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:

INDUSTRI ENERGIs andel betales til:

Konto nr.: 9011.05.00458

INDUSTRI ENERGIs Opplysnings- og utviklingsfond

Kongsgt. 52-54

4005 STAVANGER

LOs andel betales til:

Konto nr.: 9001.07.20000

LOs Opplysnings- og utviklingsfond Youngsgt. 11

0181 OSLO

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)

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 AFPtilskottsloven 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 2020

Sluttvederlagsavtalen

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

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. 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.

[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.
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:

1. 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 tarifforganisasjon 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:

1. 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, fellesoverenskomsten 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,–
58. år : kr. 65 000,– 66 år : kr. 20 000,–

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 enhver 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

1. forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
2. innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
3. behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
4. representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
5. 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

Partene vil understreke viktigheten av at tjenestepensjonsordninger drøftes på de enkelte

bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. Partene oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil OLF og INDUSTRI ENERGI understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

Partene vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

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.

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

Merknad:

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

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.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-1216-1566 § 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, hovedavtalens pkt. 6.4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

BILAG 5A ANSATTE I VIKARBYRÅER

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er

omfattet av Landbaseavtalen, jf. omfangsbestemmelsens bestemmelse om bemanningsforetak/ vikarbyråer

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 jf. omfangsbestemmelsen.

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 har/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, jf. S 14, pkt. 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.

BILAG 6 PROTOKOLL OM TILSYNSORDNINGEN

År 1998, 9. juli ble det avholdt forhandlingsmøte mellom INDUSTRI ENERGI og NR vedrørende oppretting av tilsynsordning mot sosial dumping.

Tilstede:

fra INDUSTRI ENERGI: Leif Sande, Per Inge Grimsmo, Helge Håland, Ove Nevland og Ørjan Bergflødt fra NR: Tom S. Vadholm, Bengt A. Olsen og Tron Dalheim

For hver offshoreansatt i medlemsbedrift i NR som kommer inn under omfanget i Offshoreserviceavtalen skal bedriften pr. 1. juli hvert år, betale kr. 2300,- til en ordning som skal tilse at bedrifter ikke driver sosial dumping innen det området som er dekket av avtalen. Det skal betales inn for alle ansatte, både medlemmer i INDUSTRI ENERGI, uorganiserte og medlemmer i andre forbund, både om dette forbund har eller ikke har opprettet egen avtale med NR.

Partene viser også til at INDUSTRI ENERGI har opprettet avtale med OLF om innbetaling til ordningen som bl.a. er etablert med bakgrunn i formålsbestemmelsen -§ 1-1- i lov om allmenngjøring av avtaler hvor det heter:

Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Dette for å hindre at arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Ordningen administreres av INDUSTRI ENERGI

Dersom ordningen går med overskudd, og INDUSTRI ENERGI vil benytte dette til andre tiltak, skal NR og NR' s medlemsbedrifter innen tariffområdet likestilles med andre, dersom NR og INDUSTRI ENERGI ikke blir enige om noe annet.

Varighet og utløp for denne protokoll er som om teksten var en del av Offshoreserviceavtalen.

Protokolltilførsel 2004:

Beløpet som skal avsettes til ordningen endres til kr 2500,-

Protokolltilførsel 2012:

Beløpet som skal avsettes til ordningen endres til kr 2600,-

BILAG 7 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 bosituasjonen 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:

1. "Hvor 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."
2. "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
3. "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 fem 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.

Feriepenger 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 bestemmelse 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 opptjeningen 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:

I overenskomster hvor ferien 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.

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.

BILAG 8 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 en hver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdannelse 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.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov / fagopplæring, som faller innenfor den enkelte arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

Fagopplæring 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 fag prøven. 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 m.v. vil kreve.

Partene har i samarbeid gått i bresjen for etablering av fagbrev innen boring. Fagbrevet er nå godkjent, og de første lærlinger vil kunne rekrutteres høsten 1999. Partene vil samarbeide om rekruttering av lærlinger til det nye borefaget, og vil arbeide for at flest mulig av bedriftene ansetter

lærlinger. Partene vil også understreke 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.