STYRKE

Tariffavtaler

Operatøravtalen (129) 2024–2026

Nedlastning 4
Del I 4
Del II 4
1. VIRKEOMRÅDE 4
2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE 4
3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER 5
4. LØNNSSYSTEM 9
5. LÆRLINGER 16
6. OVERTID 18
7. ULEMPETILLEGG 18
8. SKIFT/NATT-TILLEGG 19
9. SHUTTLING 20
10. SIKKERHETSMØTER 20
11. KURS 20
12. FERIE OG FERIEPENGER 21
13. UTBETALING AV LØNN 21
14. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE 21
15. REISEREGULATIV 22
16. VELFERDSPERMISJONER 22
17. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE 23
18. REPETISJONSØVELSER 24
19. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR 24
20. REGELMESSIGE LEGEUNDERSØKELSER 24
21. ULYKKESFORSIKRING 24
22. ETTERLØNN 25
23. FJERNARBEID 25
24. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE 25
25. INNVANDRERE 25
26. KOMPETANSE 25
27. FLEKSIBILITET 26
28. FELLESERKLÆRING OM LØNNSSYSTEMER 26
29. REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR 26
30. IKRAFTTREDEN – VARIGHET 26
31. OVERENSKOMSTENS OMFANG 26
Del III 27
Del III 28
Bilag 29
Bilag 1. Avtale om ny AFP-ordning 29
Bilag 2. Opplysnings- og utviklingsavtalen 32
Bilag 3. Sliteordningen 35
Bilag 4. Ferie 38
Bilag 5. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 39
Bilag 6. Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner 45
Bilag 7. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. 45
Bilag 8. Forbundsvise midler 47
Bilag 9. Bemanningspolitikk 47

Operatøravtalen (129) 2024–2026

Overenskomst av 2024 129

Operatørbedrifter (IE&FLT)

Utløp 31.5.2026

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

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/Offshore Norge
og de i foreningene stående operatørbedrifter
på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge, Forbundet Styrke
og vedkommende avdelinger av forbundet
på den annen side

Utløp 31.5.2026

Nedlastning

Lønnstabell sokkel 1.juni 2026

Del I

Hovedavtalen av 2022.

Del II

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner på norsk kontinentalsokkel og som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel.

Bestemmelsene får også anvendelse for operatørbedrifter som utfører olje- og gassproduksjon fra flyttbare produksjonsinnretninger.

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

Så lenge denne overenskomst gjelder mellom organisasjonene, kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre operatørbedrifter som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne overenskomst.

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

2.1 Ansettelse skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av den ansatte og arbeidsgiver.

Kontrakten skal være en standardkontrakt og skal være på norsk.

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

2.2 Oppsigelse skal gis skriftlig av begge parter. For arbeid etter denne overenskomst gjelder oppsigelsesreglene i Arbeidsmiljøloven.

2.3 Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 15.3 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.

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

2.4 Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 15.3 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte) som etter arbeidstakerens skiftplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

Vedrørende oppgjør vises til pkt. 2.3, 2. avsnitt ovenfor.

2.5 Hvis opphør av arbeidsforholdet skyldes kontraktslutt/opphør, gjelder Arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

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

Oppholdsperiode: Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde, jfr. Kgl. Resolusjon av 27. november 1992.

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

Skiftarbeid: Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.

Arbeidsplan: Med arbeidsplan menes skiftplan, turnusplan som viser oppholdsperiode og friperiode.

Arbeidssyklus: Med arbeidssyklus menes en avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperioder som gjentas regelmessig og som tilsammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med forskriftenes bestemmelser om arbeidstid.

Shuttling: Med shuttling menes transport mellom faste og/eller flytende installasjoner.

Dagarbeidstid: Med dagarbeidstid menes den normale arbeidstid om dagen i.h.t. bedriftens praksis.

3.2 Arbeidstid

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

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen og om mulig sikkerhetsopplæring samt sommer- og vinterferie.

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

Forøvrig henvises til Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i Petroleumsvirksomheten (Rammeforskriften).

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

Ordning med sommertid betinger ingen endring i lønnsavregning for de arbeidstakere som berøres vår/høst.

3.3 Oppholdsperiode

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom den enkelte bedrift og den lokale fagforening.

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

Ekstra tid arbeidet i tilknytning til en regulær oppholdsperiode kan kun tillates i henhold til § 10.6 i Arbeidsmiljøloven og godtgjøres med overtidsbetaling iht. pkt. 6.2.

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

Ventetid på sokkelen ut over en normal oppholdsperiodes lengde i henhold til den enkelte bedrifts avtale betales med:

Samlet timelønn = Reg.lønn inkl. sokkelkomp. og feriepenger

1752

Før eventuell ventetidsbetaling kommer til anvendelse, må en hel normal oppholdsperiodes lengde arbeides. Dette gjelder også for deltidsansatte som har avtalt kortere oppholdsperiode enn den normale.

Den fritid som her er gått tapt er hermed oppgjort.

Som normal oppholdsperiode regnes fravær for tillitsvalgte, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg når disse utfører sitt arbeid iht. Hovedavtalen og Arbeidsmiljølovens

bestemmelser. Dette gjelder også for ansatte som blir kalt i land i sin oppholdsperiode av bedriften i forbindelse med arbeid, kurs, møter o.l.

Ved ventetid på heliport på over 1 time ut over normal avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres med:

Samlet timelønn = Reg.lønn inkl. sokkelkomp. og feriepenger

1752

Fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang.

I de tilfeller utreisen blir forsinket og den ansatte blir pålagt å arbeide utover en hel normal oppholdsperiodes lengde, vil ventetidsbetaling komme til anvendelse etter at normal oppholdsperiode er avsluttet. For at denne ventetidsbetalingen skal komme til anvendelse forutsettes det at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested til en hel normal oppholdsperiode.

Også ved bortfall av pålagt ekstra arbeid i forkant av den ansattes ordinære arbeidsplan, vil ventetidsbetaling komme til anvendelse etter en hel normal oppholdsperiodes lengde

(168 t), regnet fra planlagt utreisetidspunkt dersom den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested.

Når venting på heliport foregår i det som skulle vært arbeidstid på sokkelen, og/eller når en blir sendt til hotell/hjem fra heliport, avbrytes ventetidsbetalingen.

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

Under forutsetning av at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested, beholder han full lønn i henhold til sin arbeidsplan på sokkelen når han venter på forsinket helikopter.

3.4 Endring av arbeidsplan og arbeidssted

Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å overføre personell fra et område, eller en plattform, til en annen. I slike situasjoner vil valg av den enkelte ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av bedriften.

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

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

Ved endring av arbeidsplan etter den enkeltes eget ønske, kompenseres ikke for tapte fridager. For lite arbeidet tid som følge av forlenget friperiode skal ikke medføre trekk i lønn eller at den

ansatte blir skyldig arbeidstid.

Ved pålagt endring av arbeidsplan kompenseres med 12 timer samlet timelønn per tapt fridag i tillegg til løpende lønn.

Partene på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for praktiseringen av ovenstående bestemmelse. Retningslinjene skal ikke forringe etablert praksis i den enkelte bedrift eller være i strid med bestemmelsens ordlyd.

Ved arbeidsplanendringer forårsaket av stillingsendring gjelder reglene i 5. avsnitt tilsvarende.

3.5 Endring av arbeidsperiode

Varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig.

Endret plassering av arbeidsperiode når den ansatte får beskjed om dette før avreise fra heliport, kompenseres ikke. Når den ansatte får beskjed om endret arbeidsperiode etter helikopteravgang, betales gjeldende overtidstillegg for timer arbeidet utenom normalt planlagte timer i de to første arbeidsperioder. Endring av arbeidsperiode i løpet av den utvidede oppholdsperioden og ved overgangen fra/til utvidet oppholdsperiode kompenseres tilsvarende. Det gis ingen ulempekompensasjon når en planlagt endring bortfaller.

Eksempel:

A Går den ansatte fra kl. 0600 – 1800 arbeidsperiode

til kl. 1200 – 2400 arbeidsperiode,

Betales 6 timer x overtidstillegg på 65 % de to første arbeidsperioder.

B Går den ansatte fra kl. 0600 – 1800 arbeidsperiode

til kl. 1800 – 0600 arbeidsperiode,

Betales 12 timer x overtidstillegg på 65 % de to første arbeidsperioder.

3.6 Arbeidstidsordninger

De sentrale parter ble i 2000 oppgjøret enige om at for sokkeloverenskomstene skal den avtalefestede ferien legges i arbeidssyklusens friperioder.

Når det lokalt etableres arbeidsplan 2-4, skal følgende forutsetninger være oppfylt:

- Partene lokalt skal enes om konkrete samarbeidstiltak for å bedre effektivitet, produktivitet og fleksibilitet med hensyn til bruk av personell, og skal aktivt medvirke til å unngå økning i bemanningen – så langt det er mulig.
- Når det avtales arbeidsplan med et lavere årstimetall enn 1582 timer skal lønnen reduseres tilsvarende. Der det gjøres avtale om arbeidsplan 2-4 gir dette i snitt 122 timer til gode i året.

Disse timer trekkes med 10,16 timer per måned, beregnet til 7,71 %. I tariffoppgjøret 2006 er det avtalt at lønnstrekket på 7,71 % ved arbeidsplan 2-4 bortfaller.
- For ansatte hvor det permanent innføres lavere arbeidstid enn 1582 timer, skal sykepengegrunnlaget og pensjonsgivende inntekt reduseres tilsvarende.
- Overgang til ny arbeidsplan, f.eks. 2-4, skal ved innføringen ikke medføre ekstra kostnader for bedriften til kompensasjon for svingskift, overtid, ventetid og/eller tapt fritid.

Arbeidsplaner 2-3-2-4 innebærer at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid i år 2002 vil være 11 timer lenger enn tariffert arbeidstid. Fra 01.01.02 kompenseres det gjennomsnittlige antall timer iht. fastlagt arbeidsplan utover 1582 timer med en fast kompensasjon på 11 overtidstimer i det enkelte år.

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

4. LØNNSSYSTEM

Lønnssystem for operatørbedriftene eksl. Forpleining

4.1 Lønnsgruppeplassering

Lgr. Stilling

A1 Arbeidende formann

A Senior fagarbeider/senior tekniker

B 1 Fagarbeider/tekniker m/ fagbrev eller tilsvarende utdanning

B Administrasjonspersonale, Kranfører, Lagerpersonale (Matr.exp.)

C Administrasjonspersonale

E Dekksarbeider, Administrasjonspersonale, Jr. Fagarbeider/operatør, Lager-personale (Storekeeper)

Lønnen for arbeidende formann fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og forholdene for øvrig, samt den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde.

Med arbeidende formann menes skiftoperatør og annen operatør som ikke innehar personalansvar og som på vegne av arbeidsgiver er satt til å fordele og kontrollere arbeid samtidig som vedkommende i det vesentlige deltar i operativt arbeid.

Eventuell avvikende lønnsinnplassering for personell i de ulike kategorier, herunder

kombinasjonsstillinger, foretas i den enkelte bedrift etter lokale drøftelser basert på stillingens innhold.

Forfremmelse til l.gr. A skjer utifra operasjonelle behov, eller ved behov for spesiell kompetanse.

4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe innplasseres den enkelte arbeidstaker i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over det lønnstrinn arbeidstakeren hadde før opprykk.

4.1.2 Nyansatte innplasseres i lønnstrinn 0. Unntak herfra iht. pkt. 4.1.3 og 4.1.4.

4.1.3 Relevant sokkelpraksis godskrives med inntil samme lønnsansiennitet som vedkommende hadde i sin siste jobb. I den grad bedriften som har etablert lønnsmatrisen iht. 4A med tilsvarende bestemmelse, videreføres den lokale avtale

4.1.4 Arbeidstakere som har relevant praksis og som ikke er dekket av bestemmelsen i pkt. 4.1.3, får ved ansettelse godskrivelse av ansiennitet som følger:

Relevant tidligere praksis: Godskrives med:

0 år – inntil 3 år 0 lønnstrinn

3 år – inntil 6 år 1 lønnstrinn

6 år – inntil 9 år 2 lønnstrinn

9 år – og mer 3 lønnstrinn

Arbeidstakere med relevant praksis fra egen bedrift får ved ansettelse godskrivelse av ansiennitet som følger:

0 år – inntil 2 år 0 lønnstrinn

2 år – inntil 3 år 1 lønnstrinn

3 år – inntil 4 år 2 lønnstrinn

4 år – inntil 5 år 3 lønnstrinn

5 år – inntil 6 år 4 lønnstrinn

6 år – og mer 5 lønnstrinn

4.1.5 Arbeidstakere som ansettes i tiden 1.1.-30.6. vil få ansiennitetsopprykk 1.1. det påfølgende år.

Arbeidstakere som ansettes i tiden 1.7.-31.12. vil få ansiennitetsopprykk fra andre gang man

passerer årsskiftet.

Ved fast ansettelse av vikarer godskrives lønnsansiennitet fullt ut for samlet arbeidet tid. Annet avsnitt kommer ikke til anvendelse ved første gangs opprykk, dersom vikaren på ansettelsestidspunktet har opparbeidet mer enn 1/2 årsverk (791 t). Vedkommende skal da ta del i førstkommende opprykkstidspunkt. De med mindre enn 1/2 årsverk må følge annet avsnitt.

4.1.6 Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

4.1.7 IE&FLTkan kreve forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. 4.1.

4.1.8 Ved avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret opptjener den ansatte lønnsansiennitet som om vedkommende hadde vært i arbeid.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet førstegangstjeneste.

Protokolltilførsel:

Nytt siste punkt gjelder fra 1. juni 2024.

4.2 Lønnstabell per 1.6.2024 v/ 2-4 arbeidsplan

OPERATØRBEDRIFTER

Linje 1 = Årslønn ekskl. feriepenger

Linje 2 = Årslønn inkl. feriepenger

De sentrale parter har i oppgjøret 2002 blitt enige om at for sokkeloverenskomstene skal den avtalefestede ferie legges i arbeidssyklusenes friperioder. Med arbeidsplaner 2-3-2-4 innebærer dette at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid i år 2002 vil være 11 timer lenger enn tariffert arbeidstid. Fra 01.01.02 kompenseres det gjennomsnittlige antall timer iht. fastlagt turnusplan utover 1582 timer med en fast kompensasjon på 11 overtidstimer i det enkelte år.

Knyttet til eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan partene lokalt etablere arbeidsrotasjoner med færre arbeidede timer enn et normalt årsverk. Slike rotasjoner må baseres på at partene på den enkelte bedrift inngår avtale om at for lite arbeidet tid skal avregnes ved at det gjøres fradrag i lønn som tilsvarer timereduksjonen. Tilsvarende må gjelde dersom slike

ordninger gjennomføres utfra andre behov.

4.2.1. Vikariat

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

4.2.2. Vikariat i ledende stilling

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr 578,- per dag vedkommende fungerer i stillingen. Forøvrig gjelder overenskomstens bestemmelser.

4.3 Sokkelkompensasjon

Samlet lønn i pkt. 4.2 (linje 2) inkluderer 47 % sokkelkompensasjon. Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører og som det ikke er kompensert for i overenskomsten forøvrig.

Lønnssystem for forpleiningsansatte i operatørbedriftene:

4.1 Lønnsgruppeplassering

Lgr. Stilling

A Kjøkkensjef

B 1 Kokk, Baker og Konditor m/ fagbrev, Renholdsleder

B Renholdsoperatør med fagbrev som renholder

E Kokk, Baker og Konditor u/ fagbrev, Renholdsoperatør

Lønnen for stuerter/forpleiningssjefer og fagleder fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For disse arbeidstakere gjelder ikke overenskomstens pkt. 3, pkt. 4.1 og 4.2 samt pkt. 5 – 10.

Arbeidstakere som er ansatt som kokk/baker i offshoretjeneste skal foruten sitt vanlige arbeid i forbindelse med sitt fagområde også utføre pålagt renhold. Det gjelder bl.a. vask av tak og vegger innen eget arbeidsområde. Arbeidet utføres innenfor ordinær arbeidstid og uten tilleggsbetaling, da dette er kompensert i lønnen i pkt. 4.2.

4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe innplasseres den enkelte arbeidstaker i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over det lønnstrinn arbeidstakeren hadde før opprykk.

4.1.2 Nyansatte innplasseres i lønnstrinn 0. Unntak herfra iht. pkt. 4.1.3 og 4.1.4.

4.1.3 Sokkelpraksis innen operatør-/produksjons- og forpleiningsbedrifter godskrives med inntil samme lønnstrinn som vedkommende hadde i sin siste jobb.

4.1.4 Arbeidstakere som har relevant praksis og som ikke er dekket av bestemmelsen i pkt. 4.1.3, får ved ansettelse godskrivelse av ansiennitet som følger:

Relevant tidligere praksis: Godskrives med:

0 år – inntil 3 år 0 lønnstrinn

3 år – inntil 6 år 1 lønnstrinn

6 år – inntil 9 år 2 lønnstrinn

9 år og mer 3 lønnstrinn

Arbeidstakere med relevant praksis fra egen bedrift får ved ansettelse godskrivelse av ansiennitet som følger:

0 år – inntil 2 år 0 lønnstrinn

2 år – inntil 3 år 1 lønnstrinn

3 år – inntil 4 år 2 lønnstrinn

4 år – inntil 5 år 3 lønnstrinn

5 år – inntil 6 år 4 lønnstrinn

6 år og mer 5 lønnstrinn

4.1.5 Arbeidstakere som ansettes i tiden 1.1.-30.6. vil få ansiennitetsopprykk 1.1. det påfølgende år.

Arbeidstakere som ansettes i tiden 1.7.-31.12. vil få ansiennitetsopprykk fra andre gang man passerer årsskiftet.

Ved fast ansettelse av vikarer godskrives lønnsansiennitet fullt ut for samlet arbeidet tid. Annet avsnitt kommer ikke til anvendelse ved første gangs opprykk, dersom vikaren på ansettelsestidspunktet har opparbeidet mer enn 1/2 årsverk (791 t). Vedkommende skal da ta del i førstkommende opprykkstidspunkt. De med mindre enn 1/2 årsverk må følge annet avsnitt.

4.1.6 IE&FLTkan kreve forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. 4.1.

4.1.7 Ved avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret opptjener den ansatte lønnsansiennitet som om vedkommende hadde vært i arbeid.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet førstegangstjeneste.

Protokolltilførsel:

Nytt siste punkt gjelder fra 1. juni 2024.

4.2. Lønnstabell per 1.6.2024 v/ 2-4 arbeidsplan

FORPLEINING INNEN OPERATØRBEDRIFTER

Linje 1 = Årslønn ekskl. feriepenger

Linje 2 = Årslønn inkl. feriepenger

2010 oppgjøret

Renholdsoperatør som i årene fremover oppnår fagbrev rykker opp fra lønnsgruppe E til lønnsgruppe B måneden etter at dokumentasjon på fagbrev er mottatt av bedriften. ~~per 1.6 hvert år.~~, [1] ~~dog ikke høyere enn B 3/7~~ [2] .

Opprykket skal inngå som en del av oppgjøret det enkelte år. Nyansatte med fagbrev innplasseres direkte i lønnsgruppe B lønnstrinn minus 1/3.

Kjøkkensjef og Renholdsleder gis et tillegg på kr 1850,- [3] per måned + feriepenger.

4.2.1 Vikariat

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

4.2.2 Vikariat i ledende stilling

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr 578,- per dag vedkommende fungerer i stillingen. Forøvrig gjelder overenskomstens bestemmelser.

4.3 Sokkelkompensasjon

Samlet lønn i pkt. 4.2 (linje 2) inkluderer 47 % sokkelkompensasjon. Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører og som det ikke er kompensert for i overenskomsten forøvrig.

[1] protokoll tariffoppgjør 2024

[2] protokoll tariffoppgjør 2022

[3] protokoll tariffoppgjør 2022 og 2024

4.A Bedriftstilpasset lønnssystem for operatørbedrifter

1. Lønnssystemet i pkt. 4 er ikke til hinder for at de lokale parter i en særavtale kan enes om et eget bedriftstilpasset lønnssystem til erstatning for overenskomstens lønnssystem.

Det bedriftstilpassede lønnssystem skal tilfredsstille følgende kriterier:

- Det bedriftstilpassede lønnssystem skal være et matrisesystem med stillingsgrupper og ansiennitetsbestemmelser der den ansattes lønn fremgår. For stillingsgrupper ut over dagens lønnsgruppe A kan de lokale parter bli enige om individuell avlønning.
- Eventuelle bonusutbetalinger kan kombineres med det bedriftsvise lønnssystemet og skal være basert på påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer i bedriften/ konsernet.
- Det skal føres lokale forhandlinger til en reguleringsdato fastsatt til 1.6 hvert år. Nivået på reguleringen skal ikke være mindre enn den regulering som er gitt på sokkeloverenskomstene i henholdt til pkt. 2 a), dersom ikke partene enes om noe annet.
- Den lokale særavtale skal ha samme varighet som overenskomsten.
- Det lokale lønnssystem skal være godkjent av forbund og landsforening før det iverksettes. Det samme gjelder fremtidige endringer.
- Ordningen er en prøveordning for tariffperioden 2000-2002
- Dersom partene lokalt ikke enes om et bedriftstilpasset lønnssystem gjelder overenskomstens lønnssystem fullt ut.

2. Ny reguleringsklausul i sokkeloverenskomstene:

Per 1.6 hvert år skal det føres forhandlinger mellom landsforening og forbund. På denne bakgrunn skal det foretas reguleringer i overenskomstens lønnsmatrise som skal:

a. Tilsvare det ordinære årlige lønnsoppgjør per 1.6.

b. Sikre at lønnsutviklingen på overenskomsten er tilnærmet lik den gjennomsnittlige lønnsutviklingen på de bedriftstilpassede lønnssystemene.

Eventuelle bonusutbetalinger i operatørbedriftene inngår ikke i beregningsgrunnlaget for lønnsutviklingen.

Merknad:

Selv om retten til automatisk regulering etter pkt 4A 2b bortfaller, skal dette ikke være til hinder for at organisasjonene kan kreve kompensasjon for utbetalt bonus i oljeselskapene.Offshore Norgevil stå fritt til å vurdere slike krav.

5. LÆRLINGER

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.

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 fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap.18 og i § 13-8, hvor det bl.a. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Partene vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.

Lønnsbestemmelser for lærlinger:

1. Lærlinger etter Reform 94:

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusive alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

1. 2. 3. 4. ½ 5. 6. 7. 8. halvår

Skole ½ 30 40 50 80 prosent

2. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

7. 8. halvår

50 80 prosent

3. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1½ års læretid i bedrift, følger følgende lønnsskala:

7. 8. 9. halvår

40 50 80 prosent

4. For lærlinger som ikke har GK og VK1 i videregående skole etter Reform ’94, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden.

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.

5. Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform ‘94 benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen blir slik som forutsatt under innføringen av

reformen.

6. Overtid for lærlinger over 18 år betales som for dekksarbeider.

7. Ovenstående bestemmelser gjelder dersom det ikke er avtalt andre ordninger lokalt innen rammen av gjeldende retningslinjer for avlønning av lærlinger iht. Reform –94.

8. Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansiennitet ved ansettelse i bedriften.

6. OVERTID

6.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige viktige forhold tilsier det, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10.6.

6.2 Arbeid ut over 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 65 % tillegg til samlet timelønn.

Samlet timelønn = Reg.lønn inkl. Sokkelkomp. og feriepenger

1752

Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

6.3 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

6.4 På grunn av sykepleiernes spesielle arbeidssituasjon godtgjøres de for uregelmessig arbeidstid med 8 % av sin grunnlønn og sokkelkompensasjon. Dette ansees som full godtgjørelse for tid til medisinsk/pasientrettet arbeid utenom normal arbeidstid innen normal oppholdsperiode.

SAR-tjeneste i fritiden, opplærings- og instruksjonsoppgaver i fritiden samt følge av pasienter til land i fritiden, godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

7. ULEMPETILLEGG

7.1 Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr 780,- per natt. Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

7.2 For operatørbedriftene ekskl. Forpleining gjelder:

Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved sandblåsing og sprøytemaling, godtgjøres med et timetillegg på kr 30,- for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer

ikke til ulempetillegg.

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

7.3 Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv på land, gis godtgjørelse for dette. Det samme gjelder deltakelse i digitale møter der den ansatte er pålagt å delta.

Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 65 % for faktisk medgått tid, dog minimum 2 timer. Pålagte møter, konsultasjoner og orienteringer i tilknytning til utreise (innenfor 2 timer før planlagt tid for innsjekk) kompenseres med samlet timelønn + 65 % for faktisk medgått tid.

7.4 For operatørbedriftene ekskl. Forpleining gjelder:

Borerelaterte stillinger godtgjøres med et tillegg på kr 90,- for arbeid med oljebasert boreslam for hvert arbeidet 12 timers skift.

7.5 Rengjøring av smittelugar

Den som blir satt til å rengjøre smittelugar (definert av plattformsjef) kompenseres med kr 525,- per nedvask.

7.6 Arbeidstakere som innehar kompetanse/inngår i søk og redningslag med røykdykker-funksjon, og som tilfredsstiller helsekrav og fysiske tester (kondisjonskrav og styrkekrav), ytes en årlig kompensasjon på kr 12000,- inkl. sokkelkompensasjon og feriepenger.

Protokolltilførsel

Eventuelle lokale avtaler relatert til søk og redningslag med røykdykkerfunksjon bortfaller som følge av dette.

8. SKIFT/NATT-TILLEGG

For skift og nattarbeid utbetales et tillegg på kr 96,- per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden (jfr. pkt. 3.1). Det betales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling iht. pkt. 6.2 (arbeid utover 12 timer i døgnet).

Ved behov for konferansetid mellom arbeidstakere på minimum 15 minutter per skift innenfor helkontinuerlige skiftordninger er skift- /nattillegget kr 121,- per time.

De lokale parter drøfter og avklarer hvilke arbeidstakergrupper i bedriften som kommer inn under ordningen med konferansetid.

Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen.

9. SHUTTLING

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

Tid medgått til reise/venting som nevnt ovenfor, samt utilsiktet overnatting på normalt ubemannet innretning (NUI), godtgjøres med samlet timelønn inntil 12 timer per døgn i det som skulle vært fritid på sokkelen.

Pkt 7.1 kommer ikke til anvendelse ved utilsiktet overnatting på plattformer som ikke er designet for fast opphold.

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

10. SIKKERHETSMØTER

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

11. KURS

11.1 Bedriften skal til enhver tid følge opp endrede krav til stillingene for eget fast personell.

Dersom stillingsinnehaver ikke oppfyller kravene, vil bedriften og den ansatte i samarbeid sørge for at nødvendig faglig utdannelse blir gjennomgått.

11.2 Ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholder den ansatte sin grunnlønn og sokkelkompensasjon.

Nevnte kurs med krav om fysisk tilstedeværelse, i den ansattes friperiode, godtgjøres med samlet timelønn + 65 % for medgått kurstid, dog minimum 8 timer per dag. Dersom kurs finner sted i den ansattes fritid på sokkelen, godtgjøres medgått tid med samlet timelønn + 65 %, jf. 6.2.

Pålagte kurs som gjennomføres digitalt (e-læring/webinar el), i den ansattes friperiode, godgjøres iht. normert tid fra kursleverandør. Godtgjørelsen skal være minimum 4 timer samlet timelønn + 65 % (jf. 6.2).

På forespørsel fra lokale tillitsvalgte skal det årlig avklares hvorledes digitale kurs/ webinar gjennomføres.

11.3 Bortfall av pålagt kurs i friperioden med krav til fysisk oppmøte, kompenseres med 8 timer samlet timelønn. Slik kompensasjon forutsetter at den ansatte har møtt til avtalt tid og sted.

11.4 Ved kurs på land av lengre varighet enn 24 dager, vil avlønning bli i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften.

11.5 Ved kurs i Norge har den ansatte rett til fri hjemreise i forbindelse med helger og bevegelige helligdager.

Ved opplæring i utlandet skal eventuelle hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom den ansatte og bedriften. Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften.

11.6 For midlertidig ansatte som har arbeidet i bedriften i minimum ett årsverk (1582 t) vil bedriften dekke kursavgift i forbindelse med repetisjon av Grunnleggende sikkerhets- og beredskapsopplæring, samt dekke legehonorar ved fornyelse av helseattest.

12. FERIE OG FERIEPENGER

Ferie og feriepenger gis i samsvar med ferieloven.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

Arbeidstaker skal være fritatt for alt arbeid i de 8 første dagene i første friperiode etter 1. februar, og i de 21 første dagene i første friperiode etter 1. juni.

Hvis arbeidstakeren blir syk før nevnte friperioder skal vedkommende, dersom vedkommende krever dette før disse perioder, være fritatt for alt arbeid i den første friperiode etter friskmeldingen, jfr. prinsippet i ferielovens§ 5, annet ledd.

Avtalefestet ferie gis iht. Bilag.

Merknad:

Avtalefestet ferie avvikles i friperiodene i løpet av ferieåret.

13. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling skjer i henhold til avtale mellom de lokale parter.

Hvis intet annet er avtalt, skal overtid som er påløpt i løpet av en måned, utbetales sammen med den ordinære lønn snarest mulig og senest innen utgangen av den påfølgende måned.

14. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er på sokkelen eller er registrert på heliport for utreise på følgende dager, godtgjøres med kr 2300,- per 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 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.

15. REISEREGULATIV

15.1 Den mest hensiktsmessige reiseplan fra den enkeltes hjemsted til utreisested og retur settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges.

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering, hvis ingen annen ordning er avtalt.

Ved nødvendig overnatting, i henhold til reiseplan betales diett etter statens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning.

Bruk av egen bil i.h.t. reiseplan i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres med den til enhver tid gjeldende fradragssats ved skatteligningen for godkjent bruk av bil fra hjemsted til arbeidssted.

15.2 Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret helikopteravgang, vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i statens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning.

Dersom helikopteravgangen til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har en rett til et måltid til en verdi av kr 160,- etter 2 timer.

For hver fjerde ventetime i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr 210,-.

Den enkelte bedrift skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet.

Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet max. 10 timer etter planlagt helikopteravgang, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

15.3 Utgifter i forbindelse med reise i bedriftens tjeneste (kurs, møter, o.l.) refunderes i henhold til statens reiseregulativ, med mindre de lokale parter enes om noe annet.

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

Bestemmelsene i pkt. 15.1 gjelder tilsvarende ved nødvendig hjemreise på grunn av sykdom under tjenesteforholdet.

16. VELFERDSPERMISJONER

16.1 Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

1. Dokumentert sykdom i nærmeste familie
2. Fødsel av eget barn og adopsjon
3. Dødsfall i nærmeste familie

4. Konfirmasjon av egne barn.

Permisjonstilfellene bokstav a og c godtgjøres med inntil 5 dagers lønn (60 timer).

d) godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Velferdspermisjon under b) godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer) selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller i en oppholdsperiode.

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

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

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

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

16.5 Med nær familie menes ektefelle, samboer, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.

Med samboere menes personer som har hatt registrert felles boligadresse de siste 12 måneder.

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

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

17. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten, dersom arbeidet 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 lønnen ikke reduseres.

Der overflytting er mulig har den gravide arbeidstakeren krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten. Ved slik midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres. Dersom midlertidig overflytting til annet arbeid ikke lar seg gjøre, skal det allikevel utbetales full lønn fra og med svangerskapets uke 29.

18. REPETISJONSØVELSER

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

18.2 Dersom noen dager av de i pkt. 18.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig bedriften.

19. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

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

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

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

Operatøren eller bedriften holder 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.

20. REGELMESSIGE LEGEUNDERSØKELSER

Vedrørende regelmessige legeundersøkelser vises til forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten. Bedriften dekker legehonorar relatert til godkjenning og fornyelse av helsesertifikat. Videre dekkes eventuelt nødvendige, dokumenterte reiseutgifter til nærmeste godkjente lege.

21. ULYKKESFORSIKRING

21.1 Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte, jfr. § 73 i forskrift til lov om petroleumsvirksomhet av 27.6.1997 nr. 653. Ordningen skal minst dekke:

A. Forsikringssum ved invaliditet: 40 x Folketrygdens grunnbeløp.

B. Forsikringssum ved død: 20 x Folketrygdens grunnbeløp.

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

Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser ombord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr 10 000,-.

Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte

måtte ha vist.

22. ETTERLØNN

Når arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år dør, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, barn eller andre personer som avdøde i skattelovens forstand har forsørget, et samlet beløp tilsvarende full lønn i minimum 2 måneder.

23. FJERNARBEID

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

24. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

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

25. INNVANDRERE

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

26. KOMPETANSE

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

27. FLEKSIBILITET

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

Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10.5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

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.

28. FELLESERKLÆRING OM LØNNSSYSTEMER

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Nye lønnssystemer skal, i inneværende avtaleperiode, sendes hovedorganisasjonene til godkjennelse før lønnssystemet settes i verk.

29. REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger 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 LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2025).

30. IKRAFTTREDEN – VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1.6.2024 til og med 31.5.2026 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 – to – måneders varsel.

31. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Operatørbedrifter:

Aker BP ASA

ConocoPhillips Norge AS

Equinor ASA

OKEA ASA

Vår Energi AS

Repsol Norge AS

Forpleiningsansatte i operatørbedrifter:

Equinor ASA

OKEA ASA

Del III

1. Brannbrigadetillegget som gjelder for Statoil på Statfjord-feltet opprettholdes.

2. Godtgjøring til ALP-personell med tjenestegjøring ved laste-bøyer på Statfjordfeltet opprettholdes.

3. Erstatningsordning for tap av helseattest

Erstatningsordningen for tap av helseattest slik den er regulert i Del III i sokkelavtalene 2000 – 2002 utgår.

Fra 01.10.02 etableres en erstatningsordning i regi av forbundene innenfor sokkelavtalene.

Bedriftene innbetaler til ordningen 11,5 % av grunnbeløpet i Folketrygden (G) for alle ansatte omfattet av sokkelavtalene.

Offshore Norge deltar i styringsorganet for ordningen.

———————————

Stavanger, mai 2024

NHO LO

Offshore Norge IE&FLT

Del III

1. Brannbrigadetillegget som gjelder for Statoil på Statfjord-feltet opprettholdes.

2. Godtgjøring til ALP-personell med tjenestegjøring ved laste-bøyer på Statfjordfeltet opprettholdes.

3. Erstatningsordning for tap av helseattest

Erstatningsordningen for tap av helseattest slik den er regulert i Del III i sokkelavtalene 2000 – 2002 utgår.

Fra 01.10.02 etableres en erstatningsordning i regi av forbundene innenfor sokkelavtalene.

Bedriftene innbetaler til ordningen 11,5 % av grunnbeløpet i Folketrygden (G) for alle ansatte omfattet av sokkelavtalene.

Offshore Norge deltar i styringsorganet for ordningen.

Stavanger, mai 2024

NHO LO

Offshore Norge IE&FLT

Bilag

1. Avtale om ny AFP-ordning

2. Opplysnings- og utviklingsavtalen

3. Sliterordningen

4. Ferie

5. Nedsettelse av arbeidstiden per 1.1.1987

6. Uorganiserte bedrifter

7. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid

8. Forbundsvise midler

9. Bemanningspolitikk

Bilag 1. 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 utgangs-punktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

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

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette

fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virknings-tidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en 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 2. Opplysnings- og utviklingsavtalen

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§ 1

Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse i norsk arbeidsliv.

§ 2

Virkemidler

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

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,

2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,

3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,

4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,

5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3

Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1: kr 17,-

Gruppe 2: " 27,-

Gruppe 3: " 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK, kr. 3,25 pr. uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4

Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8

Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHOog LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9

Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Oslo, april 2024

Jon F. Claudi Tone Faugli

NHO LO

Bilag 3. Sliteordningen

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

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

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

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

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

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

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

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

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

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

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen Ole Erik Almlid Vegard Einan

LO NHO YS

Bilag 4. Ferie

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

1. "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."
2. "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. 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 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
   Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.
   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 bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.
   Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.
5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 5. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
   Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:

1. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
2. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
3. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
4. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til Til 33,6 timer per uke:

    1. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
    2. Arbeid under dagen i gruver.
    3. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstide

a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.
b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b.

   Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved-overenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

f. Det skal efter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

   I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen.

Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,

2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,

3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftpla

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidsti

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 1

1. § 10-4

a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

   I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte

arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

   For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis ¾ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

1. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.
Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-,

turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

Bilag 6. Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "tilslutningsavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

Bilag 7. 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. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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 sokkelavtalenes virkeområde pkt 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns-og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen sokkelavtalenes virkeområde pkt 1.

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. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

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

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen sokkelavtalenese virkeområde pkt 1.

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 Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Bilag 8. Forbundsvise midler

Partene ble under oppgjøret 2000 for sokkeloverenskomstene enig om at 20 øre per time for IE&FLTs medlemmer skulle benyttes til opprettelse av en ordning hvor midlene disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til utvikling av informasjonsmateriell (brosjyrer,

CD-rom, filmer etc.) for ungdom og andre som skal ta utdanning.

Iht. dette innbetaler den enkelte bedrift til IE&FLT kr 630,- per medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden.

Bilag 9. Bemanningspolitikk

Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:
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. § 1.

Protokolltilførsel

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere HA 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder HA 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

Endring i 1.3.1

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

Ny 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 Fellesbilagene.

Ny 1.3.3
Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 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.

Ny 1.3.4
Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, 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 utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 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 tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

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

Det inntas et nytt bilag – Ansatte i vikarbyråer: (bilagets nummer avgjøres senere).

Bilaget gis følgende ordlyd:

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av sokkelavtalene, 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 han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet.

I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

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