

OVERENSKOMST

mellom

NORGES REDERIFORBUND

**og de i foreningen stående medlemsbedrifter
på den ene siden**

og

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE,
INDUSTRI ENERGI**

**og vedkommende bedriftsklubb
på den annen side**

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. VIRKEOMRÅDE	4
1.1 GENERELT	4
1.2 NORSK SPRÅK	5
1.3 SÆRAVTALER	5
1.4 VERKSTEDSPERSONELL	5
2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG AVSKJED.....	5
2.1 ANSETTELSE.....	5
2.2 OPPSIGELSE OG AVSKJED	5
2.3 GODSKRIVING AV BEDRIFTSANSIENNITET VED MILITÆRTJENESTE ETC.....	5
2.4 LEDIGE OG NYOPPRETTEDE STILLINGER	5
2.5 FORTRINNSRETT TIL ANSETTELSE FOR DELTIDSANSATTE ETC.	6
2.6 OVERSIKTER OVER INNLEID PERSONELL.....	6
3. HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM	6
3.1 HELSEUNDERSØKELSER	6
3.2 LØNN UNDER SYKDOM	6
4. LØNSSYSTEM	6
4.1 UTBETALING AV LØNN	6
4.2 VIKARIAT I HØYERE STILLING	6
4.3 BEREGNINGER	6
4.4 LØNNBESTEMMELSER FOR INDIVIDUELT AVLØNNEDE	7
4.5 LØNNBESTEMMELSER FOR VERKSTEDSANSATTE	8
4.6 OVERTID INKLUDERT I LØNN	9
4.7 MILITÆRTJENESTE	9
4.8 LØNNSLISTER	9
5. ARBEIDSTID.....	9
5.1 GENERELT	9
5.2 DELTIDSANSETTELSE	10
5.3 LØNNBESTEMMELSER FOR LÆRLINGER	10
5.4 FJERNARBEID	11
6. OVERTID SARBEID	11
6.1. DEFINISJONER OG UNNTAK.....	11
6.2 KORTE OVERTIDSPERIODER.....	11
6.3 GODTGJØRELSENS STØRRELSE	11
6.4 HJEMMEVAKT	12
7. SKIFTARBEID	12
7.1 GENERELT	12
7.2 SKIFTARBEID FOR ANSATTE I VERKSTEDENE	12
8. KURS	12
9. TJENESTEREISER	12
10. FERIE	13
11. FØDELS-, FORELDRE- OG OMSORGS PERMISJON.....	13
12. VELFERDSPERMISJONER	13
13. REPETISJONSØVELSER	14
13.1 GODTGJØRELSE	14
13.2 REFUSJON.....	14
14. LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN.....	14
15. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE	15
16. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR FOR VERKSTEDSPERSONELL	15
17. ARBEIDSANTREKK.....	15
18. SKJERM BRILLER.....	15

19. ETTERLØNN VED DØDSFALL	15
20. PENSJON	15
21. ARBEID OFFSHORE OG UTENFOR BEDRIFTEN PÅ LAND.....	15
21.1 ARBEID OFFSHORE GENERELT	15
21.2 ARBEID OFFSHORE FOR VERKSTEDSANSATTE.....	16
21.3 ARBEID UTENFOR BEDRIFTEN PÅ LAND	16
22. ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE.....	16
23. INNVANDRERE	17
24. GENERELLE AVTALER	17
25. VARIGHET.....	18
26. OVERENSKOMSTENS OMFANG.....	18
27. PROTOKOLLTILFØRSLER	18
BILAG 1 - OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	19
BILAG 2 AFP	21
BILAG 3 AVTALE OM SLUTTVEDERLAG	2
BILAG 4 PENSJON.....	13
BILAG 5 FERIE.....	16
BILAG 6 FAGOPPLÆRING OG VIDEREUTDANNING.....	19
BILAG 7 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.	20
HOVEDAVTALEN.....	23

1. VIRKEOMRÅDE

1.1 *Generelt*

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for medlemmer av INDUSTRI ENERGI som arbeider fast på land i Norge, herunder for landansatte som sporadisk jobber offshore, hos medlemsbedrifter eller i nærmere definerte avdelinger hos medlemsbedrift, når medlemsbedriften selv eller en annen bedrift i konsernet den er en del av, har offshoreansatte innenfor tariffområder som dekkes av avtale mellom NR og INDUSTRI ENERGI, eller når medlemsbedriften selv eller en annen bedrift i konsernet den er en del av, er eier eller medeier i flyttbar offshoreinstallasjon.

Krav om å gjøre avtalen gjeldende i den enkelte bedrift vil være gjenstand for vurderinger mellom partene i hvert tilfelle. Hovedavtalens bestemmelser om nye medlemmer i NR kommer således ikke til anvendelse. For å få opprettet avtalen kan Arbeidstvistloven § 6.3 anvendes.

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariffperioden.

Innen det området som dekkes av denne avtale forplikter NR seg til å ikke gjøre gjeldende avtaler med andre organisasjoner som avviker fra denne i innhold eller redigering. Denne bestemmelse gjelder også etter avtaleutløp og inntil ny tariffavtale trer i kraft. Skulle det være behov for avvik forutsettes det at disse i tilfelle må drøftes og protokollføres av NR og INDUSTRI ENERGI. Dette gjelder ikke avtaler NR måtte inngå for ansatte som bare arbeider med tradisjonell skipsfart.

Overenskomsten omfatter ikke medlemmer av INDUSTRI ENERGI i ledende stillinger. Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen. Hvis det skulle oppstå avgrensingsproblemer, skal disse søkes løst lokalt. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehavers oppfatning. Ved uenighet kan eventuelle tvister bringes inn for samme nemnd som etter Hovedavtalens bestemmelser om nye medlemmer i NR.

Alle medlemmer av INDUSTRI ENERGI som er omfattet av kontigenttrekk anses omfattet av overenskomsten. For øvrig skal INDUSTRI ENERGI skriftlig orientere bedriften om hvilke medlemmer som ønskes omfattet av overenskomsten.

Protokolltilførsel gjeldende for verkstedspersonell

For utenlandske statsborgere ansatt på internasjonale betingelser, samt rotasjon av utenlandsk personell fra samme konsern, skal arbeid innen avtalens virkeområde kunne foretas til kompensasjoner som ut fra en helhetsvurdering koster arbeidsgiver like mye som det som totalt tilkommer en tilsvarende ansatt omfattet av denne avtale og som utfører tilsvarende arbeid.

Kompensasjonene og arbeidstiden skal baseres på at arbeidet i beregningsperioden ikke skal overstige et gjennomsnitt for den arbeidstiden som er bestemt for vedkommendes arbeidstidsordning i henhold til lov og avtale. Som kompensasjoner i sammenligningen skal bare inngå ytelser som det forutsettes at arbeidstakeren oppgir til beskatning. Slikt personell skal kunne benyttes når det er nødvendig for å ivareta topper i oppdragsmengden som bedriften ikke har norsk personell til å dekke, samt når det er nødvendig for å dekke behovet for spesialisert arbeidskraft. Bruk av slikt personell skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

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

1.2 Norsk språk

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

1.3 Særavtaler

Det forutsettes opprettet særavtale om eventuelle utfyllende bestemmelser til denne overenskomst ved den enkelte bedrift. Særavtalen skal følge denne overenskomsts varighetsbestemmelse, og forutsettes å inneholde lønnsbestemmelser.

1.4 Verkstedspersonell

Med verkstedspersonell menes i denne avtale ansatte på verksted i offshore servicebedrift.

2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG AVSKJED

2.1 Ansettelse

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

Kontrakten skal vise til gjeldende overenskomst (Hovedavtale og tariffavtale) som sammen med andre aktuelle bestemmelser skal overleveres den ansatte. Uten avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er det ikke anledning til å ha et annet lønnet arbeid hos konkurrerende bedrifter eller hos oljeselskap som er potensiell oppdragsgiver for arbeidsgiveren. Det samme gjelder arbeid som etter gjeldende rett vil være i strid med arbeidstakerens generelle plikter etter arbeidskontrakten.

2.2 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gis i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Bedriften og den ansatte kan avtale lenger gjensidig oppsigelsesfrist.

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

2.3 Godskriving av bedriftsansienitet ved militærtjeneste etc.

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

2.4 Ledige og nyopprettede stillinger

Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres internt på en slik måte at de ansatte i bedriften skal gis anledning til å søke. Avvik, herunder hvilke stillinger som skal være unntatt, skal drøftes med de tillitsvalgte.

Protokolltilførsel:

Partene presiserer viktigheten av å ha en åpen dialog på den enkelte bedrift med basis i et felles ønske om at arbeidstakerne skal gis mulighet til å søke på ledige stillinger i bedriften, og gis muligheter til karriereutvikling. Partene lokalt må i samarbeid finne hensiktsmessig praktisering av bestemmelsen som hensyntar særskilte behov som planmessig rotasjon, karriereutvikling og omstillingsprosesser.

2.5 Fortrinnsrett til ansettelse for deltidsansatte etc.

Deltidsansatte og arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid og vikarer gis, når vedkommende har de nødvendige kvalifikasjoner, fortrinnsrett framfor eksterne søkere ved nyansettelser, når vedkommende er i arbeid og har vært beskjeftiget i bedriften i minst et halvt år.

2.6 Oversikter over innleid personell

Tillitsvalgte skal holdes orientert om bruk av innleid personell og midlertidig ansatte.

3. HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM

3.1 Helseundersøkelser

Ved ansettelsen og i ansettelsesperioden skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser etter arbeidsgiverens bestemmelser, og slik at disse tilfredsstiller de eventuelle krav som er fastsatt av norske myndigheter. Legitimerte utgifter i forbindelse med slike legeundersøkelser betales av arbeidsgiveren.

3.2 Lønn under sykdom

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

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales månedlig i henhold til den enkelte bedrifts praksis.

4.2 Vikariat i høyere stilling

Når en arbeidstaker blir pålagt eller gjør avtale om å vikariere i en høyere stilling med det ansvar og de fullmakter som tilligger denne, og vikariatet varer en uke eller mer, skal vedkommende betales den høyere stillings lønn fra første dag. Hvor den høyere stillings lønn er individuelt fastsatt ytes et tillegg på kr. 1500,- pr. uke. Tillegget gis fra første dag.

4.3 Beregninger

Timelønn for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med 4 1/3 multiplisert med det aktuelle uketimetall eller ved å dividere årslønn på 1950.

For verkstedsansatte som reiser sporadisk offshore gjelder:

I de bedrifter hvor partene blir enige om det, kan månedslønn omregnes til justert månedslønn. dette gjøres ved å dividere månedslønnen på 52,14 og så multiplisere med 47,98. Denne justerte månedslønn utbetales 12 ganger pr. år. I tillegg utbetales 10,2% feriepenger.

4.4 Lønnsbestemmelser for individuelt avlønnede

Lønnsnivået for en bedrifts arbeidstakere skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.

Lønnsdifferensieringen mellom arbeidstakerne i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de nedenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.

Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av vedkommendes kompetanse, dvs. etter en så god - skjønnsmessig eller systematisk - stillings- og ytelsesvurdering som mulig.

Med stillingsvurdering menes en vurdering av arbeidstakerens arbeids- og ansvarsområde, utdanning og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysiske- og psykiske arbeidsforhold o.l.

Med ytelsesvurdering menes vurdering av arbeidstakerens måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og -vilje, initiativ, anvendelighet m.v.

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravære fra hjemstedet, skal det også tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelsen.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene. Ved drøftinger i henhold til dette avsnitt skal beriften, dersom de tillitsvalgte ber om det, fremlegge lønnsoppgaver over INDUSTRI ENERGI medlemmer og for øvrig en anonymisert dokumentasjon om lønn for de stillingsgrupper hvor INDUSTRI ENERGI har medlemmer, dog på en slik måte at dette ikke kommer i strid med Lov om personvern.

Bedriften gjennomfører reguleringen. Gjennomføringen er ikke til hinder for at de tillitsvalgte, dersom de ikke er enige i den gjennomsnittlige regulering, kan ta saken opp med INDUSTRI ENERGI for videre behandling av NR.

I den utstrekning bedriften det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn såvel til den utvikling i arbeidstakernes lønninger generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd m.h.t. den enkeltes kompetanse, herunder f.eks. tilegnelse av relevant fagbrev, bachelor mv.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn eller vilkår forøvrig kan de tillitsvalgte på

arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede. Hvor det ikke allerede foreligger en arbeidsbeskrivelse, skal det i denne forbindelse utarbeides en slik dersom den enkelte arbeidstaker krever det.

Merknad:

Arbeidsbeskrivelse vil normalt være utarbeidet av bedriftsledelsen i samarbeid med den arbeidstaker det gjelder, eller en av de personer som er ansatt i den type stilling det gjelder. Arbeidsbeskrivelsen bør bestå i en generell beskrivelse av stillingen. Arbeidsbeskrivelsen må inneholde så mange opplysninger som er nødvendig for at den skal kunne gi et alminnelig inntrykk av hva arbeidet består i og de forhold som forøvrig er relevant for å vurdere stillingen.

Ved å skifte stilling eller varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde - herunder også endring av arbeidstidens lengde - skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye eller endrede stilling.

Skifte av stilling skal avtales med vedkommende arbeidstaker. Endringer i lønns- og arbeidsvilkår i den forbindelse skal foreligge skriftlig før stillingen tiltres.

Ovenstående bestemmelser er ikke til hinder for at de lokale partene i en særavtale kan enes om et lønssystem som avviker fra ovenstående.

4.5 Lønnbestemmelser for verkstedsansatte

Det fastsettes følgende minstelønnsatser

- | | |
|----------------------------------|--|
| a) Unge arbeidere (under 18 år): | kr. 118,00 pr. time |
| b) Øvrige arbeidere | kr. 174,00 pr. time
kr. 181,50 pr. time etter ett år som øvrig arbeider |
| c) Fagarbeidere: | kr. 193,60 pr. time
kr. 194,60 pr. time etter ett år som fagarbeider |

Den ansatte skal under hensyn til dyktighet, praksis, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde, samt lønnsnivået i bransjen for øvrig, lønnes ut over de fastsatte minstelønnsatser.

Skifte av stilling skal avtales med vedkommende arbeidstaker. Endringer i lønns- og arbeidsvilkår i den forbindelse skal foreligge skriftlig før stillingen tiltres.

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

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

Dersom en av partene forlanger det skal det lokalt opptas forhandlinger om et lønssystem. Slike avtaler kan sies opp med 1 mnd varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften og hvis en av partene krever det, også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

Oppnås det ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til forrige avsnitt, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin timefortjeneste. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

For arbeidsledere og ansatte i stillinger med høyere kompetanse enn fagbrev, kan lønssystemet baseres på individuell avlønning. I så fall skal den enkeltes lønn ut over kriteriene i foregående avsnitt fastsettes under hensyntagen til lønnsforholdene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet.

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal dette også tas hensyn til ved individuell lønnsfastsettelsen

4.6 Overtid inkludert i lønn

Det kan lokalt avtales at individuelt avlønnede stillinger kan ha overtid inkludert i lønn. For ansatte som omfattes av lovens arbeidstidsbestemmelser skal det spesifiseres hvor stor andel av lønn den faste overtidskompensasjon utgjør.

4.7 Militærtjeneste

Eventuell lønn under militærtjeneste følger av de regler som til enhver tid gjelder i den enkelte bedrift.

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider, godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

4.8 Lønnslister

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes individuelle lønninger til disposisjon for forhandlingsutvalget hvis ikke den enkelte ansatte har reservert seg mot dette

5. ARBEIDSTID

5.1 Generelt

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Denne bestemmelse skal ikke medføre at den effektive arbeidstid forlenges hvor den praktiserte arbeidstid, under normale forhold, har vært kortere enn 37,5 timer pr. uke. Partene på bedriften fastsetter i lokal avtale den ordinære arbeidstid og arbeidstidens inndeling i tiden mellom kl. 06.00 og 19.00 de første 5 virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. Skulle bedriften finne det påkrevet å utvide arbeidstiden der hvor den har vært kortere enn 37,5 timer, skal spørsmålet tas opp med de tillitsvalgte. Blir partene ikke enige på bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene.

Der forholdene ligger til rette for det og de lokale parter kommer fram til enighet om det, kan det innføres fleksitid.

Arbeidsledere på verkstedene skal ha den samme ukentlige arbeidstid som de arbeidere de er arbeidsledere for.

Ved 2-skiftordning er arbeidstiden 36,5 timer pr. uke.

Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, er arbeidstiden 33,6 timer pr. uke.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang slik at arbeidstakerne om nødvendig, hele tiden må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfelle skal pausen anses som en del av arbeidstiden. Når det gjelder sentralbordbetjening og lignende, kan det avtales forskyvning av arbeidstiden.

5.2 Deltidsansettelse

Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte fast avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har avtalt redusert daglig arbeidstid.

Ved ansettelse på deltid skal den faste arbeidstid vedkommende skal ha, samt månedslønnen inntas i skriftlig avtale. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med vedkommende arbeidstaker, som skal ha hatt anledning til på forhånd å konferere med sin tillitsvalgte.

5.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger

Med basis i etableringen av et nytt system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50% opplæringstid og 50% verdiskapningstid for to års læretid i bedrift, skal lærlingenes timefortjeneste utgjøre en prosentandel av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften, men som minimum satsen for fagarbeider i punkt 4.5 c):

<u>1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8</u>	Halvår
Skole	30 40 50 80

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Lærlinger og praktikanter som arbeider overtid skal ha overtid beregnet av laveste sats for fagarbeider.

Lærlinger som blir ansatt i opplæringsbedriften etter endt læretid skal ha læretiden godskrevet som bedriftsansiennitet, som også skal hensyntas ved den individuelle lønnsfastsettelsen.

Protokolltilførsel:

NR og INDUSTRI ENERGI er enige om at det er viktig å sikre rekruttering av lærlinger til selskapene.

NR og INDUSTRI ENERGI anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

På denne bakgrunn anbefaler NR og INDUSTRI ENERGI de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som: Støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter Lov om fagopplæring § 19. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

5.4 Fjernarbeid

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

6. OVERTIDSARBEID

6.1. Definisjoner og unntak

Som overtidsarbeid i denne forbindelse regnes arbeid som pålegges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder ikke for overordnede arbeidstakere som etter sine ansettelsesvilkår ikke har krav på overtidsbetaling.

6.2 Korte overtidsperioder

Ansatte som bli kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha minimum 3 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid eller når den ansatte mellom den ordinære arbeidstid og overtidsarbeidet krever hvile- eller spisepause. I disse tilfeller betales reisegodtgjørelse etter bedriftens regulativ.

6.3 Godtgjørelsens størrelse

50% for alle overtidstimer som ikke ifølge nedenstående unntak skal betales med 100 % eller 200 %.

For overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og den ordinære arbeidstids begynnelse, samt overtidsarbeid utover en samlet daglig arbeidstid på 11,5, betales et tillegg på 100 %.

For overtidsarbeid på dager før søn- og offentlige helge- og høytidsdager, samt på søndager, betales et tillegg på 100%. For overtidsarbeid på helge- og høytidsdager betales et tillegg på 200%.

Etablerte ordninger som avviker fra ovennevnte opprettholdes dersom partene på bedriften er enige om det.

Arbeidstakere som har rett til overtidsbetaling kan etter avtale avspasere opparbeidet overtid. Bedriften vil i den utstrekning det lar seg gjøre å driftsmessig legge forholdene til rette slik at det er mulig å gjennomføre avspaseringen. Tidspunkt for avspasering skal avtales med nærmeste overordnede. Avspaseringen foretas time for time. Overtidstillegget skal utbetales. Dette gjelder ikke ved innarbeidelse av fritid.

For pålagt overtidsarbeid regnes påbegynt halvtime som halvtime.

Ved overtidsarbeid dekker arbeidsgiver utgifter til mat (minimum kr. 76,-) og ekstraordinære reiseutgifter i forbindelse med overtidsarbeidet, i ht. gjeldende regler i bedriften.

6.4 Hjemmevakt

Det kan lokalt forhandles om en avtale om hjemmevakt i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser herom. Hvis enighet ikke oppnås kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

7. SKIFTARBEID

7.1 Generelt

Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av skiftarbeidsordning. Godtgjørelse for nevnte ordning avtales lokalt og fastsettes under hensyntagen til tilsvarende godtgjørelse for andre arbeidstakergrupper med sammenlignbare skiftordninger i bedriften.

7.2 Skiftarbeid for ansatte i verkstedene

Med arbeid på "regulære skift" menes kun skiftarbeid som til sammen varer minst 6 arbeidsdager og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde som Arbeidsmiljøloven fastsetter. Annet skiftarbeid betales som overtid. Denne siste setning er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

Når det arbeides på regulære skift, betales 25 % tillegg for nattarbeid. Ved arbeid på 2 skift, regnes det ene som nattarbeid. Ved arbeid på 3 skift regnes alt arbeid mellom kl. 18.00 og kl. 06.00 som nattarbeid. I tidsrommet fra kl. 14.00 dagen før søn- eller helligdag til vedkommende søn- eller helligdag kl. 24.00, betales 100 % tillegg.

Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for hans skift. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift og overtidstillegg overstiger 200 %.

Hvis intet er til hinder for det, skal en hver uke veksle formiddags- og ettermiddagsskift.

8. KURS

Ansatte som av arbeidsgiveren blir pålagt å delta på kurs skal ikke trekkes i lønn når kursene arrangeres i arbeidstiden. Ved pålagte kurs i den ansattes fritid kompenseres medgått kurstid som for overtid bestemt.

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

Ved opplæring eller bopel i utlandet vil reisegodtgjørelse bli i henhold til avtale mellom den ansatte og arbeidsgiveren. Reise, kursavgifter, opphold av vanlig god standard og kost bli dekket i henholdt til bedriftens regulativ.

Med pålagte kurs menes kurs som den ansatte blir pålagt å delta på ut fra krav stilt av arbeidsgiver, eller som følge av at arbeidsgiver blir pålagt å sørge for den aktuelle type opplæring ut fra krav stilt fra myndigheter og operatør. Som pålagte kurs skal også regnes kurs som inngår i bedriftens stillingskrav i henhold til den enkeltes stillingskategori, dog ikke § 20 - kurs.

9. TJENESTEREISER

Reise i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

10. FERIE

Ferie gis i henhold til ferieloven.

Avtalefestet ferie gis i henhold til bilag 4.

11. FØDSELS-, FORELDRE- OG OMSORGSPERMISJON

Permisjon gis i henhold til AML, eller etter lokal avtale.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven §§ 14-5 flg.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

Foreldrepenger dekkes med minimum 8 G. I bedrifter hvor det er inngått bedre avtaler, skal disse ikke forringes.

12. VELFERDSPERMISJONER

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

- a) Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre, eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
- b) Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.
- c) Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- d) Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- e) Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- f) Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
- g) Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
- h) Det gis permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.

i) Permisjon ved avlegging av eksamen ved offentlig godkjent utdanningsinstitusjon (begrenset til inntil 3 eksamener pr. semester/halv år) forutsatt at utdanningen er relevant i forhold til nåværende eller fremtidige stillinger i selskapet.

j) Amming

Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halvtime to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betalingen for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller ett år.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

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

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet. Velferdspermisjon betales med ordinær lønn.

For verkstedsansatte som er offshore gis velferdspermisjon etter avtalen for offshore servicebedrifter mellom INDUSTRI ENERGI og NR.

13. REPETISJONSØVELSER

13.1 Godtgjørelse

Repetisjonsøvelser i Forsvaret eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivilforsvaret medfører ingen avkorting lønn.

13.2 Refusjon

Dersom noen dager av de i pkt. 11.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra det offentlige forholdsmessig bedriften.

14. LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

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

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Det skal opprettes likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med opprettelse av likestillingsavtaler og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriften vil NR og INDUSTRI ENERGI bl.a peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.

- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablert samarbeidsfora i bedriften.

15. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

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

16. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR FOR VERKSTEDSPERSONELL

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy (kjeledress, arbeidssko eller tilsvarende, og etter behov varmedress, vinterkjeledress og regntøy) samt verne utstyr, 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 til og fra innretning og under opphold om bord. Den praktiske gjennomføringen av denne bestemmelsen avtales lokalt.

17. ARBEIDSANTREKK

Hvor den enkelte bedrift krever at den ansatte skal bruke et spesielt arbeidsantrekk, holdes dette av bedriften. De eventuelle skattemessige konsekvenser er den enkelte ansattes ansvar.

18. SKJERMBRILLER

Med hensyn til dette punkt henvises den enkelte bedrift administrative bestemmelser.

19. ETTERLØNN VED DØDSFALL

Når en ansatt dør, skal lønn utbetales de etterlatte for 2 måneder regnet fra den 1. i måneden etter dødsfallet.

20. PENSJON

Det skal opprettes tilleggspensjon til AFP og tjenstepensjonsordning på minst samme nivå som det som fremgår av avtalen for flyttbare innretninger og plattformboring på norsk kontinentalsokkel.

(bestemmelsene er inntatt i bilag 4 til orientering)

21. ARBEID OFFSHORE OG UTENFOR BEDRIFTEN PÅ LAND

21.1 Arbeid offshore generelt

For arbeid offshore skal der lokalt avtales en sokkelkompensasjon i tillegg til ordinær månedslønn. Denne kompensasjonen skal gjenspeile ulemper ved å arbeide offshore.

For øvrig skal betingelsene for arbeid offshore avtales lokalt.

Ved arbeid i tilknytning til en innretnings verksted/landligge kan det være praktisk at de ansatte får en arbeidstidsordning tilsvarende de offshoreansatte og at det i så fall innhentes dispensasjon for dette. I slike tilfeller gjelder den lokalt avtalte sokkelkompensasjon.

21.2 Arbeid offshore for verkstedsansatte

Ordinær arbeidstid skal være 12 t. pr. dag. Arbeidsordningen og avspasering avtales lokalt. For sporadisk arbeid offshore skal en time arbeidet offshore beregnes til 1,115 landtime.

Arbeid ut over 12 timer i døgnet og ut over normal oppholdsperiode betales med 165% pr. time. Overtidsgrunnlaget er normal timelønn tillagt sokkelkompensasjon.

21.3 Arbeid utenfor bedriften på land

Hvis en ansatt skal arbeide på et annet sted enn det som er hans naturlige arbeidsplass, f.eks. i en annen by, skal det på forhånd treffes avtale om reisemåte og opphold. Bedriften dekker alle utgifter i forbindelse med slike reiser, eventuelt kan reiseutgiftene godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

Ved arbeid på annet sted og hvor overnatting er nødvendig, skal bedriften dekke alle utgifter i forbindelse med innkvartering og måltider. Hvis partene finner det praktisk og naturlig, kan det mellom bedriften og de ansatte treffes avtale om en fast sum pr. døgn som dekning av slike utgifter.

For den tid som innenfor ordinær arbeidstid med går til reiser i forbindelse med oppdrag på annet sted, opprettholder den ansatte sin lønn. For arbeidstakere med rett til overtidskompensasjon, som blir pålagt midlertidig arbeid på annet arbeidssted, hvor dette medfører økt reisetid, skal det lokalt på forhånd, avtales retningslinjer for kompensasjon.

For verkstedsansatte gjelder:

Når verkstedsansatte blir sendt for å utføre arbeid annensteds som forutsetter reise (gjelder ikke arbeid offshore):

For reiser under ett døgn betales timelønn for hele reisetiden som faller utenfor ordinær arbeidstid. For reiser over ett døgn betales timelønn med inntil 15 timer pr. døgn inklusive betaling for ordinære arbeidstid. Det er adgang til på den enkelte bedrift å treffe avtale om annen godtgjørelser enn overfor nevnt.

For tidsrommet lørdag kl. 12.00 til søndag kl. 22.00, og på andre helligdager mellom kl. 07.00 og kl. 22.00, betales 50 % tillegg til timelønnen for reisetiden.

Det samme gjelder for reiser på fridager.

For reiser ved de store høytider, jul, påske og pinse, regnet fra kl. 13.00 jul-, påske- og pinseaften til siste helligdag kl. 22.00, skal det betales 100 % tillegg til timelønnen. For tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 på andre helligdager betales 100% tillegg til timelønnen.

Sendes arbeidstakeren så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det for arbeidet tid betales et tillegg på 20 % til timelønn. Dette gjelder ikke arbeid offshore, jf. §§ 21.1 og 21.2. Dette gjelder heller ikke for arbeidsledere og ansatte i stillinger hvor det kreves mer enn fagarbeiderkompetanse. Det er under dette punkt ikke til hinder for at bedriftene lokalt kan avtale en høyere kompensasjon.

22. ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE

Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre lønntakere, med lang tjeneste i bedriften, som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av

mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l., og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid. Det anbefales at man i samråd med de tillitsvalgte søker å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeide og et rimelig fortjenestenivå, hensyn tatt til lønnsnivå i bedriften og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikrings ordninger som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren.

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

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/reduisert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Protokolltilførsel:

Enkelte eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse blir i forbindelse med innskrenkninger og bedriftsnedleggelse gående flere år uten et reelt arbeidstilbud. INDUSTRI ENERGI og NR er enige om at det er viktig å kunne gi også disse arbeidstakerne et tilbud. Offentlig medvirkning er nødvendig for å få flere av de eldre arbeidsledige i arbeid. Partene vil derfor foreslå at man sammen med myndighetene vurderer tiltak som kan være aktuelle for å fremme sysselsettingen blant eldre arbeidstakere

23. INNVANDRERE

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

Protokoll tilførsel:

I løpet av de siste 30 år har det norske samfunn utviklet seg til å bli et flerkulturelt samfunn med innvandrere fra en rekke land i ulike verdensdeler. Dessverre er det tendenser i det norske samfunn til at innvandrere i mange tilfeller faller utenfor det ordinære arbeidsmarkedet og blir henvist til det offentlige støtteapparatet. Hverken innvandrerne, bedriftene eller samfunnet for øvrig er tjent med dette.

24. GENERELLE AVTALER

Opplysnings- og utviklingsfondet	- se bilag 1
Avtalefestet pensjon (AFP)	- se bilag 2
Sluttvederlagsordningen	- se bilag 3
Pensjon	- se bilag 4
Ferie	- se bilag 5

Fagopplæring og videreutdanning
Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

- se bilag 6
- se bilag 7

25. VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. juli 2016 til 30. juni 2018 og videre - ett - år om gangen dersom den ikke skriftlig av en av partene sies opp med 2 - to - måneders varsel.

26. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Se egen protokoll.

27. PROTOKOLLTILFØRSLER

I tidligere avtaler har det vært referert til Statens reiseregulativ. I denne avtalen er dette erstattet med bedriftens reiseregulativ. Dette er ikke ment å gi noen endringer i ytelsene, men for å gjøre det enklere for bedriften å administrere. Det skal heller ikke gjøres endringer i bedriftens reiseregulativ som gjør ytelsene som skal gis i henhold til tariffavtalen, dårligere samlet sett for de som følger denne avtale, enn det som er bestemt i Statens regulativ.

Protokolltilførsler 2012:

Tariffens punkt 4.2: Det er enighet om at det ikke skal spekuleres i å ta bort elementer i stillingen for å unngå å måtte betale tillegget.

Under henvisning til overenskomstens punkt 4.6, oppfordres bedriftene til å gjennomgå praksis knyttet til hvilke stillinger som er særlig uavhengige og derved er unntatt fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Bilag 1 - Opplysnings- og utviklingsfond

A V T A L E

av 26. september 1974 med endringer av
14. mai 1976, 28. september 1978, 26. mai 1982,
14. juni 1990 og 7. juli 1992 og 5. juli 2000

om

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

§ 1 FORMÅL

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

§ 2 VIRKEMIDLER

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

1. skoling av Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbunds tillitsmenn, kontaktmenn og representanter med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av ledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1.,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.

§ 3 FINANSIERING

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

§ 4 INNKREVIING AV PREMIE M.V.

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

Premien skal innbetales minst hver annen måned til følgende adresser:

INDUSTRI ENERGIs andel betales til:

Konto nr.: 9011.05.00458
INDUSTRI ENERGIs Opplysnings- og utviklingsfond
Kongsgt. 52-54
4005 STAVANGER

LOs andel betales til:

Konto nr.: 9001.07.20000
LOs Opplysnings- og utviklingsfond
Youngsgt. 11
0181 OSLO

NRs andel betales til:

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

Merknad:

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

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

§ 5 MIDLENES ANVENDELSE

1. I forhold til hverandre disponerer hver av partene fritt over sin andel av midlene innen rammen av de formål som er angitt i §§ 1 og 2.
2. Partene holder hverandre gjensidig underrettet om de planer de har for midlenes anvendelse og om hvilke tiltak som har vært gjennomført.

§ 6 VARIGHET

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

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 3 Avtale om sluttvederlag

Gjelder ansatte på permanent plasserte innretninger.

**AVTALE OM SLUTTVEDERLAG
LO - NHO
(Gjeldende fra 01.01.2011)**

1.0 GENERELT**1.1 Opprettelse**

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

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

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

1.2 Formål og personkrets

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

1.3 Rettstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

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

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR**2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet**

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

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

- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis. Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

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

2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

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

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske. I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

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

3.2 Krav til alder og ansiennitet

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

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller

- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med. Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 Oppsigelse, sykdom m.m.

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

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

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

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

3.4 Annet passende arbeid m.m.

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

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

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

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

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

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

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

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

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

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

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

3.8 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

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

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

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

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

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

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

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

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

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

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

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

5.2 Bibehold av deler av stillingen

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

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

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

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

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

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

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

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

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

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

6.2 Foreldelse

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet. Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntrer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap.

Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

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

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

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted. Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

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

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

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

7.2 Utbetaling fra bedriften

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

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

7.3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

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

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

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

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

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

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

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

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

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle

godtgjørelsens størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 Styrets oppgaver

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

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

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

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

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

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

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

9.3 Styrets møter

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

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

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

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede. Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 Daglig ledelse

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

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

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

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

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

9.6 Habilitet

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

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

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

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

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

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

9.8 Sluttvederlagsordningen

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

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

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

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

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

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

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

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

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

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

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

PENSJON

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

Ansatte på flyttbare innretninger**Norges Rederiforbunds tilleggspensjonsordning (NRT-ordning)**

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

Merknader

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

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

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

Norges Rederiforbunds tjenstepensjonsordning

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

Merknader

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

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

Ansatte på permanent plasserte innretninger

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

Norges Rederiforbunds tjenstepensjonsordning

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

Gavepensjon – overgangsordning.

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

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

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

1. ha fylt 60 år
2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.

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

1. ta arbeid i konkurrerende virksomhet offshore etter fratredelse
2. ha lønnsinntekt over 2G etter at man har fratrudd

Merknad:

Rett til denne ordningen gjelder også oppsagte med gjeninntakelsesrett som blir ansatt i perioden gjeninntakelsesretten gjelder forutsatt at vilkårene som nevnt over er oppfylt. Hovedregelen er at arbeidstakere skal være i sin ordinære jobb på avgangstidspunktet. Arbeidstakeren som må slutte i arbeid pga. sykdom, anses likevel som ansatt i bedriften i hele sykepengeperioden – maks 52 uker.

Pensjonsutvalg

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

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

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

Partene er enige om følgende:

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

De tillitsvalgte i bedriften skal være med på å drøfte bedriftens pensjonsinnbetalinger og plassering i denne forbindelse. Partene konstaterer at dette kan reise til dels svært

kompliserte spørsmål både rettslig og økonomisk og anbefaler bedriftene å benytte rådgivere i prosessen.

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

Merknad

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

Bilag 5 Ferie

**Avtale
mellom
Lo og NHO
om
FERIE**

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne.

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

A. Flexibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Hvor partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1.

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

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

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

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

2.

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

Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik;

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

3.

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

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

4.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

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

5.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6.

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

7.

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

Merknader:

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

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

Bilag 6 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/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

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

Partene er enige om:

- at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fag prøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene sinker 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 opplæringssspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens bestemmelser i kapittel 12.

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

Kompetanse

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

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. hhv. Hovedavtalenes kap. V pkt. 5.5 (Industri Energi, DSO) og kap. V avsnitt 6 (SAFE).

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom entreprenørbedrifter

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

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

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1:

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

1.3.2

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/ vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 1, 2, 3 og 4, samt Hovedavtalens kap. 14 om kontingenttrekk.

1.3.3

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

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

1.3.4

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

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

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

Merknad:

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

1.4

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

2. Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

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

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

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

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

3. Personvern og taushetsplikt

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

4. Bruk av vikarer

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

5. Andre forhold

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

Hovedavtalen

HOVEDAVTALE
MELLOM
NORGES REDERIFORBUND

på den ene side og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE og
INDUSTRI ENERGI

på den annen side

Opprinnelig avtale av 26.9.1974 mellom LO/Norsk Sjømannsforbund og
Norsk Boreriggeierforening senest revidert 17. desember 2009.

INNHALDSFORTEGNELSE

KAPITTEL I ORGANISASJONSRETTE	5
1.1 ORGANISASJONSRETTE	5
KAPITTEL II FORHANDLINGSRETT OG FREDSPLIKT	5
2.1 FORBUD MOT ARBEIDSKAMP	5
2.2 LOKAL TVISTELØSNING	5
2.3 STEDLIGE FORHANDLINGER MELLOM ORGANISASJONENE	5
2.4 TVISTEFORHANDLINGER MELLOM HOVEDORGANISASJONENE	5
2.5 KONTAKT MED DEN ANNE ORGANISASJONS MEDLEMMER	6
2.6 FORHANDLINGSMØTEFRISTER	6
2.7 FORHANDLINGSSPRÅK	6
KAPITTEL III TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG	6
3.1 PLASSTILLITSVALGTE	6
3.2 FAGFORENING	6
3.3 BEDRIFTSTILLITSVALGTE	6
3.4 ARBEIDSUTVALGET	6
3.5 STUDIETILLITSVALGT	7
3.6 LIKESTILLINGS- OG SOSIALTILLITSVALGTE	7
3.7 FAGFORENINGSSTYRETS STØRRELSE	7
3.8 KONSERNUTVALG	7
3.9 HVEM SOM KAN VÆRE TILLITSVALGT	7
3.10 TILLITSVALGT SOM SLUTTER	8
3.11 MELDING VED VALG AV TILLITSVALGT	8
3.12 BEGREPET TILLITSVALGT	8
KAPITTEL IV ARBEIDSGIVER OG TILLITSVALGTE RETTER OG PLIKTER	8
4.1 HOVEDORGANISASJONENES FELLESEKLERING OM TILLITSVALGTE	8
4.2 FORFLYTNING AV TILLITSVALGTE	9
4.3 OPPSIGELSE ELLER AVSKJED AV TILLITSVALGT	9
4.4 TILLITSVALGTES RETTIGHETER	9
4.5 PRESENTASJON AV NYANSATTE	9
4.6 ALLMANNAMØTE OG OPPSLAG	9
4.7 BEDRIFTSTILLITSVALGTES RETT TIL Å FORPLIKTE	9
4.8 TILLITSVALGTES OG ARBEIDSGIVERS PLIKTER	9
4.9 TILLITSVALGTES SAKSGANG	10
4.10 BEDRIFTS- OG KONSERN TILLITSVALGTES ADGANG TIL BEDRIFTE OG RETT TIL Å FORLATE ARBEIDET ..	10
4.11 PLASSTILLITSVALGTES RETT TIL Å FORLATE ARBEIDET	10
4.12 MØTER I ARBEIDSTIDEN	10
4.13 ADGANG FOR REPRESENTANTER FOR LO ELLER INDUSTRI ENERGI	10
4.14 TJENESTEFRI TIL FORHANDLINGER, MØTER, KURS, OFFENTLIGE VERV ETC.	10
4.15 PERMISJON FOR Å TA TILLITSVERV I FAGORGANISASJONEN	11
4.16 PARTENES REPRESENTASJON VED FORHANDLINGER	11
4.17 ARBEIDSFORHOLD OG GODTGJØRELSE FOR TILLITSVALGTE	11
4.18 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT PÅ ARBEIDSPLASSEN	13
4.19 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT I BEDRIFT/KONSERN	13
4.20 FORHANDLINGSFULLMAKTER	13
4.21 TILLITSVALGTE ELLER ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT SOM GJØR SEG SKYLDIG I GROVT BRUDD PÅ HOVEDAVTALEN	13
KAPITTEL V SAMARBEIDSFORHOLD	13
5.1 MÅLSETTING	13
5.2 REGELMESSIG ORIENTERING AV ANSATTE	14
5.3 ETABLERING AV ARBEIDSGRUPPER ETC.	14
5.4 SAMARBEID OM TILTAK FOR YRKESHEMMEDE	14
5.5 DRØFTELSER OG MØTER VEDRØRENDE FORHOLD VED BEDRIFTE	14
5.6 MÅNEDLIGE MØTER	14
5.7 INFORMASJON TIL TILLITSVALGTE HOS UNDERENTREPRENØR	14
5.8 NYE EIERE AV BEDRIFTE	15

5.9	SAMARBEID I KONSERNER	15
5.10	EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG	15
5.11	KONTAKTMØTER MED STYRET FOR EIERSELSKAPET	15
5.12	TILGANG TIL BEDRIFTENS REGNSKAP	15
5.13	HENSIKTEN MED INFORMASJONSPLIKTEN	16
5.14	BRUDD PÅ REGLENE OM INFORMASJON OG DRØFTELSE	16
KAPITTEL VI SYSSELSETTING		17
6.1	ARBEIDSTAKERNES ARBEIDSFORHOLD, OPPSIGELSE OG AVSKJED	17
6.2	BEDRIFTSANSIENNITET VED INNSKREKNINGER I ARBEIDSTOKKEN	17
6.3	OPPSIGELSESTID VED MANGLENDE INFORMASJON	18
6.4	FORTRINNSRETT TIL NYANSETTELSE ETTER INNSKREKNINGER	18
6.5	UTVIDET ARBEIDSTID FOR DELTIDSANSATTE	18
6.6	ANSATTE SOM HAR VIST UTILBØRLIG OPTREDEN	18
KAPITTEL VII PERMITTERING		18
7.1	VILKÅR	18
7.2	PRINSIPPER	18
7.3	VARSEL	19
7.4	PLIKT TIL Å KONFERERE MED TILLITSVALGTE	19
7.5	PERMITTERINGSVARSELETS FORM OG INNHOLD	19
7.6	MISHOLD AV VARSLINGSFRISTER	20
7.7	PERMITTERINGSBEVIS	20
7.8	TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER	20
7.9	ARBEIDSPLIKT UNDER OPPSIGELSESTID	20
7.10	ARBEIDSTAKER SOM IKKE BLIR GJENINNTATT	20
7.11	VARSEL VED INNTAK AV ANSATT MED ANNET ARBEID	20
7.12	BEDRIFTSTILLITSVALGTE	20
7.13	OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLDET	20
KAPITTEL VIII SLUTTATTEST		21
8.1	ANSATTE SOM SLUTTER ETTER LOVLIG OPPSIGELSE	21
8.2	SLUTTATTEST ETTER AVSKJEDIGELSE	21
KAPITTEL IX SÆRAVTALER		21
9.1	SÆRAVTALERS GYLDIGHET	21
9.2	UTLØPSBESTEMMELSER FOR SÆRAVTALER	21
9.3	SÆRAVTALER SOM FØLGER TARIFFAVTALEN	21
KAPITTEL X VERNEOMBUD OG HOVEDVERNEOMBUD		21
10.1	TILRETTELEGGING AV VERNEARBEID	21
10.2	FORFLYTTING AV VERNEOMBUD	22
10.3	VERNEOMBUDENES SAMARBEID VED FLERE ARBEIDSGIVERE	22
10.4	VALG OG ANTALL VERNEOMBUD	22
10.5	KOORDINERENDE VERNEOMBUD VED ALVORLIGE ULYKKER OFFSHORE	22
10.6	VERNEOMBUDETS RETT TIL Å FORLATE ARBEIDET	22
10.7	OVERTID FOR VERNEARBEID PÅ FRITID	22
10.8	VALG AV KOORDINERENDE HOVEDVERNEOMBUD	22
10.9	KOORDINERENDE HOVEDVERNEOMBUD OG/ELLER HOVEDVERNEOMBUD PÅ HELTID/DELTID	22
KAPITTEL XI ARBEIDSMILJØUTVALG		23
11.1	ARBEIDSMILJØUTVALG GENERELT	23
11.2	REPRESENTASJON	23
11.3	GODTGJØRELSE VED MØTER I AMU	23
KAPITTEL XII OPPLÆRING OG PERMISJON FOR UTDANNING		23
12.1	ARBEIDSMILJØOPPLÆRING	23
12.2	KOMPETANSEUTVIKLING	24
12.3	PERMISJONER FOR UTDANNING	24
KAPITTEL XIII PERSONALARKIV OG KONTROLLTILTAK		25
13.1	REGISTRERING AV PERSONOPPLYSNINGER	25

13.2	UTFORMING AV KONTROLLTILTAK.....	25
KAPITTEL XIV KONTINGENTTREKK.....		25
14.1	KONTINGENTTREKK	25
14.2	INNHold I TREKKLISTER	25
14.3	ANSVAR FOR FEIL TREKK	25
KAPITTEL XV NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN.....		26
15.1	NYE BEDRIFTER I NR	26
15.2	AVVIK I FORHOLD TIL DEN TARIFFAVTALE SOM GJØRES GJELDENE.....	26
15.3	TVISTENEMND.....	26
15.4	ENDREDE FORHOLD VED VIRKSOMHET.....	26
15.5	TARIFFTOMT ROM	26
15.6	BEDRIFT SOM VED INNMELDING I NR ER BUNDET AV SÆROVERENSKOMST.....	26
KAPITTEL XVI KONFLIKTER.....		26
16.1	PLASSOPPSIGELSE	26
16.2	PLASSOPPSIGELSE FOR INNRETNINGER UTENFOR NORGE	27
16.3	PLASSOPPSIGELSENS OMFANG.....	27
16.5	ARBEIDSSTANSENS IVERKSETTELSE.....	27
16.6	TRANSPORT TIL LAND UNDER ARBEIDSSTANS	27
16.7	LØNSFORHOLD UNDER ARBEIDSSTANS.....	27
16.8	AVSTEMNINGSREGLER OVER TARIFFORSLAG	27
KAPITTEL XVII SYMPATIAKSJONER		28
17.1	RETT TIL Å GÅ TIL SYMPATIAKSJON	28
17.2	FORHANDLINGER OG VARSEL.....	28
17.3	STØTTE TIL ARBEIDSTAKERE I BEDRIFTER UTENFOR NR	28
17.4	UBETINGET PLASSOPPSIGELSE.....	28
17.5	BETINGET PLASSOPPSIGELSE - KONFLIKT TIL VERN AV ORGANISASJONSRETTE.....	28
17.6	SYMPATIAKSJON SOM LEDD I BOIKOTT.....	28
KAPITTEL XVIII ARBEID UNDER KONFLIKT.....		28
18.1	AVTALER OM SIKKERHETSBEANING M.M.	28
18.2	VARIGHET AV AVTALER OM SIKKERHETSBEANING M.M.	29
18.3	FELLESBESTEMMELSER	29
KAPITTEL XIX FELLESBESTEMMELSER.....		30
19.1	TOLKNINGSTVISTER	30
19.2	PARTSFORHOLD	30
19.3	VIRKEOMRÅDE.....	30
19.4	VARIGHET	30
VEDLEGG 1		31
<i>Protokolltilførsel av 2002 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte.....</i>		<i>31</i>
<i>Protokolltilførsel av 2003 om endring av fordelingsnøkkel i Felleserklæring om tillitsvalgte.....</i>		<i>31</i>
VEDLEGG 2		32
<i>Rammeavtale om likestilling.....</i>		<i>32</i>

KAPITTEL I ORGANISASJONSRETTE

1.1 Organisasjonsretten

Partene anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet. I kraft av å representere brede interesser ivaretar Landsorganisasjonen og arbeidsgiverorganisasjonene et samfunnsmessig helhetssyn.

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

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

KAPITTEL II FORHANDLINGSRETT OG FREDSPLIKT

2.1 Forbud mot arbeidskamp

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

2.2 Lokal tvisteløsning

All uenighet skal søkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen. Tvister mellom en bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom bedriften og de bedriftstillitsvalgte. Fra disse møter skal det settes opp forhandlingsprotokoll som undertegnes av begge parter.

Protokolltilførsel.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at møter/drøftelser kan foregå pr. telefon når det er hensiktsmessig og partene er enige om det.

2.3 Stedlige forhandlinger mellom organisasjonene

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

2.4 Tvisteforhandlinger mellom hovedorganisasjonene

Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2.2 og 2.3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for vedkommende forbund eller

Landsorganisasjonen i Norge og Norges Rederiforbund, eller de underorganisasjoner disse bemynder.

2.5 Kontakt med den annen organisasjons medlemmer

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

2.6 Forhandlingsmøtefrister

Forhandlingsmøte sentralt eller lokalt skal holdes så snart som mulig og senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

2.7 Forhandlingspråk

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

KAPITTEL III TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG

3.1 Plasstillitsvalgte

Ved hver arbeidsplass hvor Industri Energi har medlemmer kan det velges plass-tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere. Det kan velges en plasstillitsvalgt for hver 15 medlem, dog minimum 3. De plasstillitsvalgte kan opprette eget gruppestyre bestående av 3 personer. I bedrifter med bare en arbeidsplass hvor Industri Energi har opprettet fagforening for angjeldende gruppe arbeidstakere velges ikke plasstillitsvalgte.

De ansatte i ressurspool/kompetansepool inngår forholdsmessig i beregningsgrunnlaget for plasstillitsvalgte på den enkelte enhet. (Eksempel: 10 medlemmer i poolen og 2 enheter, gir 5 i beregningsgrunnlaget på hver enhet). Det kan alternativt lokalt avtales valg av egne tillitsvalgte for denne gruppen arbeidstakere.

3.2 Fagforening

I bedrift eller konsern med arbeidstakere organisert i Industri Energi, uansett om virksomheten omfattes av nærværende hovedavtale, kan Industri Energi opprette en eller flere fagforening med forhandlingsrett etter kap. II.

Protokolltilførsel:

Retten til å opprette flere foreninger innen samme forbund er dekket iht. pkt. 3.2. Partene er innforstått med at ordlyden i pkt. 3.2 kan bli en økonomisk belastning for bedriftene. Det er derfor viktig at det ikke anvendes en urimelig praktisering av bestemmelsen.

3.3 Bedriftstillitsvalgte

Foreningens styremedlemmer betraktes som bedriftstillitsvalgte.

3.4 Arbeidsutvalget

Foreningens leder, nestleder og sekretær representerer foreningen overfor bedriften og benevnes arbeidsutvalg. Foreningens leder, nestleder og sekretær representerer

foreningen overfor bedriften og benevnes arbeidsutvalg. Foreningen avgjør i det enkelte tilfelle om disse skal representere foreningen enkeltvis, to eller samlet.

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

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

3.5 Studietillitsvalgt

Blant fagforeningens styremedlemmer kan det også velges en studietillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Før opplæringstiltak settes i gang, skal studietillitsvalgte tas med på råd.

3.6 Likestillings- og sosialtillitsvalgte

Det kan også velges likestillingstillitsvalgt og sosialtillitsvalgt blant fagforeningens styremedlemmer. Hvor det velges sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften/konsernet.

3.7 Fagforeningsstyrets størrelse

Fagforeningens styre skal bestå av 3 medlemmer hvor den representerer inntil 50 medlemmer, og videre ett styremedlem for hver påbegynte 50 medlemmer.

Hvor bedriften bare består av en arbeidsplass og det derfor ikke velges plasstillitsvalgte, skal fagforeningens styre bestå av 3 medlemmer når den representerer inntil 50 medlemmer, og videre ett styremedlem for hver påbegynte 15 medlemmer.

Et fagforeningsstyre skal ikke overstige 12 medlemmer.

3.8 Konsernutvalg

Hvor et konsern består av enheter som ikke dekkes av fagforeningens organisasjonsområde kan det opprettes et konsernutvalg bestående av tillitsvalgte for de enheter som utgjør konsernet. I konserner med mer enn 200 ansatte i Norge, på norsk sokkel eller på norsk registrert innretning i utlandet og hvor LO har medlemmer, kan en av de tillitsvalgte i konsernets bedrifter velges som konserntillitsvalgt. Konserntillitsvalgt har samme rettigheter og plikter overfor konsernet som bedriftstillitsvalgte har overfor bedriften.

Protokolltilførsel.

Med konsern menes sammenslutning av juridisk og/eller administrative selvstendige enheter (f.eks aksjeselskaper og eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner enheter.

3.9 Hvem som kan være tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere, med erfaring og innsikt i arbeidsforholdene. De skal så vel mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i bedriften eller konsernet de to siste år. De tillitsvalgte skal være over 20 år.

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

3.10 Tillitsvalgt som slutter

Hvis en plasstillitsvalgt slutter på den arbeidsplass han er valgt, opphører han å fungere som sådan. Det samme gjelder bedriftstillitsvalgt som slutter i bedriften.

3.11 Melding ved valg av tillitsvalgt

Bedriften skal innen 14 dager ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt som tillitsvalgte. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil det er mottatt melding om nyvalg, blir de tidligere valgte tillitsvalgte å anse som tillitsvalgte. Det er ikke adgang for arbeidstakere å velge andre til å opptre i stedet for de valgte tillitsvalgte i saker som sorterer under disse.

3.12 Begrepet tillitsvalgt

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

KAPITTEL IV ARBEIDSGIVER OG TILLITSVALGTE RETTER OG PLIKTER

4.1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former og at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og gjeldende lovverk og som tillitsvalgt for sin organisasjon på en effektiv måte. Under henvisning til dette er partene enige om at forholdene skal legges til rette for at tillitsvalgte skal få utført sitt arbeid som tillitsvalgte. I denne sammenheng skal det, dersom en av partene ønsker det, opprettes avtale om de vilkår som skal gjelde for arbeid som tillitsvalgt. Når det gjelder vilkår for tillitsvalgtarbeid etter denne bestemmelse, vises til pkt. 4.17.

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

Protokolltilførsel 28.august 2002 til Partenes felleserklæring om tillitsvalgte:

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

4.2 Forflytning av tillitsvalgte

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

Ved permanent forflytning skal vedkommende tillitsvalgt og fagforeningen orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med Industri Energi.

4.3 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Forhold som har oppstått i forbindelse med den tillitsvalgtes legitime utførelse av tillitsvervet anses ikke å være saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges spesiell vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften.

4.4 Tillitsvalgtes rettigheter

Arbeidstakernes tillitsvalgte i bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere. Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

4.5 Presentasjon av nyansatte

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

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

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

4.6 Allmannamøte og oppslag

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

4.7 Bedriftstillitsvalgtes rett til å forplikte

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

4.8 Tillitsvalgtes og arbeidsgivers plikter

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

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

4.9 Tillitsvalgtes saksgang

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsplassen.

4.10 Bedrifts- og konserntillitsvalgtes adgang til bedriften og rett til å forlate arbeidet

De bedrifts- og konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedriftens, arbeidsplasser/avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet som tillitsvalgt. Så langt det er mulig skal bedriften medvirke til at det gis slik adgang herunder plass på helikopter til/fra enheten. De skal gi leder for den arbeidsplassen/avdelingen de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med. Dersom de må forlate sin arbeidsplass skal de sørge for at nærmeste overordnede får melding om årsaken.

4.11 Plasstillitsvalgtes rett til å forlate arbeidet

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

4.12 Møter i arbeidstiden

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

4.13 Adgang for representanter for LO eller Industri Energi

Når representanter for LO eller Industri Energi, ønsker adgang til en arbeidsplass for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal bedriften medvirke til at det gis slik adgang når det er mulig. Dette endrer ikke bestemmelsene i pkt. 2.5. Partene blir enige om hvem som i slike forbindelser skal anses som representanter for LO eller Industri Energi.

4.14 Tjenestefri til forhandlinger, møter, kurs, offentlige verv etc.

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

Med møter og forhandlinger menes:

Forbundsstyremøter, landsstyremøter, landsmøter, kongresser, overenskomstforhandlinger og forhandlings- informasjons- og drøftelsesmøter etter Hovedavtalens Kap.II, samt styremøter, årsmøter og tillitsmannskonferanser i fagforening.

Merknad til protokollen fra Industri Energi:

"Partene legger for øvrig til grunn at tolkningene av bestemmelsene om bedriftens forpliktelse til å dekke reise-, oppholds- og lønnsutgifter samsvarer med fortolkningen av Hovedavtalene mellom SAFE og NR".

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet. Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftens ledelse så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

Merknad 2006:

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

Merknad:

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

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

4.15 Permisjon for å ta tillitsverv i fagorganisasjonen

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

4.16 Partenes representasjon ved forhandlinger

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

4.17 Arbeidsforhold og godtgjørelse for tillitsvalgte

Vilkårene for tillitsvalgtarbeid avpasses etter arbeidets omfang. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas det hensyn til arbeidsplassens muligheter, bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjons- og kommunikasjonsteknologiske utrustning, organisasjonstilslutning, tariffområder e.l.

Tillitsvalgte skal ha adgang til informasjons- og kommunikasjonsmessig utrustning i det omfang som er vanlig på arbeidsplassen. På innretninger der Industri Energi har mer enn 50 medlemmer skal det dersom det er praktisk mulig, og etter nærmere avtale tilrettelegges for en egen arbeidsplass/kontorplass for de plasstillitsvalgte. Slik arbeidsplass kan deles med andre grupperinger om bord, dog slik at de Industri Energi-

tillitsvalgte som minimum skal ha eget låsbart skap til disposisjon. Hvis fagforeningens størrelse tilsier tillitsvalgte på hel-/deltid, skal foreningen gis eget kontor i land, og som er utstyrt i samsvar med vanlig standard i bedriften.

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

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

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

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

Ved møter mellom representanter for bedriften og de tillitsvalgte samt for andre oppgaver den tillitsvalgte har i henhold til Hovedavtalen, og som faller innenfor deres arbeidstid, gis fri uten tap av inntekt. Når slike møter faller på offshoreansattes fritid og i friperioder betales minimum i henhold til pkt. 9.2 i overenskomst for flyttbare innretninger på norsk kontinentalsokkel. Bedriften betaler i slike sammenhenger transportutgiftene i forbindelse med nødvendig reise fra og til arbeidssted og/eller den enkeltes hjemsted. Dersom møtet legges slik at overnatting er nødvendig, skal bedriften dekke nødvendig kost og losji. Ved inngåelse eller fornyelse av en lokal avtale på bedriften om tillitsvalgtarbeid, er det anledning til i denne å avtale at det ikke skal utbetales overtidstillegg som fastsatt i nevnte pkt. 9.2. for tillitsvalgte som møter på årsmøter og tillitsvalgtkonferanser på sin fritid.

For minimum 4 styremøter i fagforeningen pr. år gis styremedlemmene fri og godtgjøres i henhold til ovennevnte.

Etter samme regler kan fagforening som organiserer ansatte som har sitt arbeid på innretning, avholdet ett 2-dagers årsmøte og en 2-dagers tillitsvalgtkonferanse i løpet av året. Til årsmøte og tillitsvalgtkonferansen møter fagforeningens styremedlem og de plasstillitsvalgte. Innenfor denne rammen av møteberettigete kan fagforeningen velge å innkalle unge medlemmer i stedet. Alternativt kan fagforeningen velge å bytte ut en av de to nevnte møte/konferanse med en konferanse for unge medlemmer.

Dersom en av partene forlanger det skal det føres lokale forhandlinger om vilkår og eventuelt dekning av merutgifter for tillitsvalgtarbeid ut over hva som her er nevnt, herunder spørsmål om hel-/deltid for tillitsvalgte.

Tillitsvalgte på heltid/deltid skal ha rett til å vende tilbake til sin tidligere stilling når de slutter som tillitsvalgt. Ved tilbakeføring til tidligere stilling skal bedriften og den tillitsvalgte i samarbeid tilrettelegge for eventuell nødvendig kvalifisering i tråd med den utvikling som har vært i stillingen i perioden. Ansiennitet og lønn skal beregnes som om

de var i sin stilling i hele perioden de virket på heltid/deltid. Tillitsvalgte på heltid/deltid skal også ut fra erfaring, kompetanse og ansiennitet vurderes på lik linje med andre ansatte ved ansettelse av personell (opptrykk) til høyere stilling. En slik vurdering skal skje på årlig basis.

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

For konserntillitsvalgt skal det settes opp egen avtale vedrørende rettigheter og plikter som ikke reguleres i denne Hovedavtale. Avtalen kan blant annet inneholde bestemmelser om ansettelsesforhold, arbeidsgiveransvar, lønnsforhold og valg/valgperiode.

4.18 Arbeidsgivers representant på arbeidsplassen

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

4.19 Arbeidsgivers representant i bedrift/konsern

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

4.20 Forhandlingsfullmakter

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. pkt. 4.4 og pkt. 4.19 ovenfor.

4.21 Tillitsvalgte eller arbeidsgivers representant som gjør seg skyldig i grovt brudd på hovedavtalen

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

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

KAPITTEL V SAMARBEIDSFORHOLD

5.1 Målsetting

Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne. For arbeidstakerne samlet og det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom den

ansatte og bedrift er sterk og levende og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv virksomhet. For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som er ansatt i den.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal arbeidstakerne ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre konkurransevnen, redusere belastningen på det ytre miljø og innenfor gjeldende offentlige bestemmelser utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for såvel bedriftene som for arbeidstakerne.

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

5.2 Regelmessig orientering av ansatte

Bedriftens ledelse skal holde arbeidstakerne regelmessig orientert om forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift.

5.3 Etablering av arbeidsgrupper etc.

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

De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representant(er) blant de berørte ansatte.

5.4 Samarbeid om tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 5 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

5.5 Drøftelser og møter vedrørende forhold ved bedriften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med fagforeningens arbeidsutvalg spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift, bruk av innleid arbeidskraft, utsetting av arbeid, og de alminnelige lønnsforhold ved bedriften. Videre skal bedriften drøfte med arbeidsutvalget omlegginger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder, sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger, fusjon, fisjon, helt eller delvis salg av virksomhet, nedleggelse eller rettslig omorganisering.

5.6 Månedlige møter

Slike møter jmf. pkt. 5.5, skal holdes så tidlig så mulig og minst 1 gang i måneden hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

5.7 Informasjon til tillitsvalgte hos underentreprenør

Bedriften skal også se til at tillitsvalgte hos eventuelle underentreprenører får tilsvarende informasjon jmf. pkt. 5.5.

5.8 Nye eiere av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde. Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med arbeidsutvalget i fagforeningen.

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere tillitsvalgte såfremt erververen overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene. Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

5.9 Samarbeid i konserner

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

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

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

5.10 Europeiske samarbeidsutvalg

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

5.11 Kontaktmøter med styret for eierselskapet

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

5.12 Tilgang til bedriftens regnskap

Bedriftens regnskap skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt. De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk

for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser. Ved innføring av lønssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette. Det samme gjelder lønssystem som bygger på arbeidsvurdering. Her skal de tillitsvalgte være med når kriteriene i et slikt system utarbeides. Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal bedriftens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene. Benytter de tillitsvalgte i forståelse med bedriften rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon. Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

Protokolltilførsel:

Med regnskaper menes regnskap som er pålagt oversendt myndigheter og/eller aksjonærer. Bedriften kan om nødvendig pålegge de bedriftstillitsvalgte taushetsplikt om opplysninger som de har fått om bedriftens økonomiske situasjon etter pkt. 5.12, 2. punktum. Slik taushetsplikt gjelder også i forhold til den tillitsvalgtes medlemmer.

5.13 Hensikten med informasjonsplikten

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

5.14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

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

Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens Kap. V, pkt. 5 – 9 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i Kap. V, pkt. 5 – 9 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.

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

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

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

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

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda .

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

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

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

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

Protokolltilførsel:

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

KAPITTEL VI SYSSELSETTING

6.1 *Arbeidstakernes arbeidsforhold, oppsigelse og avskjed*

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

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

Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte. Partene er enige om at arbeidstakere som innkalles av bedriften kan ta med seg tillitsvalgt, jf § 4-4, 2. setning.

Ledige og nyopprettede stillinger som skal utlyses eksternt, skal normalt også kunngjøres internt på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke.

6.2 *Bedriftsansiennitet ved innskrenkninger i arbeidsstokken*

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal bedriftsansiennitet under ellers like forhold følges. Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn for forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen er holdt krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

6.3 Oppsigelsestid ved manglende informasjon

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

6.4 Fortrinnsrett til nyansettelse etter innskrenkninger

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

6.5 Utvidet arbeidstid for deltidsansatte

Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.

6.6 Ansatte som har vist utilbørlig opptreden

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

KAPITTEL VII PERMITTERING

7.1 Vilkår

Permittering kan foretas:

- a) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med pkt. 4.7.
- b) Når ulike naturomstendigheter eller andre uforutseelige hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis må innstilles.
- c) Når bedriften mangler beskjeftigelse og for så vidt tilfellet ikke omfattes av b), samt ved skip eller innretnings verkstedopphold av over 30 dagers varighet.
- d) Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- e) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften

7.2 Prinsipper

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

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

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

7.3 Varsel

Ved permitteringer skal det gis 14 dagers skriftlig varsel pr. rekommandert brev til de enkelte arbeidstakere, med mindre de tillitsvalgte og bedriften blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted på arbeidsplassen. Varselfristen regnes fra kl. 2400 den dag varselet gis. Ved permittering i henhold til pkt. 7.1 b), skal dog varselet være 2 dager.

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

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

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

7.4 Plikt til å konferere med tillitsvalgte

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

Når det etter reglene i punkt 7.3 første avsnitt skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

7.5 Permitteringsvarselets form og innhold

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

Merknad:

Partene viser til at permitteringsinstituttet bygger på en forutsetning om forbigående varighet. Partene understreker derfor nødvendigheten av at bedriften og de tillitsvalgte

fortløpende vurderer om vilkårene for fortsatte permitteringer er til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (pkt. 7.1 d)) skal så langt råd er angitt hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

7.6 Mishold av varslingsfrister

Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt i pkt. 7.3 første avsnitt skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp.

7.7 Permitteringsbevis

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

7.8 Tilknytning til arbeidsgiver

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

7.9 Arbeidsplikt under oppsigelsestid

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

7.10 Arbeidstaker som ikke blir gjeninntatt

Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale vedkommende lønn for gjeldende oppsigelsestid. Dersom en arbeidstaker som er permittert ut over 3 måneder og inntil videre sier opp for å gå over i annet arbeid, kan han fratrukket uten oppsigelsesfrist.

7.11 Varsel ved inntak av ansatt med annet arbeid

Arbeidstaker som har annet arbeid i permitteringsperioden skal gis minst 5 dagers varsel før gjeninntakelse.

7.12 Bedriftstillitsvalgte

Ved permitteringer skal de bedriftstillitsvalgte anses å ha lengst ansiennitet i relasjon til pkt. 7.2.

7.13 Opphør av arbeidsforholdet

Reglene i kapittel 7 er ikke til hinder for at arbeidsgiveren eller arbeidstakeren bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

KAPITTEL VIII SLUTTATTEST

8.1 Ansatte som slutter etter lovlig oppsigelse

Når en arbeidstaker forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller han blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, skal han ha en attest for hvor lenge han har arbeidet i bedriften i henhold til gjeldende lovgivning. Hvis arbeidstakeren krever det, skal det i attesten dessuten opplyses hvilke arbeidsoppgaver han har hatt i bedriften.

8.2 Sluttattest etter avskjedigelse

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

KAPITTEL IX SÆRAVTALER

9.1 Særavtalers gyldighet

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

9.2 Utløpsbestemmelser for særavtaler

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

9.3 Særavtaler som følger tariffavtalen

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

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

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

KAPITTEL X VERNEOMBUD OG HOVEDVERNEOMBUD

10.1 Tilrettelegging av vernearbeid

Vernearbeidet skal organiseres og drives i samsvar med bestemmelsene i gjeldende lov med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for de valgte verneombud slik at lovens intensjoner blir etterlevd.

10.2 Forflytting av verneombud

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

Ved permanent forflytning skal vedkommende verneombud og fagforeningen orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med Industri Energi.

10.3 Verneombudenes samarbeid ved flere arbeidsgivere

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

10.4 Valg og antall verneombud

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

10.5 Koordinerende verneombud ved alvorlige ulykker offshore

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

10.6 Verneombudets rett til å forlate arbeidet

Verneombudene har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

10.7 Overtid for vernearbeid på fritid

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

10.8 Valg av koordinerende hovedverneombud

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

10.9 Koordinerende hovedverneombud og/eller hovedverneombud på heltid/deltid

Partene ønsker å poengtere at det i bedriften skal legges til rette for at verneapparatet skal settes i stand til å ivareta sine oppgaver både i bedriften og på den enkelte innretning. Ut fra de lokale forhold i den enkelte bedrift skal det legges til rette for at det kan etableres koordinerende hovedverneombud/hovedverneombud på heltid/deltid.

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

Hovedverneombud på heltid/deltid har samme betingelser og godtgjøres som tillitsvalgt på heltid/deltid.

KAPITTEL XI ARBEIDSMILJØUTVALG

11.1 Arbeidsmiljøutvalg generelt

Arbeidsmiljøutvalgene skal organiseres og virke i samsvar med gjeldende lov med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for arbeidsmiljøutvalgene slik at intensjonene i den gjeldende lovgivning blir etterlevd. Partene understreker viktigheten av det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i bedriftene.

11.2 Representasjon

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

11.3 Godtgjørelse ved møter i AMU

Når møter i arbeidsmiljøutvalget og andre møter med arbeidsgiver relatert til vervet som AMU-representant finner sted i et medlems ordinære arbeidstid, skal medlemmet ikke ha fradrag i lønnen. For møter i den enkeltes fritid om bord betales vedkommende som for sikkerhetsmøter etter tariffavtalen. Landansatte som møter i sin fritid godtgjøres med overtidsbetaling.

For møter i det enkelte medlems fritid betales vedkommende som for sikkerhetsmøter etter tariffavtalen. Faller slike møter i offshoreansattes friperiode betales med overtid for medgått tid, dog minimum 4 timer.

KAPITTEL XII OPPLÆRING OG PERMISJON FOR UTDANNING

12.1 Arbeidsmiljøopplæring

Arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg, verneombud og førstelinjes arbeidsleder innenfor hvert verneområde skal gis opplæring i henhold til denne bestemmelse. Nytt personale som skal ha opplæring bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder, og i alle fall innen 12 måneder.

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

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

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

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

12.2 Kompetanseutvikling

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

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

12.3 Permisjoner for utdanning

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

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

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

Ansatte som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette

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

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

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

Bestemmelsene her innskrenker ikke rettigheter nedfelt i Aml. kap. 12.

KAPITTEL XIII PERSONALARKIV OG KONTROLLTILTAK

13.1 Registrering av personopplysninger

Ved den enkelte bedrift skal det drøftes mellom partene hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, hvordan opplysningene skal oppbevares og hvordan de kan brukes. All registrering må ha et saklig formål. Personalarkivet skal behandles konfidensielt. De regler som praktiseres må være i samsvar med bestemmelser gitt i lovgivningen.

13.2 Utforming av kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften. Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overstående foretak. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak. Skal bedriften igangsette kontrolltiltak som omfattes av lov om vakselskaper skal det benyttes godkjent vakselskap i henhold til samme lov.

Partene viser for øvrig til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten.

KAPITTEL XIV KONTINGENTTREKK

14.1 Kontingenttrekk

Bedriften skal sørge for trekk av ordinær og ekstraordinær fagforeningskontingent samt premie til forsikringsordninger som partene har avtalt det skal foretas trekk til, for de arbeidstakere som er organisert i Industri Energi for den tid de mottar lønn. De tillitsvalgte eller forbundet skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. De tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Partene kan lokalt avtale at bedriften fordeler fagforeningskontingenten mellom forbundet og den lokale fagforening i henhold til fordelingsnøkkel levert til bedriften av forbundet.

14.2 Innhold i trekklist

Hvor det er praktisk mulig etter bedriftens datasystem skal trekklistene inneholde fødselsnummer (11 siffer), navn, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken meldinger bør anføres tilmeldt i perioden, sluttet i perioden, til eller fra første gangs militærtjeneste/siviltjeneste, trukket hittil, overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP og/eller annet partene blir enige om. Trekklist

sendes Industri Energi månedlig. Der det er praktisk mulig skal de være alfabetiske og også sendes på diskett. For bedrifter som har problemer med å følge disse regler fullt ut, avtaler partene nødvendige tilpasninger.

14.3 Ansvar for feil trekk

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

KAPITTEL XV NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN

15.1 Nye bedrifter i NR

Bedrifter som med hele eller deler av sin virksomhet inntreer i NR i løpet av en tariffperiode går inn under bestående tariffavtale mellom LO og NR for samme art virksomhet hvis NR eller LO krever det. Når det gjelder bedømmelsen av virksomhetens art skal det tas hensyn til drifts- og arbeidsforhold og utførelsen av arbeidet. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende idet man først og fremst skal ta sikte på å få den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for bedriften.

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

15.2 Avvik i forhold til den tariffavtale som gjøres gjeldende

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

15.3 Tvistenemnd

Kan partene ikke bli enige slik som forutsatt i pkt. 15.1 og 15.2, avgjøres dette spørsmål av en nemnd med en representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, oppnevner Riksmeglingsmannen oppmann. Dreier valget seg om avtaler hvor ingen andre forbund i LO er part, oppnevner Industri Energi LO's partsrepresentant.

15.4 Endrede forhold ved virksomhet

Ovennevnte regler (15.1 - 15.3) legges også til grunn dersom endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene, gjør at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften.

15.5 Tariffomt rom

Finner partene eller nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 6 - 3.

15.6 Bedrift som ved innmelding i NR er bundet av særavtale

Er en nyinnmeldt virksomhet i henhold til norsk lov bundet av en særavtale, skal denne gjelde frem til den opphører. Bedriften skal sørge for at særavtalen blir sagt opp til opphør så snart som mulig.

KAPITTEL XVI KONFLIKTER

16.1 Plassoppgivelse

NR og LO vil ved tariffrevisjonen eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppgivelse for arbeidstakerne, et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller de tilsluttede forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel. Plassoppgivelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

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

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

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

16.2 Plassoppsigelse for innretninger utenfor Norge

For innretninger som ikke befinner seg i norsk havn, norsk sjøterritorium eller den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet, kan plassoppsigelse tidligst varsles når arbeidsstansen forøvrig er inntrådt i henhold til reglene i pkt. 16.5. Plassoppsigelsesvarsel skal da gis med minst 14 dagers varsel. Denne bestemmelse kommer ikke til anvendelse hvis det ikke befinner seg noen operativt bemannede innretninger som omfattes av denne hovedavtale i det omhandlede område på det aktuelle tidspunkt.

16.3 Plassoppsigelsens omfang

Industri Energi forplikter seg til ikke å foreta plassoppsigelse for ansatte som tjenestegjør i stilling som plattformsjef. Plassoppsigelse kan heller ikke gis for innretninger utenfor Nord-Europeisk farvann (syd for Brest).

16.4 Utveksling av opplysninger ved plassoppsigelse

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

16.5 Arbeidsstansens iverksettelse

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

16.6 Transport til land under arbeidsstans

De som omfattes av oppsigelsen og som befinner seg om bord på innretning har dog først rett til å komme til land når dette tidligst kan skje uten ekstra transportutgifter, dog senest ved utløpet av deres normale oppholdsperiode. Inntil avreise fra innretningen skal de forpleies på vanlig måte.

16.7 Lønnsforhold under arbeidsstans

Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønn beregnes til 1/11 månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid. Så lenge arbeid etter pkt. 18.3 pågår, regnes arbeidsstansen ikke å gjelde i lønsmessig forstand for de som er i arbeid.

16.8 Avstemningsregler over tarifforslag

Ved eventuelle avstemninger skal kun de delta som er bundet av overenskomsten.

Denne bestemmelse endrer dog ikke den rett hver av partene har til å lede og avslutte tariffoppgjøret og konflikter etter de lover eller vedtekter som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

KAPITTEL XVII SYMPATIAKSJONER

17.1 Rett til å gå til sympatiaksjon

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftens eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans i Norge som blir satt i verk til støtte for en annen lovlig konflikt i Norge, når samtykke er gitt av NR eller LO. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

17.2 Forhandlinger og varsel

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

Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i punkt 16.1.

17.3 Støtte til arbeidstakere i bedrifter utenfor NR

Ved sympatistreik hos medlemmer av NR til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjoner, skal varselfristen være 3 uker. Hvis LO erklærer sympatistreik blant NRs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NR, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes, dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de andre bedrifter omtrentlig motsvare arbeidstakerantallet på de i NR innmeldte arbeidsplasser. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel.

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

17.4 Ubetinget plassoppsigelse

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

17.5 Betinget plassoppsigelse - konflikt til vern av organisasjonsretten

Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller Industri Energi rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

17.6 Sympatiaksjon som ledd i boikott

Ovenstående bestemmelser 17.1 - 17.5 vedrører ikke arbeidstakernes rett til å gå til arbeidsnedleggelse som ledd i en lovlig boikott.

KAPITTEL XVIII ARBEID UNDER KONFLIKT

18.1 Avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttes

avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Dersom det foreligger offentlige bestemmelser om slike avtaler, skal avtalen tilfredsstillende disse.

Stedlige avtaler om dette utarbeides av bedriften og de bedriftstillitsvalgte. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene. Overenskomstpartene kan underkjenne inngåtte stedlige avtaler, dog ikke i strid med begrensningene for oppsigelse i pkt 18.2.

18.2 Varighet av avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Avtaler som nevnt i pkt. 18.1 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft og videre inntil ny avtale er inngått. Avtalen kan sies opp med 14 dager varsel, dog ikke senere enn en måned før utløp av den aktuelle tariffavtale.

18.3 Fellesbestemmelser

Disse fellesbestemmelser anses som en integrert del av den lokale avtale i den grad de er aktuelle for vedkommende bedrift eller arbeidsplass.

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

Dersom arbeidskonflikten medfører at driften ikke kan fortsette, skal man deretter umiddelbart begynne å nedtrappe virksomheten i den grad og på den måte som dette er sikkerhetsmessig forsvarlig eventuelt ut fra sikkerhetsmessige grunner pålagt av vedkommende norske eller lokale myndigheter eller operatør.

Dersom operatøren og/eller bedriften forlanger det skal forbindelse mellom borehullet og boreinnretningen opphøre, dvs. stigerør, føringsliner og kompensasjonsanordninger være fjernet og utblåsningsventil eventuelt tatt opp slik at boreinnretningen kan forlate området om nødvendig.

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

For andre typer innretninger skal det i lokal avtale fastsettes prosedyrer for påkrevet sikringsarbeid.

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

For offshoreinnretning gjelder at både bedriften og de ansatte har plikt til å følge vedkommende myndigheters bestemmelser om sikkerhets bemanning om bord. Hvor slike bestemmelser ikke gjelder, skal det i lokal avtale fastslås hvordan sikkerhetsbemanningen skal ved på den enkelte innretning. Man skal i denne forbindelse sammenligne innretningen med tilsvarende innretninger som har offentlig fastsatt sikkerhetsbemanning. Sikkerhetsbemanningen skal utføre arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade eller som pålegges av vedkommende myndighet. Herunder kommer også forpleining av

innlosjerte på losjiinnretninger som er nødvendig av tilsvarende grunner. For innretning som er underlagt Sjøfartsloven er det spesifikk fastsatt at plattformsjefen har ansvaret for å vurdere hva som er sikkerhetsmessig forsvarlig og nødvendig.

KAPITTEL XIX FELLESBESTEMMELSER

19.1 Tolkningstviser

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtalen kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NR og LO.

19.2 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Norges Rederiforbund med innmeldte enheter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge, Industri Energi og samtlige forbundets foreninger (avdelinger) på den annen side.

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

19.3 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de Industri Energi og NR.

Hovedavtalen gjelder også for de i NR anmeldte (norsk registrerte) flyttbare offshoreinnretninger som er i virksomhet på utenlandske sokler i den grad dette fremgår av tariffavtalen.

19.4 Varighet

Denne avtale som trer i kraft 1. januar 2010, gjelder til 31. desember 2013 og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Stavanger, 17. desember 2009

NORGES REDERIFORBUND

LANDSORGANISASJONEN I NORGE/

INDUSTRI ENERGI

Vedlegg 1

Protokolltilførsel av 2002 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte

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

Protokolltilførsel av 2003 om endring av fordelingsnøkkel i Felleserklæring om tillitsvalgte

Minst 50 medlemmer 0,50 årsverk

Minst 100 medlemmer 1,00 årsverk

Minst 250 medlemmer 2,00 årsverk

Minst 700 medlemmer 3,00 årsverk

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

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

Vedlegg 2

Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

I. Formål

Å arbeide med likestilling er viktig er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å fremme verdiskapning.

Som et ledd i å oppnå likestilling, må alle arbeidstakere – uavhengig av kjønn – gis like muligheter til å bruke sine evner og anlegg, det må likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Arbeidet med likestilling er et lederansvar og må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av øvrig ledelse, som må måles på oppnådde resultater. Partene konstaterer at:

- Likestilling gjelder holdninger og normer
- Likestilling krever samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte
- Likestilling krever at en ser sammenhengen mellom arbeidsliv, familieliv og samfunnsliv
- Likestilling skal nedfelles i strategi- og plandokumenter

II. Hovedorganisasjonenes plikter

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling er forankret i lov og avtaleverk, samt internasjonale konvensjoner og direktiver.

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes derfor at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter.

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke i det lokale arbeid, ved for eksempel å gi faglig assistanse ved det lokale utviklingsarbeid, utarbeide informasjonsmateriell, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i Industri Energi – NR-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

III. Det lokale arbeid

1. Partenes ansvar

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre og kan ikke ses isolert fra bedriftens øvrige virksomhet. Likestilling kan oppnås gjennom handling, integrert i et utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid som er kommet til uttrykk i bedriftenes strategi- og plandokumenter.

2. Organiseringen av arbeidet lokalt

Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføring av likestilling og skal spesielt legge vekt på tiltak for

- at kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje
- at kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten
- rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå
- bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling

En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak.

Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i Industri Energi/NR regi prioriterer oppfølging av avtalen om Tiltaksramme for likestilling inngått mellom de europeiske arbeidslivspartene UNICE/UEAMPE, CEEP og ETUC om å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

IV. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvister om forståelse av denne rammeavtale og de lokale likestillingsavtaler behandles etter Hovedavtalens § 2.

Merknad:

Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILOs deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen. Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene