

**TARIFFAVTALE
FOR ANSATTE PÅ
FLYTTBARE
OFFSHOREINNRETNINGER
PÅ NORSK KONTINENTALSOKKEL**

* * *

Overenskomsten omfatter personell i følgende stillinger:

Seksjonsledere innen produksjon, boring, vedlikehold og marine
Ass. seksjonsledere og disiplinledere (fagansvarlige) innen produksjon, mekanisk,
elektro/instrument og marine
Borer
Undervannsingeniør
Sikkerhetsleder (flotell)
Hydraulikkingeniør
Elektriker
Elektroniker
Instrumenttekniker
DP-operatør
Kontrollromoperatør
Maskinromoperatør
Ballastkontrollromoperatør

INNHALDSFORTEGNELSE

1. VIRKEOMRÅDE	4
2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG AVSKJED	4
2.1 ANSETTELSE	4
2.2 OPPSIGELSE OG AVSKJED	5
3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER	5
3.1 DEFINISJONER	5
3.2 ARBEIDSTID	6
3.3 OPPHOLDSPERIODE	6
3.4 ENDRING AV ARBEIDSPLAN, ARBEIDSSYKLUS ELLER ARBEIDSSTED	7
3.5 ARBEIDSPERIODE	8
3.5.1 Svingskiftkompensasjon	8
3.5.2 Unntak/presiseringer	8
3.6 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED VERKSTED OG I OPPLAG	9
3.7 RETT TIL Å GÅ I LAND PÅ FRITID	9
3.8 FJERNARBEID	9
3.9 ARBEID PÅ LAND	10
4. LØNNSSYSTEM	10
4.1 LØNNSGRUPPEPLASSERING (SE PROTOKOLLTILFØRSEL I PKT. 26)	10
4.1.1 Tjenestetillegg	11
4.1.2 Lønnsansiennitet	11
4.1.3 Lønnsansiennitet for vikar	12
4.1.4 Nye stillinger	12
4.1.5 Fast stillingsutvalg	12
4.2 LØNNSTABELLER	12
4.2.1 Vikariat	13
4.2.2 Fast alternerende stilling	13
4.2.3 Kompetansetillegg	13
4.3 OPPLÆRINGSSTILLINGER	13
5. OVERTID	14
5.1 GODTGJØRELSENS STØRRELSE	14
5.2 ARBEID UTOVER 12 TIMER I DØGNET	14
5.3 GODTGJØRELSE I FORBINDELSE MED FOR MEGET TID OM BORD	14
5.4 KORTE OVERTIDSPERIODER	14
6. ULEMPETILLEGG, M.V.	14
6.1 IMPROVISERT NATTELOSJI	14
6.2 SIKKERHETSMØTER	14
6.3 MASKETILLEGG	15
6.4 SHUTTling	15
6.4.1 Reise/venting ved transport mellom losji og arbeidssted	15
6.4.2 Reise/venting ved transport mellom plattformer	15
6.4.3 Reise/venting ved verkstedsopphold	15
6.5 OLJEBASERT BORESLAM	15
6.6 RØYKDYKKERE	15
6.7 SYKEPLEIER I TRYKKAMMER	16
6.8 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE	16
6.9 EGEN LUGAR	16
7. NATTILLEGG	16
8. MØTER OG KONSULTASJONER	16
9. KURS PÅLAGT AV ARBEIDSGIVEREN	16

9.1	KRAV OM KURS	16
9.2	KORTERE KURS	17
9.3	KURS AV LENGRE VARIGHET	17
9.4	HJEMREISE UNDER KURS	17
9.5	UTGIFTER I FORBINDELSE MED KURSET	17
9.6	KOST- OG LOSJIGODTGJØRELSE	17
9.7	MIDLERTIDIGE ANSATTE	17
10.	FERIE OG FERIEPENGER	18
10.1	FERIELOVEN	18
10.2	FERIENS LENGDE OG DEN ALMINNELIGE ARBEIDSTID	18
10.3	FERIETID	18
10.4	FERIEPENGER FOR ANSATTE MED NORMAL MÅNEDSLØNN	18
10.5	FERIEPENGER FOR ANSATTE MED JUSTERT MÅNEDSLØNN	19
10.6	TILLEGG FOR ARBEIDSTAKER OVER 60 ÅR	19
11.	UTBETALING AV LØNN	19
12.	HELLIGDAGSGODTGJØRELSE	19
13.	REISEREGULATIV	20
13.1	ORDINÆR REISEPLAN	20
13.2	UREGELMESSIGHETER VED REISEN	20
13.3	UTGIFTER I FORBINDELSE MED ANDRE REISER	20
13.4	HJEMREISE GRUNNET SYKDOM	21
13.5	TJENESTEREISER	21
14.	PERMISJONER	21
14.1	GENERELLE BESTEMMELSER	21
14.2	BEDRIFTSVIS TILLEGGSPRAKSIS	21
14.3	PERMISJON UTEN LØNN	21
14.4	SKRIFTLIG MEDDELELSE	21
14.5	DEFINISJONER	22
14.6	TRANSPORT	22
15.	REPETISJONSØVELSER	22
15.1	GODTGJØRELSE	22
15.2	REFUSJON	22
16.	ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR	22
17.	SYKDOM	22
17.1	LEGEUNDERSØKELSE	22
17.2	SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSPLAN	23
17.3	LØNN UNDER SYKDOM	23
18.	GRAVIDE ARBEIDSTAKERE	23
19.	FORSIKRING OG ANSATTES EFFEKTER	23
19.1	FORSIKRING	23
19.2	ANSATTES EFFEKTER	24
20.	RESSURSPOOL	24
21.	PENSJONSFOND (JFR. PROTOKOLLTILFØRSEL I PKT. 27)	24
22.	ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE	24
23.	INNVANDRERE	25
24.	LÆRLINGER	25
25.	GENERELLE AVTALER / VEDLEGG	27
26.	REGULERINGSBESTEMMELSE	27

27. PROTOKOLLTILFØRSLER	27
28. IKRAFTTREDEN - VARIGHET	30
BILAG 1 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	31
BILAG 2 PENSJON.....	33
BILAG 3 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.	36
BILAG 4 FELLESEKTLÆRING OM LOKALE VIKAR-/RESSURSPPOOLAVTALER.....	40
HOVEDAVTALEN.....	44

AVTALE FOR ARBEIDSTAKERE PÅ MOBILE OFFSHOREINNRETNINGER I VIRKSOMHET PÅ NORSK KONTINENTALSOKKEL

1. VIRKEOMRÅDE

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

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

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

Protokolltilførsel:

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

2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG AVSKJED

2.1 Ansettelse

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

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

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

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

2.2 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gis i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Oppsigelsestiden er 3 måneder.

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

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

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

Fortrinnsrett til ny tilsetting etter arbeidsmiljølovens § 14-2 skal for ansatte som er fylt 55 år, gjelde fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog således at den utvidede fortrinnsrett bortfaller ved fylte 60 år.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

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

Fritid: Tiden mellom to arbeidsperioder.

Oppholdsperiode: Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under Rammeforskriften kap. VIII.

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

Ferie: Del av friperioder som er ferie i henhold til Ferieloven og avtalens pkt. 10.

Skiftarbeid: En arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidsplan.

Arbeidsplan: Plan som viser oppholdsperiode og friperiode.

Arbeidssyklus: En avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperioder som gjentas regelmessig og som til sammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med avtalens bestemmelser om arbeidstid.

Avviksperiode:	En periode mellom to ordinære arbeidssykluser, med annen lengde på oppholdsperiode og/eller friperiode.
Dagarbeidstid:	Den normale arbeidstid om dagen iht. bedriftens praksis.
Shuttling:	Med shuttling menes transport mellom faste og/eller flyttbare innretninger, og/eller land.
Svingskift:	Skiftarbeid hvor arbeidsperiodene foregår på ulike tider av døgnet i en og samme oppholdsperiode.

3.2 Arbeidstid

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3 Oppholdsperiode

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

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

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

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

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

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

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

3.4 Endring av arbeidsplan, arbeidssyklus eller arbeidssted

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

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

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

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

Ved midlertidig avvik fra arbeidsplanen gis dessuten en kompensasjon pr dag som fremgår av lønnstabellen dog men oppad begrenset til de beløp som fremgår av lønnstabellen, for hver dag den ansatte arbeider på dag som skulle vært fri i perioden fra normal arbeidssyklus er gjenopprettet. Ved fast overgang til ny arbeidssyklus gis tilsvarende kompensasjon for dag som skulle vært fri i siste syklusperiode etter den gamle arbeidssyklus. Foregående setning gjelder dog ikke ved mannskapets første gangs mobilisering på nytt utreisested, eller ved innretningens skifte av felt eller operatør.

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

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

3.5 Arbeidsperiode

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

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

3.5.1 Svingskiftkompensasjon

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

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

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

Tillegget utbetales uavhengig av lengden på arbeidsperiodene etter endringen.

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

3.5.2 Unntak/presiseringer

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

Dette skal praktiseres som følger i tilfellene nedenfor:

- Det kompenseres ikke for endret arbeidsperiode ved overgang fra en ekstraordinær oppholdsperiode til den ordinære oppholdsperioden dersom endringen er en følge av tildelt arbeidsplan (for den ordinære oppholdsperioden).
- Dersom endringen av arbeidsperiode finner sted på et annet tidspunkt enn det som fremgår av arbeidsplanen (forskjøvet svingskift) skal dette kompenseres med

satsene i pkt 3.5.1 for to arbeidsperioder med mindre den ansatte får beskjed om endringen før avreise fra heliport.

- Ved ekstra oppholdsperioder uten tilknytning til en ordinær oppholdsperiode og for vikarer skal det ikke kompenseres for arbeidsperiodeendringer som fremgår av arbeidsplanen for den ansatte man avløser, eller som man har fått beskjed om før avreise fra heliport. Unntaket gjelder bare for én arbeidsperiodeendring i løpet av en oppholdsperiode. (Merknad: vikarer skal ha beskjed hvem det vikarieres for og vedkommendes arbeidsplan før avreise fra heliport).
- Dersom den ansatte som normalt ikke har arbeidsperiodeendringer får beskjed om en arbeidsperiodeendring før avreise fra heliport, skal dette ikke kompenseres. Dette unntaket gjelder bare for én arbeidsperiodeendring i løpet av en oppholdsperiode.
- Dersom et avtalt svingskift ikke blir gjennomført skal det ikke gis svingskiftkompensasjon.
- Utenom de arbeidsperiodeendringer som følger av kulepunkt 1, gjelder unntak bare for en arbeidsperiodeendring i løpet av en oppholdsperiode.

3.6 Arbeidstidsordninger ved verksted og i opplag

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

3.7 Rett til å gå i land på fritid

Under innretningens opphold i havn eller på annen sikker ankerplass inshore, under verkstedopphold og opplag nær land har en ansatt rett til å gå i land i sin fritid med mindre det er påkrevet at han blir om bord av hensyn til de ombordværendes,

innretningens eller utstyrets sikkerhet, utføring av nødvendig arbeid om bord, innretningens forestående avreise eller forhaling, eller som følge av myndighetenes pålegg. Blir en ansatt pålagt å holde seg om bord i fritiden uten at dette skjer på grunn av hans eget forhold, eller som en følge av bestemmelser fattet av offentlig myndighet, skal han ha godtgjøring med kr. 50,- pr. time.

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

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

3.8 Fjernarbeid

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

3.9 Arbeid på land

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

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppeplassering (se protokolltilførsel i pkt. 26)

- 0 Plattformsjef (se egen overenskomst)
- 0.1 Boresjef, Produksjonssjef
- 1 Seksjonsledere, Teknisk sjef, Ass. plattformsjef med dekksoffiserssertifikat klasse 1, Maritim dekksleder, Stabilitetssjef, Vedlikeholdsleder, Ass. boresjef
- 2 Borer, Undervannsingeniør, Forpleiningssjef, Ledende elektriker, Ass. tekn. sjef
- A1 Ass. Seksjonsledere, Elektriker, Sikkerhetsleder, Sykepleier, DP-operatør
- A Assisterende borer, Kontrollromsoperatør, Maskinromsoperatør, Ballastkontrollromsoperatør,
- B Hydraulikkingeniør, Elektroniker, Instrumenttekniker, Kranfører/arbeidsleder, Materialforvalter

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

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

Merknader:

Minstelønnsatser pr. måned gjeldende for følgende grupper:

Gruppe	Stilling	Normal månedslønn	Justert månedslønn
0	Plattformsjef	Se lønnstabellen.	Se lønnstabellen
0.1	Boresjef, produksjonssjef	Se lønnstabellen	Se lønnstabellen
1	Se lønnsgruppeplassering	Se lønnstabellen	Se lønnstabellen
1.1	Forpleiningssjef	Se lønnstabellen	Se lønnstabellen
2	Se lønnsgruppeplassering	Se lønnstabellen	Se lønnstabellen

Disse minstelønnsatser er basert på gjennomsnittlig 1.460 timer i året og 12% feriepenger (skal utregnes med den til enhver tid gjeldende sats for beregning av feriepenger).

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

Med virkning fra 1. januar 2013 rykker mekaniker i plattformboring opp i lønnsgruppe A etter 1 år i topplønnsatsen. Ved opprykk innplasseres arbeidstaker i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over lønnstrinn 6 i lønnsgruppe B. I bedrifter som innehar stilling Mekaniker i plattformboring, skal kostnadene med denne regulering kunne ses i sammenheng med den totale lønnsreguleringen i 2012. Videre skal det lokalt innen 31.05.2013 utredes konsekvenser av ytterligere opprykk av denne stillingen, tilsvarende som for Elektriker i plattformboring, slik at partene kan ta stilling til dette i forbindelse med reguleringsforhandlingene for 2.avtaleår (2013) med mulighet til å gå til plassoppsigelse.

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

4.1.1 Tjenestetillegg

Tjenestetilleggstrinnene gjelder for tjenestetid etter 0, 1, 2, 3, 4 5 og 6 år.

- a) Ved stillingsopptrykk (opptrykk til høyere stillingsgruppe), går man opp til tilsvarende lønnstrinn i den høyere lønnsgruppen.
- b) Ansiennitetsopptrykk gis pr. 1. januar etter følgende regler:
 1. Arbeidstakere som ansettes i tiden 1. januar til 30. juni vil få ansiennitetsopptrykk 1. januar det påfølgende år
 2. Arbeidstakere som ansettes i tiden 1. juli til 31. desember vil få ansiennitetsopptrykk fra andre gang man passerer årsskiftet

4.1.2 Lønnsansiennitet

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

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

Denne bestemmelses første ledd 2. setning og annet ledd praktiseres slik at det til sammen eller hver for seg ikke godskrives mer enn 3 lønnstrinn. Dette innebærer at

praksis over 1,5 år godskrives med ett lønnstrinn, utover 3 år med to lønnstrinn og utover 4,5 år med tre lønnstrinn.

4.1.3 Lønnsansiennitet for vikar

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

4.1.4 Nye stillinger

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

4.1.5 Fast stillingsutvalg

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

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

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

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

4.2 Lønnstabeller

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

For ansatte som det forutsettes vil oppnå sjømannsfradrag er det i lønnstabellene foretatt et trekk i månedslønn på kr. 4300,- pr. måned. Ved justert lønn er fradraget 3900,-.

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

4.2.1 Vikariat

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

Ansatt som har lønn fastsatt i henhold til lønnstabell, og som midlertidig fungerer i stilling som ikke har lønn fastsatt her (overordnet stilling), gis en godtgjørelse på kr. 450,- pr. døgn om bord som vedkommende fungerer i stillingen. Tillegget betales for fungering i slik stilling i inntil 3 måneder. For øvrig gjelder overenskomstens bestemmelser. Hvis det er grunn til å anta at vedkommende skal fungere lenger enn 3 måneder i slik stilling, skal lønnsinnplassering være iht. fastsatt lønn for stillingen.

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

4.2.2 Fast alternerende stilling

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

4.2.3 Kompetansetillegg

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

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

4.2.4 Kost og kostgodtgjørelse

Det er fri kost på innretningene. For de som er omfattet av reglene om sjømannsfradrag er kostgodtgjørelsen under friperiode inkludert i årslønnen med det beløpet som fremgår av lønnstabellen. For flyttbare innretninger hvor kostgodtgjørelse tidligere har vært inkludert opprettholdes dette.

4.3 Opplæringsstillinger

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

5. OVERTID

5.1 Godtgjørelsens størrelse

For overtidsarbeid gis en overtidsgodtgjørelse pr. time beregnet på grunnlag av 1/146 av satsene i lønnskalaen. For overtid betales et tillegg på 65%. En påbegynt halvtime skal regnes som en hel halvtime.

5.2 Arbeid utover 12 timer i døgnet

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

5.3 Godtgjørelse i forbindelse med for meget tid om bord

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

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

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

5.4 Korte overtidsperioder

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

6. ULEMPETILLEGG, M.V

6.1 Improvisert natteløsji

Når natteløsji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg pr. natt som det fremgår av lønnstabellen. Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

6.2 Sikkerhetsmøter

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

6.3 Masketillegg

Bruk av maske med friskluftstilførsel eller hel ansiktsmaske ved sandblåsing og sprøytemaling, godtgjøres med et timetillegg som det fremgår av lønnstabellen for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempe tillegg.

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

6.4 Shuttling

6.4.1 Reise/venting ved transport mellom losji og arbeidssted

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

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

6.4.2 Reise/venting ved transport mellom plattformer

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

6.4.3 Reise/venting ved verkstedsopphold

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

6.5 Oljebasert boreslam

- a) Arbeidstakere beskjefteget med oljebasert boreslam betales et tillegg med satsen som fremgår i lønnstabellen. for hver arbeidet 12 timers skift.

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

- b) Tillegget med satsen som fremgår i lønnstabellen. er for hvert arbeidet 12 timers skift for stillingskategorien assisterende tårnarbeider, tårnarbeider, boredekk-arbeider, slamsiloperatør, boredekksmekaniker, assisterende borer og BVO.
- c) For rengjøring i mudpit utbetales et skitten- og ubehagstillegg for medgått tid med satsen som fremgår i lønnstabellen.
- d) Når kaksinjeksjoneringsanlegg er i drift kompenseres den som betjener anlegget med satsen som fremgår i lønnstabellen.
- e) Det ytes i tillegg en kompensasjon med satsen som fremgår i lønnstabellen. pr. time ved betjening av anlegget.

6.6 Røykdykkere

Røykdykkere på beredskapsplan betales et tillegg pr. måned. med satsen som fremgår i lønnstabellen.

6.7 Sykepleier i trykkammer

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

6.8 Arbeidsgruppens størrelse

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

6.9 Egen lugar

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

6.10 Rengjøring av smittelugar

Den som blir satt til å rengjøre smittelugar (defineres av plattformsjef) kompenseres med satsen som fremgår i lønnstabellen.

7. NATTILLEGG

For nattarbeid utbetales et tillegg på med satsen som fremgår i lønnstabellen. pr. time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden (ifr. pkt. 3.1). Det betales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling iht. pkt. 5.2 (arbeid utover 12 timer i døgnet).

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

8. MØTER OG KONSULTASJONER

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

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

9. KURS PÅLAGT AV ARBEIDSGIVEREN

9.1 Krav om kurs

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

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

9.2 Kortere kurs

Ved pålagte kurs av kortere varighet enn 24 dager avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholder den ansatte sin løpende lønn (eksklusivt variable tillegg). Slike kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med overtidsbetaling for reell medgått kurstid, dog minimum 8 timer pr. kursdag, når de er pålagt, dersom ikke annet er avtalt lokalt. Det opptjenes således ikke ferie/friperiode mens vedkommende er på kurs, og etter kurset fortsetter den ansatte i sin ordinære turnus. Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid på sokkelen godtgjøres for medgått tid med overtidsbetaling.

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

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

Praktisering av PC basert pålagt opplæring avtales lokalt.

9.3 Kurs av lengre varighet

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

9.4 Hjemreise under kurs

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

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

9.5 Utgifter i forbindelse med kurset

Arbeidsgiveren betaler kursutgifter og holder nødvendige læremidler.

9.6 Kost- og losjigodtgjørelse

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

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

9.7 Midlertidige ansatte

For midlertidig ansatte som har arbeidet i bedriften i minimum ett årsverk (1460 t) vil bedriften dekke kursavgift i forbindelse med repetisjon av grunnleggende

sikkerhetsopplæring og førstehjelpsopplæring, samt dekke legehonorar ved fornyelse av helseattest.

9.8 Maritime personellsertifikater

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

10. FERIE OG FERIEPENGER

10.1 Ferieloven

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

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

10.2 Feriens lengde og den alminnelige arbeidstid

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

10.3 Ferietid

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

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

10.4 Feriepenger for ansatte med normal månedslønn

I motsetning til Ferielovens vanlige ordning hvor det betales feriepenger opptjent i foregående år i stedet for lønn i ferietiden, skal det utbetales full vanlig månedslønn i alle årets måneder. Den lønn som derved er utbetalt i de 35 feriedager betraktes som forskudd på feriepengene for neste år. Det som gjenstår av feriepengene (differansen mellom 12% og full lønn i ferien) utbetales i mai måned i ferieåret. De som slutter i sin stilling i løpet av opptjeningsåret får den eventuelle differansen utbetalt kontant ved fratreden. Ferielovens § 11.3, 2. ledd om trekk av 1,4 % kommer ikke til anvendelse. Den frie kosten om bord verdsettes med satsen som fremgår i lønnstabellen.

Partene er enige om følgende beregningsmåte for feriepengene:

$$\begin{array}{r}
 \text{Fortjenesten i perioden} \\
 + \text{ Fri kost (fremgår av lønnstabellen) i perioden} \\
 - \text{ 35/365 ordinær lønn i perioden (forskudd feriepenge)} \\
 \hline
 = \text{Grunnlag for beregning av feriepenge}
 \end{array}$$

$$\begin{array}{r}
 12\% \text{ av grunnlaget for beregning (totale feriepenge)} \\
 - \text{ 35/365 ordinær lønn i perioden (forskudd feriepenge)} \\
 \hline
 = \text{Rest feriepenge}
 \end{array}$$

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

10.5 Feriepenge for ansatte med justert månedslønn

Feriepenge betales i henhold til ferielovens bestemmelser.

10.6 Tillegg for arbeidstaker over 60 år

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

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

11. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling skjer i henhold til avtale mellom de lokale parter.

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

12. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er på sokkelen på følgende dager godtgjøres med satsen som fremgår i lønnstabellen. pr. dag:

1. nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er på sokkelen etter kl. 1500 på jul- eller nyttårsaften. Det utbetales ikke dobbelt godtgjørelse om 17. mai faller på en av de øvrige nevnte dager. (Se også pkt. 3.3, 5. avsnitt.)

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

13. REISEREGULATIV

13.1 Ordinær reiseplan

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

Ansatte med reiseutgifter over det med satsen som fremgår i lønnstabellen,- for tur/retur reise fra hjemstedet til heliport kan få et reiseforskudd tilsvarende det dobbelte av prisen for tur/retur reisen.

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

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

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

13.2 Uregelmessigheter ved reisen

Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret helikopteravgang, vil arbeidsgiveren refundere utgiftene etter satsene i statens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning. Den enkelte arbeidsgiver skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet. Dersom helikopteravgangen til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har en rett til et måltid til en verdi av med satsen som fremgår i lønnstabellen. For hver fjerde ventetime i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av med satsen som fremgår i lønnstabellen.. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimum 10 timer etter planlagt helikopteravgang, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

13.3 Utgifter i forbindelse med andre reiser

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

13.4 Hjemreise grunnet sykdom

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

13.5 Tjenestereiser

For tjenestereiser pålagt av arbeidsgiver i den ansattes friperiode betales reisegodtgjørelse med satsen som fremgår i lønnstabellen.pr. time for medgått reisetid.

For tjenestereiser under arbeidsperioden om bord betales ikke reisegodtgjørelse.

14. PERMISJONER

14.1 Generelle bestemmelser

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

- a) Dødsfall/terminalfase i nærmeste familie.
- b) Dokumentert sykdom i kjernefamilien.
- c) Fødsel av eget barn og egen adopsjon av barn

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

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

Protokolltilførsel:

Spontanabort dekkes av punkt b) ovenfor.

14.2 Bedriftsvis tilleggspraksis

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

14.3 Permisjon uten lønn

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

14.4 Skriftlig meddelelse

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

14.5 Definisjoner

Med kjernefamilie menes ektefelle, samboer og/eller barn. Med nær familie menes kjernefamilie samt andre slektinger i rett opp- og nedstigende linje, søsken og svigerforeldre. Med samboere menes to personer som har samboerforhold med felles boligadresse registrert i folkeregisteret.

14.6 Transport

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

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

15. REPETISJONSØVELSER

15.1 Godtgjørelse

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

15.2 Refusjon

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

16. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

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

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

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

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

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales lokalt.

17. SYKDOM

17.1 Legeundersøkelse

Ved ansettelse og i ansettelsestiden skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser etter arbeidsgiverens bestemmelse, og slik at disse tilfredsstillende kravene som er fastsatt

av norske myndigheter. Legitimerte utgifter i forbindelse med slike legeundersøkelser betales av arbeidsgiveren.

17.2 Sykefravær og arbeidsplan

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

17.3 Lønn under sykdom

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

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

18. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

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

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

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

19. FORSIKRING OG ANSATTES EFFEKTER

19.1 Forsikring

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

19.2 Ansattes effekter

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

Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser om bord, eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil satsen som fremgår i lønnstabellen..

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

19.3 Etterlønn ved dødsfall

Ved ansattes dødsfall utbetales etterlønn til etterlatte i 2 måneder.

20. VIKAR/RESSURSPOOL

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

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

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

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

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

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

Arbeidsgiveren foretar en månedlig innbetaling til et pensjonsfond med satsen som fremgår i lønnstabellen. pr. arbeidstaker som er medlem av DSO. Midlene innbetales til kontonummer 1644 16 54298.

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

22. ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE

DSO 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, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

23. INNVANDRERE

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

24. LÆRLINGER

Lærlinger

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

Lønnsbestemmelser for lærlinger

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

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. halvår

-----Skole----- 30 40 50 80 prosent

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

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

Fagopplæring og videreutdanning

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

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til enhver tid foreligger. Nødvendig opplæring /videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

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

Partene er enige om:

- at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.
- At bedriftene skal legge til rette for "§20-opplæring av ansatte innen boreseksjonen, og tilsvarende opplæring av utenlandsk personell som ikke kan følge slik opplæring.

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle 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.

25. GENERELLE AVTALER / VEDLEGG

Opplysnings- og utviklingsfondet	se bilag 1
Pensjon	se bilag 2
Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid med mer	se bilag 3
Felleserklæring om lokale vikar-/ressurpoolavtaler	se bilag 4

26. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NR og DSO om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i DSOs og NRs Styre eller det organ de bemyndiger. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes utløp, si opp overenskomsten med 14 - fjorten - dagers varsel, dog ikke til utløp før 1. juni 2013.

27. PROTOKOLLTILFØRSLER

Partene har inngått følgende protokolltilførsler til avtalen:

Protokolltilførsel om likestilling mellom kvinner og menn

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

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

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

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

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

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

Felleserklæringen om individuell avlønning :

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

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

Med lønnsvilkårene i bedriften menes de generelle lønnsforhold hos de øvrige offshoreansatte, individuelt så vel som ikke individuelt avlønnede. Med forholdene for øvrig siktes til bedriftens egen situasjon, markedsutsiktene og den generelle utvikling i samfunnet for øvrig. Begrepet dyktighet omfatter så vel teknisk dyktighet som evne til å organisere sitt arbeid og til samarbeid og teamwork. Med praksis menes praksis i bedriften eller annet sted og som er relevant for stillingen. Som utdanning regnes bare den som har betydning for utføringen av arbeidet i stillingen. Med ansettelsestid regnes sammenlagt ansettelse i vedkommende bedrift, idet ansettelse i andre bedrifter blir eventuelt å medregne under praksis hvor dette er relevant. Under arbeids- og ansvarsområde kommer både fysisk og psykisk arbeidsbelastning så vel som ansvarsområde med hensyn til helse, miljø og sikkerhet og antall ansatte.

Bedriften skal, før den årlige lønnsjustering for individuelt avlønnede, drøfte med de tillitsvalgte eller gruppens representanter om de prinsipper som man ønsker å legge til grunn for justeringen.

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle drøftinger mellom bedriften og de tillitsvalgte.

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

De tillitsvalgte skal ha rett til å kontrollere at lønnsnivået for personell i lønnsgruppe 0-2 i sammenheng med arbeidssyklus er i tråd med intensjonene i lønnsystemet. Ved drøftinger i henhold til dette avsnitt skal bedriften, dersom de tillitsvalgte ber om det, fremlegge lønnsoppgave over forbundets egne medlemmer (SAFE, DSO og Industri Energi – inntas separat i de respektive overenskomster) og for øvrig en anonymisert dokumentasjon om lønn for de stillingsgrupper hvor SAFE, DSO og Industri Energi har medlemmer, dog på en slik måte at dette ikke kommer i strid med Lov om personvern. Ifølge Datatilsynet er det ikke i strid med loven å utgi personopplysninger til forbundet vedrørende forbundets egne medlemmer. Hva gjelder uorganiserte arbeidstakere og organiserte i annet forbund, må man som utgangspunkt nøye seg med anonymiserte oversikter. Opplysninger som ikke kan spores tilbake til enkeltpersoner er ikke personopplysninger og således uproblematiske. For grupper/stillingskategorier med fem eller færre ansatte vil det være vanskelig å sikre anonymiteten, og personopplysningsloven gjelder da fullt ut. Datatilsynet har i den forbindelse uttalt at personvern hensynene kan ivaretas innenfor loven ved at de tillitsvalgte skriver under på

en taushetserklæring hvorav fremgår at opplysningene ikke skal bringes videre og at de kun skal brukes til det tariffavtalte formål. Ved utstedelse av en slik taushetserklæring kan arbeidsgiver utlevere lønnsopplysninger om alle, selv om antallet innenfor en stillingskategori gjør det mulig å spore opplysningene tilbake til enkeltpersoner.

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

Protokolltilførsel 2008

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

Utvalg 2012:

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

Protokolltilførsel av 2002 om pensjonsfond

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

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

Organisasjonene utarbeider vedtekter for fondet og bestyrer det.

Protokolltilførsel 2010 til § 8, 2 avsnitt

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

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

Utvalg 2012:

Fagbrevsstillinger og DVO

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

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

28. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. juni 2012 til og med 31. mai 2014 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 - to måneders varsel.

Bilag 1 Opplysnings- og utviklingsfond

A V T A L E

av 30. juni 1975 med senere endringer

senest 26. oktober 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. skolering av Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbunds 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 pkt. 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. 18,00 pr. måned på de ansatte som følger avtalene mellom DSO og NR og kr. 92,00 pr måned for arbeidsgiveren for tilsvarende antall ansatte. 15 dager eller mer settes lik 1 måned, kortere tid regnes ikke. Av midlene går kr. 48,00 forlods til DSO mens resten deles likt mellom DSO 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. lønnsdato den enkelte måned har sine lønns- og arbeidsvilkår regulert gjennom organisasjonens avtale.

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

DSOs andel betales til:

Konto nr.: 8380.08.70057
De Samarbeidende Organisasjoner
Postboks 2000 Vika
0125 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 er i tariffavtalen og med eventuell revisjon i forbindelse med tariffoppgjøret.

Bilag 2 Pensjon**PENSJON**

Partene er enige om at pensjonsvilkårene for de ansatte skal forbedres. Da overenskomsten omfatter ansatte med forskjellig pensjonsalder og tilknytning til pensjonsordninger, må man søke å finne løsninger som vil gi omtrent de samme ytelser til alle grupper.

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 utgjøre ca. 60 % av sluttlønnen etter 30 års medlemstid i ordningen. Rett til tilleggspensjon har ingen innvirkning på sjømannens rett til å arbeide etter fylte 60 år.

Norges Rederiforbunds tjenestepensjonsordning

Partene er enige om å iverksette en tjenestepensjonsordning gjeldende fra 67 år. Ordningen skal bestå av en alderspensjon og uførepensjon og utgjøre 60 % av regulativlønn, og med 30 års opptjeningstid for full pensjon. En ny pensjonsordning iverksettes fra 1. juli 1999.

Ansatte på permanent plasserte innretninger

Ansatte på permanent plasserte innretninger skal ha rett til å gå av ved 62 års alder, og med rett til AFP - pensjon beregnet etter de ordinære regler for denne ordningen. For disse ansatte søkes tilknytning til LO/NHO- ordningene for så vidt gjelder AFP og sluttvederlag.

Tilføyelse 2004

Partene er enige om at de som pr 1. juni 2004 er ansatt på denne overenskomsten og som pr. 1. juni 2004 har fylt 50 år skal sikres en tilleggsyttelse 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 1 G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringsselskap. Ordningen gjelder også nyansatte i samme aldersgruppe som dem som omfattes av denne ordningen.

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 det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal utrede og eventuelt foreslå endring til dagens NRT-ordning og **sjømannspensjonen**. Utredningen skal gjøres i forhold til de pensjonsordninger som ligger innenfor skattelovens regler for pensjonsordninger.

Utvalget skal avslutte sitt arbeid innen 1. desember 2004 og endringer partene måtte bli enige om skal som utgangspunkt gjøres gjeldende fra 1. juni 2004.

Fra forhandlingsprotokollen 2012

På grunn av innføring av ny AFP/Folketrygdmodell og den usikkerhet som knytter seg til fremtidig sjømannspensjon er partene enige om å forlenge mandatet til det avtalefestede pensjonsutvalget jf. overenskomstens bilag 4 og Riksmeklingsmannens møtebok for oppgjøret i 2009 pkt 2 pensjon. Krav i forbindelse med dette kan fremmes ved reguleringsforhandlingene for 2. avtaleår (20 I3) med mulighet til å gå til plassoppsigelse **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 9 % av regulativlønn for den enkelte ansatte. Procentsatsen er basert på den antatte gjennomsnittlige kostnaden for norske ansatte som for tiden omfatter premie til Sjømannspensjon, tilleggspensjon, "62-årsordningen" og tjenestepensjon.

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

Partene er enige om at den fastsatte presentsats 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 3 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

1. Innleie av arbeidstakere

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

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom entreprenørbedrifter

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

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

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1:

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

1.3.2

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

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

1.3.3

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

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

1.3.4

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

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

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid jfr. HA IE/NR punkt 4.17, 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 opererer i henhold til Norsk lov og regelverk.

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hhv. Hovedavtalenes kap. V pkt. 5.5.

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

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

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

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt.

Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bruk av vikarer

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

5. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalenes kap. VII og Hovedavtalen pkt. 6.4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Bilag 3A Ansatte i vikarbyråer

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

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. Bilag 5 punkt 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bilag 4 Felleserklæring om lokale vikar-/ressurspoolavtaler

1.1 Forankring

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

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

1.2 Godkjenning

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

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

1.3 Avtalebestemmelser

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

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

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

2. Opprettelse av vikar-/ressurspool

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

Ressurspoolens størrelse og sammensetning fastsettes av den enkelte bedrift etter drøftelser med de respektive fagforeningers representanter. Det skal ved fastsettelse av størrelsen på poolen tas hensyn til den totale bemanningens størrelse og

sammensetning, kontraktsmengde, sykefravær, planlagte ekstraarbeider og lignende, samt den forventede utvikling vedrørende disse forhold.

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

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

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

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

3.1 Ansettelse av personell for tjenestegjøring i pool

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

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

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

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

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

3.2 Overføring fra pool til stilling med fast arbeidsplan

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

4. Lønnsbetingelser

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

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

5. Arbeidstid og avregning

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

5.1 Årsavregning

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

- 1) For lite arbeidede timer innenfor årsavregningsperioden strykes.
- 2) Ved den årlige avregning kompenseres for mye arbeidet tid i forhold til årstimeverket med overtidsbetaling.
- 3) Det kan i lokal poolavtale inntas bestemmelser om avspasering av plusstimer og innarbeiding av minustimer. I alle tilfelle skal tidspunkt for avspasering av plusstimer, og eventuelt innarbeiding av minustimer avtales skriftlig med den ansatte. Det kan i lokalavtale ikke pålegges innarbeiding av mer enn 84 minustimer, og slik innarbeiding skal gjøres innenfor maksimalt 12 uker etter avregningstidspunktet.

5.2 Delavregninger

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

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

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

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

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

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

6. Fleksibilitet

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

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

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

Hovedavtalen

H O V E D A V T A L E

mellom

NORGES REDERIFORBUND (NR)

på den ene side

og

DE SAMARBEIDENDE ORGANISASJONER (DSO)

Det norske maskinistforbund/Norsk Sjøoffisersforbund

på den annen side

(Med hovedorganisasjonene menes i denne avtale NR og DSO)

Opprinnelig avtale av 16.3.1984 mellom De Samarbeidende Organisasjoner og Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer. Senest revidert 13.12.2010.

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.

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

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

Kapittel II

FORHANDLINGSRETT OG 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.

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 hovedorganisasjonene.

2.5 Kontakt med den annen organisasjons medlemmer

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

2.6 Forhandlingsmøtefrister

Forhandlingsmøte 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 DSO har medlemmer kan det velges plasstillitsvalgte 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.

3.2 Fagforening

I bedrift eller konsern med arbeidstakere organisert i DSO, uansett om virksomheten omfattes av nærværende hovedavtale, kan DSO opprette en eller flere fagforeninger med forhandlingsrett etter § 2.

3.3 Bedriftstillitsvalgte

Foreningens styremedlemmer betraktes som bedriftstillitsvalgte.

3.4 Arbeidsutvalget

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

3.5 Studietillitsvalgte

Blant fagforeningens tillitsvalgte kan det også velges en studietillitsvalgte 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 sosialtillitsvalgte blant fagforeningens tillitsvalgte. Hvor det velges sosialtillitsvalgte, 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 DSO har medlemmer, kan en av de tillitsvalgte i konsernets bedrifter velges som konserntillitsvalgt. Konserntillitsvalgt har samme rettigheter og plikter overfor konsernet som bedrifts-tillitsvalgte 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 vidt 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.

3.13 Spesielt om plattformsjefen

Hovedavtalens bestemmelser om tillitsvalgte gjelder ikke for plattformsjefer, men i bedrifter hvor DSO har flere plattformsjefer kan det velges en kontaktmann blant plattformsjefene som er medlem av DSO. Kontaktmannen kan representere plattformsjefene overfor bedriften i spørsmål som angår en flerhet av plattformsjefene eller plattformsjefene som gruppe. Det sendes melding til bedriften ved valg av kontaktmann.

Plattformsjefer kan ikke velges som styremedlem i fagforeningen etter pkt. 3.7. (Dette gjelder fagforening som DSO oppretter på bedriften etter pkt 3.2)

Hovedavtalens regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg gjelder ikke for plattformsjefer.

Kapittel IV

ARBEIDSGIVER OG TILLITSVALGTES 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 tillitsvalgsarbeid etter denne bestemmelse, vises til pkt. 4.17.

Partene vil understreke betydningen av at såvel 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.

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 DSO.

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. Med organiserte arbeidstakere i denne sammenheng menes ansatte organisert i DSO som direkte er omfattet av denne avtalen.

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

4.5 Presentasjon av nyansatte

Ledelsen skal snarest mulig sørge for å orientere de tillitsvalgte på den arbeidsplass vedkommende skal arbeide om nyansettelser, samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

Nyansatte skal snarest mulig presenteres for fagforeningens leder og/eller for de plasstillitsvalgte.

Dersom bedriften arrangerer møter for nyansatte skal fagforeningen gis muligheter for å presentere seg. På anmodning skal de bedriftstillitsvalgte hvert kvartal 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 opptre 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. 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 DSO

Når representanter DSO, 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 DSO.

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. Det samme gjelder for ansatte som skal ivareta offentlige verv, når disse ikke kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

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.

Partene understreker så sterkt de kan viktigheten av at slike forespørsler tas opp med bedriften så tidlig som mulig.

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

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 tap arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.

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 to valgperioder. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

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 konsern-tillitsvalgte i saker av konsernmessig karakter. Der det bare er én tillitsvalgt, eventuelt bare én til stede, 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 kommunikasjonteknologisk utrustning, organisasjonstilslutning, tariffområder e.l.

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

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) enn det som er vanlig for den gruppen av arbeidstakere den tillitsvalgte kommer fra.

Ved møter mellom representanter for bedriften og de tillitsvalgte samt for andre oppgaver den tillitsvalgte har i henhold til Hovedavtalen, og som faller innenfor deres arbeidstid, gis fri uten tap av inntekt, inkludert faste tillegg samt nattillegg. Når slike møter faller på offshoreansattes avspaseringsperiode betales minimum i henhold til pkt. 9.2 overenskomst for flyttbare innretninger og plattformboring på norsk kontinentalsokkel. Bedriften betaler i slike sammenhenger transportutgiftene i forbindelse med nødvendig reise fra og til arbeidssted og/eller den enkeltes hjemsted. Dersom møtet legges slik at overnatting er nødvendig, skal bedriften dekke nødvendig kost og losji. Ved inngåelse eller fornyelse av en lokal avtale på bedriften om tillitsvalgtarbeid, er det anledning til, dersom partene blir enige, i denne å avtale at det ikke skal utbetales overtidstillegg som fastsatt i nevnte pkt. 9.2 for tillitsvalgte som møter på årsmøter og tillitsvalgtskonferanser 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 tillitsvalgtskonferanse i løpet av året. Til årsmøte og tillitsvalgtskonferansen møter fagforeningens styremedlemmer og de Plasstillitsvalgte.

Dersom en av partene etter felleserklæringen om tillitsvalgte forlanger det, skal det føres lokale forhandlinger om vilkår for tillitsvalgtarbeid utenom hva som i Hovedavtalen ellers er nevnt, herunder spørsmål om hel/deltid for tillitsvalgte. En slik avtale skal regulere lønns/arbeidsvilkår for den tillitsvalgte samt forhold knyttet til reiser, eventuell innkvartering, og praktisk tilrettelegging som beskrevet i dette kapittel. Dersom det ikke oppnås enighet lokalt om slik avtale, har hver av partene rett til å bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Oppnås heller ikke der enighet avgjøres saken av en nemnd som nevnt i pkt. 15.3.

Tillitsvalgte på heltid/deltid skal ha rett til å vende tilbake til sin tidligere jobb 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 (opprykk) til høyere stilling. En slik vurdering skal skje på årlig basis.

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

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.

Tillitsvervet skal ikke medføre at den tillitsvalgte i hel/deltid får lavere inntekt (basert på regulativlønn etter den tarifferte arbeidstid (regulativlønn basert på 1460 timer pr. år med tillegg av 7% på lønnsatsene) samt alle faste tillegg og nattillegg, kurs- og møtegodtgjørelse, samt faste og variable tillegg etter tariffavtalen). Tap av overtid samt kompensasjon for merarbeid kompenseres med et tillegg på minimum 12 %.

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

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 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 Bedriftstillsvalgte. 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 DSO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle DSO 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 DSO 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, og innenfor gjeldende offentlige bestemmelser utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som for arbeidstakerne.

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

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.

5.4 Samarbeid om tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6 nr. 1 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt utførelsesutvalg 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 jf. 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 jf. 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 arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferanser skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

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 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.

Med regneskaper 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.

Kapittel VI

SYSSELSETTING

6.1 Arbeidstakernes arbeidsforhold, oppsigelse og avskjed

I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de ved sine tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter før beslutninger settes i verk. 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.

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

I saker som omfattes av dette punkt skal de 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.

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 optas 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 bedriftsansiennitet 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.

Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad:

Så lenge det etter dagpengeforskriften § 6-4 ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

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 gjenninntagelse 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

Varsalet 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 tilstede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

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

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 fratre 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 Vern av 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.

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

Kapitel 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.

10.3 Verneombudenes samarbeid ved flere arbeidsgivere

Verneombudene for rederi-, operatør- og entreprenørbedrifter 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 overtidsbetaling i samsvar med gjeldende overtidssatser når de må påta seg vernearbeid utenfor ordinær arbeidstid om bord. 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 Hovedverneombud på heltid/deltid

Hovedverneombud på heltid/deltid har samme betingelser og godgjøres 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. 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

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

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

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 konkurransevne.

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 mindre særlige grunner er til hinder for det.

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

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

Søknad med 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 vaktelskaper skal det benyttes godkjent vaktelskap i henhold til samme lov.

Partene viser for øvrig til AML kap 9 om kontrolltiltak i virksomheten.

Kapittel XIV

KONTINGENTTREKK

14.1 Kontingenttrekk

Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund er legitimert til å motta oppgjør på sine medlemmers vegne. 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 DSO 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.

14.2 Innhold i trekklist

Hvor det er praktisk mulig etter bedriftens datasystem skal trekklistene inneholde identifikasjonsnummer, 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 DSO månedlig. Der det er praktisk mulig skal de være alfabetiske og også sendes elektronisk. 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. DSO kan ta opp med NR tilfeller hvor en bedrift etter DSOs 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 NR for samme art virksomhet hvis NR 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 få den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligste for bedriften.

NR skal pr. 1.februar hvert år oversende en oppdatert liste over hvilke medlemsbedrifter som har virksomhet innenfor partenes overenskomstområder og angi hvilke bedrifter overenskomstene 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.

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 arbeidstvistloven § 6 - 3.

15.6 Bedrift som ved innmelding i NR er bundet av særoverenskomst

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

Kapittel XVI

KONFLIKTER

16.1 Plassoppsigelse

NR og DSO vil ved tariffrevisjonen eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse 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. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistloven § 28.

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 neste avsnitt. 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

DSO 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 DSO sentralt innen 48 timer gi en samlet opplysning om hvem som omfattes av oppsigelsen. DSO 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.

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

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 lønnsmessig 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 iverk til støtte for en annen lovlig konflikt i Norge, når samtykke er gitt av NR eller DSO. 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 DSO erklærer sympatistreik blant NRs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NR, skal DSO samtidig sørge for sympatistreik ved tilsvarende andre bedrifter, hvis slike finnes, dog skal antallet arbeidstakere som medtasi 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 DSO 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 DSO. DSO forplikter seg til ikke å foreta plassoppsigelse for ansatte som tjenestegjør i stilling som plattformsjef.

17.5 Betinget plassoppsigelse - konflikt til vern av organisasjonsretten

Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har DSO 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, slutes 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, og i henhold til den inngåtte, stedlige avtale. Prosedyre for etablering av sikkerhetsbemanning samt plugge/nedstengningsprogrammet som er sendt til Petroleumstilsynet, skal deretter iverksettes.

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.

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 losjinnretninger som er nødvendig av tilsvarende grunner. Det vises til regelverk som fastsetter at plattformsjefen har et særlig ansvar for å vurdere hva som er sikkerhetsmessig forsvarlig og nødvendig.

Kapittel XIX**FELLESBESTEMMELSER****19.1 Tolkningstvister**

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

19.2 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Norges Rederiforbund og innmeldte bedrifter med tilliggende selskaper med aktivitet innenfor tariffavtalens virkeområde på den ene siden og DSO på den annen side.

19.3 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom DSO og NR.

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

19.4 Varighet

Denne avtale som trer i kraft 13. desember 2010, gjelder til 31. desember 2013 og videre tre (3) år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Norges Rederiforbund

De Samarbeidende Organisasjoner

Vedlegg 1

Protokoll av 19. november 1999 med felleserklæring om tillitsvalgte

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

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

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

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

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

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

Protokolltilførsel av 2002 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte

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

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

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

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

Tillegg 2010:

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

Protokolltilførsel av 2012 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte.

Ny tabell erstatter eksisterende tabell av 2003;

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

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

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

Vedlegg 2 Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

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