

**NSOF 2020
NORSK
SJØOFFISERSFORBUND**

**Gjelder fra 1. juni 2020
til 31. mai 2022**

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

INNHALDSFORTEGNELSE

1. VIRKEOMRÅDE	3
2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE.....	3
2.1 ANSETTELSE.....	3
2.2 OPPSIGELSESRIST OG FORM.....	3
3. LØNSSYSTEM.....	4
3.1 LØNSSORDNING.....	4
3.2 FORLENGET TID OM BORD.....	4
3.3 FAST ALTERNERENDE STILLING.....	5
3.4 KOST- OG KOSTGODTGJØRELSE.....	5
3.5 ARBEID PÅ LAND.....	5
4. EGEN LUGAR.....	5
5. MØTER OG KONSULTASJONER.....	5
6. KURS PÅLAGT AV ARBEIDSGIVEREN.....	5
6.1 KRAV OM KURS.....	5
6.2 KORTERE KURS.....	6
6.3 KURS AV LENGRE VARIGHET.....	6
6.4 HJEMREISE UNDER KURS.....	6
6.5 UTGIFTER I FORBINDELSE MED KURSET.....	6
6.6 KOST- OG LOSJIGODTGJØRELSE.....	6
7. FERIE OG FERIEPENGER.....	7
7.1 FERIELOVEN.....	7
7.2 FERIEENS LENGDE OG DEN ALMINNELIGE ARBEIDSTID.....	7
7.3 FERIETID.....	7
7.4 FERIEPENGER.....	7
7.5 TILLEGG FOR PLATTFORMSJEF OVER 60 ÅR.....	8
8. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE.....	8
9. REISEREGULATIV.....	8
9.1 ORDINÆR REISEPLAN.....	8
9.2 UREGELMESSIGHETER VED REISEN.....	9
9.3 UTGIFTER I FORBINDELSE MED ANDRE REISER.....	9
9.4 HJEMREISE GRUNNET SYKDOM.....	9
10. PERMISJONER.....	9
10.1 GENERELLE BESTEMMELSER.....	9
10.2 BEDRIFTSVIS TILLEGGSPRAKSIS.....	10
10.3 PERMISJON UTEN LØNN.....	10
10.4 MEDDELELSE.....	10
10.5 DEFINISJONER.....	10
10.6 TRANSPORT.....	10
11. REPETISJONSØVELSER.....	10
11.1 GODTGJØRELSE.....	10
11.2 REFUSJON.....	10
12. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR.....	11
13. SYKDOM.....	11
13.1 LEGEUNDERSØKELSE.....	11
13.2 SYKEFRAVÆR OG ARBEIDSPPLAN.....	11
13.3 LØNN UNDER SYKDOM.....	11
13.4 GRAVIDE PLATTFORMSJEFER.....	11
14. FORSIKRING OG PLATTFORMSJEFENS EFFEKTER.....	12

14.1	FORSIKRING.....	12
14.2	PLATTFORMSJEFENS EFFEKTER	12
14.3	ETTERLØNN VED DØDSFALL	12
15.	FJERNARBEID	12
16.	PENSJONSFOND (JFR. PROTOKOLLTILFØRSEL I PKT. 19).....	12
17.	ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE.....	12
18.	RESSURSPPOOL.....	13
19.	GENERELLE AVTALER.....	13
20.	REGULERINGSBESTEMMELSE.....	13
21.	PROTOKOLLTILFØRSLER	13
22.	IKRAFTTREDEN - VARIGHET	15
BILAG 1	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND.....	16
BILAG 2	PENSJON.....	18
BILAG 3	INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.	21
BILAG 3A	ANSATTE I VIKARBYRÅER.....	24

AVTALE FOR PLATTFORMSJEFER PÅ MOBILE OFFSHOREINNRETNINGER I VIRKSOMHET PÅ NORSK KONTINENTALSOKKEL

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for plattformsjefer som arbeider på flyttbare innretninger (uavhengig av om innretningen er innført i skipsregister) på norsk kontinentalsokkel.

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

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

2.1 *Ansettelse*

Plattformsjefen, som har den høyeste myndighet om bord, skal ansettes ved skriftlig kontrakt undertegnet av plattformsjefen og arbeidsgiver. Kontrakten skal være en standardkontrakt og skal være på norsk. Dersom plattformsjefen ønsker det, kan kontrakten være skrevet på engelsk.

Kontrakten skal vise til gjeldende overenskomst som sammen med andre aktuelle bestemmelser vedrørende arbeidet, skal overleveres plattformsjefen. Pålagte utgifter i forbindelse med ansettelse dekkes av arbeidsgiveren.

Uten avtale mellom arbeidsgiver og plattformsjefen 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 plattformsjefens generelle plikter etter arbeidskontrakten.

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

2.2 *Oppsigelsesfrist og form*

Oppsigelser skal gis skriftlig av begge parter, og det skal sendes rekommandert eller gis skriftlig kvittering på mottagelsen. Oppsigelsestiden er 3 måneder, og etter 10 års ansettelse 6 måneder.

Ved særlig skriftlig avtale med den enkelte plattformsjef kan det treffes avtale om gjensidig lengre oppsigelsestid.

Det kan avtales i arbeidskontrakten en prøvetid på inntil 6 måneder.

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

Plattformsjef 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 utløp.

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

Merknad:

Ved innskrenkning skal det mest mulig tas hensyn til den enkelte plattformsjefs tjenestetid i bedriften.

Fortrinnsrett til ny tilsetning etter arbeidsmiljølovens § 14-2, skal for plattformsjefer 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. LØNNSSYSTEM

3.1 Lønnsordning

Lønnen for plattformsjefer fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde.

Hvis den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuelt regulering av lønnen, kan vedkommende, eller en annen plattformsjef i bedriften på vedkommendes vegne, kreve å få drøfte saken med bedriftsledelsen.

*Se protokolltilførsel i pkt. 21

Protokolltilførsel:

Ingen plattformsjef skal tjene under kr. 85 476,- med normal månedslønn og kr. 76 318,- med justert månedslønn. Disse minstelønnsattsene er basert på gjennomsnittlig 1460 timer i året og 12 % feriepenger (skal utregnes med den til enhver tid gjeldende sats for feriepenger).

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.

Norsk Sjøoffisersforbund vil presisere at de arbeider for at plattformsjefen, som høyeste myndighet om bord, skal inneha den høyeste lønn blant den faste besetningen. Partene har søkt å markere plattformsjefens ledende stilling ved å gi denne den høyeste minstelønnsatts innen området.

3.2 Forlengt tid om bord

Plattformsjefen skal ha en kompensasjon med timelønn og overtidstillegg på 65 % av denne for forlengt tid om bord (med arbeid) i forhold til lengden av deres ordinært avtalte arbeidstid samt betaling med månedslønn/146 pr. time for ventetid (fritid) på

fartøyet når det ikke arbeides. Ventetid regnes fra det tidspunkt som er fastsatt for avreise, eller etter 14 døgn fra det tidspunkt oppholdsperioden begynte. Korte avbrudd i oppholdsperiode regnes som del av oppholdsperiode. Den fritid som her er 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.

3.3 Fast alternerende stilling

En som på grunn av arbeidstidsordningen er ansatt for å tjenestegjøre i en annen stilling en bestemt del av tjenestetiden, bør søkes ansatt i kombinert stilling og avlønnes kontinuerlig med satser som ligger forholdsmessig korrekt mellom satsene for de to stillingene. Hvis overtid er innregnet i lønnsatsene 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.

3.4 Kost- og kostgodtgjørelse

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

3.5 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.

Innkalles plattformsjefen av arbeidsgiver i sin fritid til møter og konsultasjoner, kan det lokalt avtales godtgjørelse i det enkelte tilfelle.

4. EGEN LUGAR

Plattformsjefen, som har den høyeste myndighet om bord, har krav på egen lugar hvor dette ikke er praktisk helt umulig.

5. 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 medgatte møtetid, dog minimum 4 timer. Dette gjelder ikke når møtet omfatter personlige forhold for den innkalte.

6. KURS PÅLAGT AV ARBEIDSGIVEREN

6.1 Krav om kurs

Arbeidsgiveren skal til enhver tid følge opp endrede krav til stillingen som egen fast plattformsjef. Dersom plattformsjefen ikke oppfyller kravene, vil arbeidsgiveren og plattformsjefen i samarbeid sørge for at nødvendig faglig utdanning blir gjennomgått.

6.2 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.

6.3 Kurs av lengre varighet

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

Ved pålagte kurs på land av lengre varighet enn 24 dager, vil avlønning for fritid bli i henhold til avtale mellom plattformsjefen og arbeidsgiveren. Før det fastsettes hvilken turnus plattformsjefen skal gå inn på etter kurset, skal dette drøftes med den enkelte.

6.4 Hjemreise under kurs

Ved pålagte kurs i Norge har plattformsjefen rett til fri hjemreise til bopel i Norge en gang pr. uke i kursperioden.

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

6.5 Utgifter i forbindelse med kurset

Arbeidsgiveren betaler kursutgifter og holder nødvendige læremidler.

6.6 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.

6.7 Maritime personellsertifikater

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

7. FERIE OG FERIEPENGER

7.1 Ferieloven

For overenskomstforholdet gjelder Ferieloven i den utstrekning organisasjonene ikke måtte bli enige om 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 arbeidstakerorganisasjonene i 2000. Satsen for feriepenger er satt til 12 %.

7.2 Feriens lengde og den alminnelige arbeidstid

Avtalefestet ferie avvikles i friperiodene i løpet av ferieåret. Ved fastsettelse av plattformsjefens arbeidsplan skal det tas hensyn til at han 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.

7.3 Ferietid

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde: Plattformsjefen 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 plattformsjefen må fortsette i tjenesten inn i nevnte friperioder på grunn av at arbeidsgiveren uforskyldt ikke kan gjennomføre plattformsjefbytte som forutsatt, skal vedkommende være fritatt for alt arbeid i den første friperiode deretter. Hvis plattformsjefen 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.

7.4 Feriepenger

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 månedshyre i alle årets måneder. Den lønn som derved er utbetalt i de 35 feriedager betraktes som forskudd på feriepenger for neste år. Det som gjenstår av feriepenger (differansen mellom 12 % og full lønn i ferien) utbetales i mai måned i ferieåret. De som slutter i sin stilling i løpet av opptjeningsåret får den eventuelle differansen utbetalt kontant ved fratreden. Ferielovens § 11.3, 2. ledd om trekk av 1,4 % kommer ikke til anvendelse. Den fri kost om bord verdsettes til kr. 596,- pr. måned. Partene er enige om følgende beregningsmåte for feriepenger:

$$\begin{array}{l}
 \text{Fortjenesten i perioden} \\
 + \text{ Fri kost kr. 596,- pr. måned i perioden} \\
 - \text{ 35/365 ordinær hyre i perioden (forskudd f.penger)} \\
 = \text{Grunnlag for beregning av feriepenger} \\
 \\
 12 \% \text{ av grunnlaget for beregning (totale f.penger)} \\
 - \text{ 35/365 ordinær hyre i perioden (forskudd f.penger)} \\
 = \text{Rest feriepenger}
 \end{array}$$

Plattformsjefene 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 feriepengegrunnlag i lønns- og trekkoppgavene idet mesteparten av feriepengene mottas løpende i opptjeningsåret.

7.5 Tillegg for plattformsjef over 60 år

Plattformsjef over 60 år gis en godtgjørelse for 33,6 timers ekstra arbeid pr. år etter satsene eller den individuelle lønn som gjaldt i juli i opptjeningsåret. Godtgjørelsen utbetales samtidig med feriepengeestansen og legges dessuten til i formelen for beregning av feriepengegrunnlaget. Ved lengre gjennomsnittlig arbeidsuke økes prosenttillegget tilsvarende.

Plattformsjef over 60 år gis dessuten et feriepengetillegg på 2,3 % av et beregningsgrunnlag som utgjør 6 ganger grunnbeløpet etter Folketrygden.

8. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Plattformsjef som tjenestegjør om bord på følgende dager godtgjøres med kr. 2110 - pr. dag:

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

Plattformsjefer som møter frem på fremmøtested til avtalt tid opptjener også helligdagsgodtgjørelse på slike helligdager.

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

9. REISEREGULATIV

9.1 Ordinær reiseplan

Den mest hensiktsmessige og praktiske reiseplan fra den enkeltes hjemsted til utreisested og retur settes opp i samråd med den enkelte plattformsjef. 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.

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 plattformsjefen 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.

Plattformsjefer 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 plattformsjefen. Denne bestemmelse skal ikke medføre forringelse av praksis i bedriftene.

Plattformsjefer med reiseutgifter over kr. 500,- for tur/returreise fra hjemstedet til heliport kan få et reiseforskudd tilsvarende det dobbelte av prisen for tur/returreisen.

9.2 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 bespising. Den enkelte arbeidsgiver skal gjøre sitt beste for at plattformsjefer slipper å vente på utreisestedet. Dersom helikopteravgangen til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har plattformsjefen rett til et måltid til en verdi av kr. 125,-. For hver fjerde ventetimer i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr. 175,-. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimum 10 timer etter planlagt helikopteravgang, bør plattformsjefen få hvile på dertil egnet sted.

9.3 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. 7.1.

9.4 Hjemreise grunnet sykdom

Bestemmelsene i pkt. 7.1 gjelder tilsvarende ved nødvendig hjemreise på grunn av sykdom under tjenesteoppholdet.

10. PERMISJONER

10.1 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 p.g.a. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Velferdspermisjon under c) godtgjøres med inntil 14 dager (168 timer) selv om permisjon på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller i en oppholdsperiode. 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.

10.2 Bedriftsvis tilleggspraksis

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

10.3 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.

10.4 Meddelelse

Ved innvilgelse av permisjoner skal plattformsjefen få meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.

10.5 Definisjoner

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

10.6 Transport

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

Hvis velferdspermisjonene faller i 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.

11. REPETISJONSØVELSER

11.1 Godtgjørelse

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

11.2 Refusjon

Dersom noen dager av de i punkt 11.1 nevnte tilfeller faller i oppholdsperioden skal det ikke trekkes i lønn, men da tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig arbeidsgiveren.

12. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

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

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

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

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

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales lokalt.

13. SYKDOM

13.1 Legeundersøkelse

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

13.2 Sykefravær og arbeidsplan

Turnusen går etter ordinær plan uavhengig av sykdom i den tid plattformsjefen skulle vært om bord eller hatt friperiode i land.

Ved sykdom under friperiode i land, tilkommer plattformsjefen ikke ny friperiode.

Ved sykdom når plattformsjefen skulle vært om bord, kan det ikke pålegges ekstra arbeid av den grunn. Plattformsjefen skal heller ikke tape friperiode som han ville ha opparbeidet uten fravær i forbindelse med sykdommen.

13.3 Lønn under sykdom

Plattformsjef 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 sykepenges i Folketrygdloven (p.t. 6 x grunnbeløpet for perioden etter arbeidsgiverperioden).

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

13.4 Gravide plattformsjefer

Der overflytting er praktisk mulig har gravide plattformsjefer krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller plattformsjefen. 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.

14. FORSIKRING OG PLATTFORMSJEFENS EFFEKTER

14.1 Forsikring

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

14.2 Plattformsjefens effekter

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

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

14.3 Etterlønn ved dødsfall

Ved ansattes dødsfall utbetales etterlønn til etterlatte i 2 måneder.

15. FJERNARBEID

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

16. PENSJONSFOND (Jfr. Protokolltilførsel i pkt. 19)

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 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.

17. ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre

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

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

Til forhandlingsprotokollen:

Enkelte eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse blir i forbindelse med innskrenkninger og bedriftsnedleggelse gående flere år uten et reelt arbeidstilbud. NSOF og NR er enige om at det er viktig å kunne gi også disse arbeidstakerne et tilbud.

Offentlig medvirkning er nødvendig for å få flere av de eldre arbeidsledige i arbeid. Partene vil derfor foreslå at man sammen med myndighetene vurderer tiltak som kan være aktuelle for å fremme sysselsettingen blant eldre arbeidstakere.

Det settes ned et utvalg mellom partene som skal se på helseproblemer som oppstår hos eldre arbeidstakere som jobber helkontinuerlig skift, samt utrede eventuelle nedtrappingsordninger for eldre arbeidstakere.

18. RESSURSPPOOL

Partene er enige om at felleserklæringen datert 5. februar 2008 også gjelder for plattformstjefer.

19. GENERELLE AVTALER

Opplysnings- og utviklingsfondet -	se bilag 1
Pensjon -	se bilag 2
Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.-	se bilag 3

20. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NR og NSOF 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 NSOFs og NRs Styre eller det organ de bemyndiger. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes utløp, si opp overenskomsten med 14 - fjorten - dagers varsel, dog ikke til utløp før 1. juni 2021.

21. PROTOKOLLTILFØRSLER

Partene har inngått følgende protokolltilførsel til avtalen:

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. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.

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

De tillitsvalgte skal ha rett til å kontrollere at lønnsnivået for personell i lønnsgruppe 0-2 i sammenheng med arbeidssyklus er i tråd med intensjonene i lønnsystemet. Ved drøftinger i henhold til dette avsnitt skal bedriften, dersom de tillitsvalgte ber om det, fremlegge lønnsoppgave over NSOFs medlemmer og for øvrig en anonymisert dokumentasjon om lønn for de stillingsgrupper hvor NSOF 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 uproblematisk. 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 taushetsklæring hvorav fremgår at opplysningene ikke skal bringes videre og at de kun skal brukes til det tariffavtalte formål. Ved utstedelse av en slik taushetsklæring 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.

Protokolltilførsel 2012:

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

Protokolltilførsel av 2018 om midlertidig utvidet fortrinnsrett i avtaleperioden

Arbeidstakere som i avtaleperioden 1. juni 2018 til og med 31. mai 2020 mottar oppsigelse grunnet driftsinnskrenkning, skal ha en utvidet fortrinnsrett til ny tilsetting som i arbeidsmiljølovens § 14-2 fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog slik at den utvidede fortrinnsrett bortfaller ved fylte 60 år for ansatte på flyttbare innretninger. For ansatte på plattformboring bortfaller den utvidede fortrinnsretten ved fylte 62 år.

22. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. juni 2020 til 31. mai 2022 og videre 1 år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 - en - måneds skriftlig varsel.

Bilag 1 Opplysnings- og utviklingsfond

AVTALE

av 3. juni 1982

med endringer av 1. juli 1990 og 15. juli 1992

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 Norges Skipsførerforbunds (fra 1.1.95: Norsk Sjøoffisersforbund) tillitsmenn, kontaktmenn og representanter med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av ledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1.,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.

§ 3 FINANSIERING

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

NSOFs andel betales til:

Konto nr.: 6027.05.11662
Norsk Sjøoffisersforbund
Postboks 2000 Vika
0125 OSLO

NRs andel betales til:

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

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 ha vært gjennomført.

§ 6 VARIGHET

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

Bilag 2 Pensjon

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

Ansatte på flyttbare innretninger

Norges Rederiforbunds tilleggspensjonsordning (NRT-ordning)

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

Merknader

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

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

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

Norges Rederiforbunds tjenstepensjonsordning

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

Merknader

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

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

Ansatte på permanent plasserte innretninger

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

Norges Rederiforbunds tjenstepensjonsordning

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

Gavepensjon – overgangsordning.

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

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

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

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

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

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

Merknad:

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

Pensjonsutvalg

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

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

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

Partene er enige om følgende:

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

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

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

Merknad

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

Bilag 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.