



Norges
Rederiforbund
Norwegian
Shipowners'
Association

Et rettferdig arbeidsliv



NR tariff land

Mellom **NR** og de i foreningen stående medlemsbedrifter på den ene siden og **SAFE** og vedkommende bedriftsklubb på den annen side



2024-2026

LANSAFE2024
SAFE

Gjelder fra 1. juli 2024
til 30. juni 2026

OVERENSKOMST

mellom

NORGES REDERIFORBUND

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

og

SAFE

**og vedkommende bedriftsklubb
på den annen side**

INNHOLDSFORTEGNELSE

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

17. ARBEIDSANTREKK	16
18. SKJERMBRILLER.....	16
19. ETTERLØNN VED DØDSFALL	16
20. PENSJON	16
21. ARBEID OFFSHORE OG UTENFOR BEDRIFTEN PÅ LAND	16
21.1 ARBEID OFFSHORE GENERELT	16
21.2 ARBEID OFFSHORE FOR VERKSTEDSANSATTE.....	16
21.3 ARBEID UTENFOR BEDRIFTEN PÅ LAND	16
22. ELDRE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE.....	17
23. INNVANDRERE	18
24. GENERELLE AVTALER.....	18
25. VARIGHET	18
27. PROTOKOLLTILFØRSLER.....	19
BILAG 1 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	20
BILAG 2 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)	22
BILAG 3 SLITERORDNINGEN	25
BILAG 5 FERIE	30
BILAG 6 FAGOPPLÆRING OG VIDEREUTDANNING	33
BILAG 7 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.....	34

1. VIRKEOMRÅDE

1.1 Generelt

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

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

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

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

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

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

Protokolltilførsel gjeldende for verkstedspersonell

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

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

nødvendig for å dekke behovet for spesialisert arbeidskraft. Bruk av slikt personell skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

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

1.2 Norsk språk

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

1.3 Særavtaler

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

1.4. Verkstedspersonell

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

2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG AVSKJED

2.1 Ansettelse

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

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

2.2 Oppsigelse og avskjed

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

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

2.3 Godskriving av bedriftsansienitet ved militærtjeneste etc.

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

2.4 Ledige og nyoprettede stillinger

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

Protokolltilførsel:

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

2.5 Fortrinnsrett til ansettelse for deltidsansatte etc.

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

2.6 Oversikter over innleid personell

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

3. HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM

3.1 Helseundersøkelser

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

3.2 Lønn under sykdom

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

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales månedlig i henhold til den enkelte bedrifts praksis.

4.2 Vikariat i høyere stilling

Når en arbeidstaker blir pålagt eller gjør avtale om å vikariere i en høyere stilling med det ansvar som tilligger denne, skal vedkommende betales den høyere stillings lønn fra første dag. Hvor den høyere stillings lønn er individuelt fastsatt ytes et tillegg på kr. 2000,- pr. uke (400,- per dag). Tillegget gis fra første dag.

4.3 Beregninger

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

For verkstedsansatte som reiser sporadisk offshore gjelder:

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

4.4 Lønnsbestemmelser for individuelt avlønnede

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn eller vilkår forøvrig kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede. Hvor det ikke allerede foreligger en arbeidsbeskrivelse, skal det i denne forbindelse utarbeides en slik dersom den enkelte arbeidstaker krever det.

Merknad:

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

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

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

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

4.5 Lønnbestemmelser for verkstedsansatte

Det fastsettes følgende minstelønnsatser

- | | |
|----------------------------------|--|
| a) Unge arbeidere (under 18 år): | kr. 153,83,- pr. time |
| b) Øvrige arbeidere | kr. 226,90 pr. time
kr. 235,80 pr. time etter ett år som øvrig arbeider |
| c) Fagarbeidere: | kr. 250,30- pr. time
kr. 251,30- pr. time etter ett år som fagarbeider |

Satsene gjelder fra 1. juli 2024 til 31. juni 2026.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6 Overtid inkludert i lønn

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

4.7 Militærtjeneste

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

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

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

4.8 Lønnslister

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

5. ARBEIDSTID

5.1 *Generelt*

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

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

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

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

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

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

5.2 *Deltidsansettelse*

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

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

5.3 *Lønnsbestemmelser for lærlinger*

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

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

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

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

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

Protokolltilførsel:

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

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

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

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

5.4 Fjernerbeid

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

6. OVERTIDSARBEID

6.1. Definisjoner og unntak

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

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

6.2 Korte overtidsperioder

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

6.3 Godtgjørelsens størrelse

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

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

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

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

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

For pålagt overtidsarbeid regnes påbegynt halvtime som halvtime.

Ved overtidsarbeid dekker arbeidsgiver utgifter til mat (minimum kr. 107,-) og ekstraordinære reiseutgifter i forbindelse med overtidsarbeidet, i ht. gjeldende regler i bedriften.

6.4 Hjemmevakt

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

7. SKIFTARBEID

7.1 Generelt

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

7.2 Skiftarbeid for ansatte i verkstedene

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

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

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

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

8. KURS

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

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

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

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

9. TJENESTEREISER

Reise i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

10. FERIE

Ferie gis i henhold til ferieloven.

Avtalefestet ferie gis i henhold til bilag 4.

11. FØDSELS-, FORELDRE- OG OMSORGSPERMISJON

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

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

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

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

12. VELFERDSPERMISJONER

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

- a) Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, svigerbarn, besteforeldre, eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

- b) Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.
- c) Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- d) Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- e) Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- f) Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
- g) Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
- h) Det gis permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
- i) Permisjon ved avlegging av eksamen ved offentlig godkjent utdanningsinstitusjon (begrenset til inntil 3 eksamener pr. semester/halv år) forutsatt at utdanningen er relevant i forhold til nåværende eller fremtidige stillinger i selskapet.
- j) Lesedag før avlegging av eksamen i.h.t. bokstav i) over.
- k) Amming

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

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

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

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

13. REPETISJONSØVELSER

13.1 Godtgjørelse

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

13.2 Refusjon

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

14. LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

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

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

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

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

15. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

Der overflytting er praktisk mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Denne vurderingen bør utføres av bedriftshelsetjenesten sammen med den gravide, eventuelt også behandlende lege eller jordmor. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal månedslønnen ikke reduseres.

16. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR FOR VERKSTEDSPERSONELL

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig og tilpasset arbeidstøy (kjeledress, arbeidssko eller til svarende, og etter behov varmedress, vinterkjeledress og regntøy) samt verne utstyr, herunder personlig verneutstyr. Utlevert arbeidstøy og verneutstyr er bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett arbeidstøy eller utstyr, innleveres det utslitte. Brukt verneutstyr som nevnt ovenfor, skal være forsvarlig rengjort ved utlevering. Operatøren eller bedriften holder arbeidstakeren med redningsdress under transport til og fra innretning og under opphold om bord. Den praktiske gjennomføringen av denne bestemmelsen avtales lokalt.

17. ARBEIDSANTREKK

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

18. SKJERMBRILLER

For arbeidstakere som jevnlig og som en betydelig del av sitt arbeid arbeider ved dataskjerm, dekker arbeidsgiver synstest og skjermbriller. Nærmere retningslinjer for ordningen utarbeides av den enkelte bedrift.

19. ETTERLØNN VED DØDSFALL

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

20. PENSJON

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

(bestemmelsene er inntatt i bilag 4 til orientering)

21. ARBEID OFFSHORE OG UTENFOR BEDRIFTEN PÅ LAND

21.1 Arbeid offshore generelt

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

For øvrig skal betingelsene for arbeid offshore avtales lokalt.

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

21.2 Arbeid offshore for verkstedsansatte

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

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

21.3 Arbeid utenfor bedriften på land

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

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

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

For verkstedsansatte gjelder:

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

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

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

Det samme gjelder for reiser på fridager.

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

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

22. ELDERE ARBEIDSTAKERE/ARBEIDSTAKERE M/NEDSATT HELSE

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

SAFE 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/redusert arbeidstid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Protokolltilførsel:

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

23. INNVANDRERE

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

Protokolltilførsel:

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

24. GENERELLE AVTALER

Opplysnings- og utviklingsfond	- se bilag 1
Avtalefestet pensjon (AFP)	- se bilag 2
Sluttvederlagsordningen	- se bilag 3
Pensjon	- se bilag 4
Ferie	- se bilag 5
Fagopplæring og videreutdanning	- se bilag 6
Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	- se bilag 7

25. VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. juli 2024 til 30. juni 2026 og videre - ett - år om gangen dersom den ikke skriftlig av en av partene sies opp med 2 - to - måneders varsel.

26. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Se egen protokoll.

27. PROTOKOLLTILFØRSLER

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

Protokolltilførsler 2012:

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

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

Protokolltilførsler 2018:

Arbeid utenfor bedriften på land

Forbundene krevde at arbeidstakere på land med rett til overtidkompensasjon skal godtgjøres som for verkstedansatte ved arbeid utenfor bedriften på land punkt 21.3. Partene er enig om at der hvor det er aktuelt og det ikke foreligger lokale retningslinjer, må slike fastsettes på den måten 21.3 siste avsnitt gir anvisning på.

Protokolltilførsel 2022:

Til punkt 4.6 og særlig uavhengige stillinger:

Partene viser til arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) og bedriftens ansvar for å overholde arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Ved vurderingen av om arbeidstakere har særlig uavhengige stillinger vises til Arbeidstidsutvalgets innstilling NOU 2016:1, se spesielt kapittel 12 hvor retts- og forvaltningspraksis er gjennomgått. Bedriften skal på forespørsel fra de tillitsvalgte fremlegge oversikt over stillinger som er vurdert som særlig uavhengige etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (2)

Bilag 1 Opplysnings- og utviklingsfond**A V T A L E**

av 26. september 1974 med endringer av
14. mai 1976, 28. september 1978, 26. mai 1982,
14. juni 1990, 7. juli 1992 og 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 utdannelses tiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på:

1. skoloring av Sammenslutningen av Arbeidstakere i Energisektorens 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 SAFE 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 SAFE mens resten deles likt mellom SAFE og NR.

§ 4 INNKREVING AV PREMIE M.V.

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

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

SAFE` andel betales til:

Konto nr.: 3201.09.86396
Sammenslutningen av Arbeidstakere i Energisektoren
Postboks 145
4001 STAVANGER

NRS andel betales til:

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

Merknad:

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

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

§ 5 MIDLENES ANVENDELSE

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

§ 6 VARIGHET

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

Bilag 2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Gjelder ansatte på permanent plasserte innretninger.

Bilag til overenskomst av 2022

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

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

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

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

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

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv. Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP. Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene. AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

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

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

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

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

VIII.

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

Bilag 3 Sliterordningen

Bilag til overenskomstene 2022

SLITERORDNINGEN mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen. Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon. Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt. Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

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

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

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

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

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges. Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

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

§ 5 Ytelsen

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

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.
- Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

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

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

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen.

Premiesatsene pr. måned er:

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

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

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

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 4 Pensjon**PENSJON**

Følgende pensjonsordninger gjelder innenfor tariffområdet.

1. Tjenestepensjon

Ansatte på denne overenskomsten skal, i tillegg til sjømannspensjonen, være omfattet av en innskuddspensjon etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.

Rederiets årlige innskudd er 3 % av pensjonsgrunnlaget mellom 0 G og 7,1 G, og 15 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 G og 12 G. (G=grunnbeløpet i folketrygden)
Pensjonsgrunnlaget er regulativlønn + nattillegg som følge av arbeidstidsordningen på innretningen.

Opplysning:

For nærmere vilkår; se NRs standard pensjonsavtale inngått med forsikringsselskapet samt gjeldende Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (Lov av 24. november 2000).
Medlemskap pensjonsordningen forutsetter pliktig medlemskap i norsk folketrygd, jf. Lov om innskuddspensjon.

2. Avtalefestet Pensjon (AFP)

Ansatte på denne overenskomsten skal meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som inntatt i bilag 1. Etter gjeldende regelverk gjelder dette likevel ikke ansatte som etter reglene i lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 60 år (født i 1969 og tidligere med opptjening i PTS før 1. januar 2020).

3. Overgangsordning 1 – for ansatte omfattet av PTS født i 1960 – 1969

Ansatte på denne overenskomsten født i årene fra og med 1960 til og med 1969 og som har opptjening i pensjonstrygden for sjømenn før 01.01.2020 (omfattet av gammel ordning) skal meldes inn i en kollektiv innskuddsbasert livrente. Regler for beregningene fremkommer av vedlegg 1 til protokoll av 10. mars 2021.

4. Overgangsordning 2 – for ansatte omfattet av PTS født i 1954 - 1959

Ansatte på denne overenskomsten født i årene fra og med 1954 og til og med 1959 og som slutter i virksomheten skal sikres en tilleggsytelse til sjømannspensjon og tilleggspensjon frem til 67 år, 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 (driftspensjon).

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

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.

5. Tilleggsordning for ansatte innen plattformboring (ikke med i MPK)

Ansatt på plattformboring på denne overenskomsten og som slutter i virksomheten skal sikres en tilleggsytelse tilsvarende 1G pr. år til den ordinære AFP-ordningen frem til 67 år. Tilleggsytelsen forutsetter at den ansatte oppfyller vilkårene for rett til ordinær AFP fra Fellesordningen. Tilleggsytelsene skal sikres gjennom et forsikringsselskap (driftspensjon).

Pensjonsordninger for ansatte som ikke er medlem av norsk folketrygd (Protokoll pr. 19. november 1999 vedrørende utenlandske ansatte)

Partene er enige om prinsippet at bedriftenes samlede pensjonsinnbetalinger i gjennomsnitt skal være de samme pr. utenlandsk ansatt som for norske. Da ordningene som nevnt i punktene 1-4 over forutsetter enten pliktig eller frivillig medlemskap i norsk folketrygd, skal bedriften for ansatte omfattet av denne overenskomsten også sikre en pensjonsordning for denne gruppen ansatte.

Ansatte omfattet av punkt 6 kan ikke samtidig være omfattet av en eller flere av ordningene i punkt 1- 4 over.

De som kan søke frivillig medlemskap i norsk folketrygd, men avstår å søke dette skal være omfattet av punkt 6 i sin helhet og ikke punkt 1-4 over.

De som etter folketrygdloven kapitel 2 er pliktig medlemmer av norsk folketrygd skal meldes inn i de obligatoriske ordningene i punkt 1-3 over, og er under enhver omstendighet ikke dekket av punkt 6, selv om de har utenlandsk statsborgerskap eller bostedsadresse.

Partene er enige om følgende:

De samlede pensjonsutgifter til utenlandske ansatte i innværende tariffperiode skal utgjøre 15 % av regulativlønn, for den enkelte ansatte. Procentsatsen er basert på den antatte gjennomsnittlige kostnaden for norske ansatte som for tiden omfatter premie til sjømannspensjon, AFP, tjenstepensjon og overgangsordningene som nevnt i punkt 3 og 4 over.

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 procentsats 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:

Endring av teksten i punkt 6 griper nødvendigvis ikke inn i allerede etablerte ordninger i bedriften. Partene lokalt må imidlertid være bevisst regler i lov og avtaleverk hva gjelder obligatorisk tjenstepensjon (OTP) og AFP-vedtekter.

Bilag 5 Ferie

**Avtale
mellom
Lo og NHO
om
FERIE**

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne.

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

A. Flexibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

B. Avtalefestet ferie

1.

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

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

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

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

2.

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

Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens § 10.

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

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik;

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12.0

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

3.

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

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

4.

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

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

5.

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

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

6.

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

7.

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

Merknader:

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

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

Bilag 6 Fagopplæring og videreutdanning

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

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til 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.

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

Partene er enige om:

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

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens bestemmelser i kapittel 12.

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

Kompetanse

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

Bilag 7 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hhv. Hovedavtalenes kap. V pkt. 5.5 (Industri Energi, DSO) og kap. V avsnitt 6 (SAFE).

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom entreprenørbedrifter

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

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

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1:

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

1.3.2

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

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

1.3.3

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

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

1.3.4

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

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

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

Merknad:

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

1.4

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

2. Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

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

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

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

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

3. Personvern og taushetsplikt

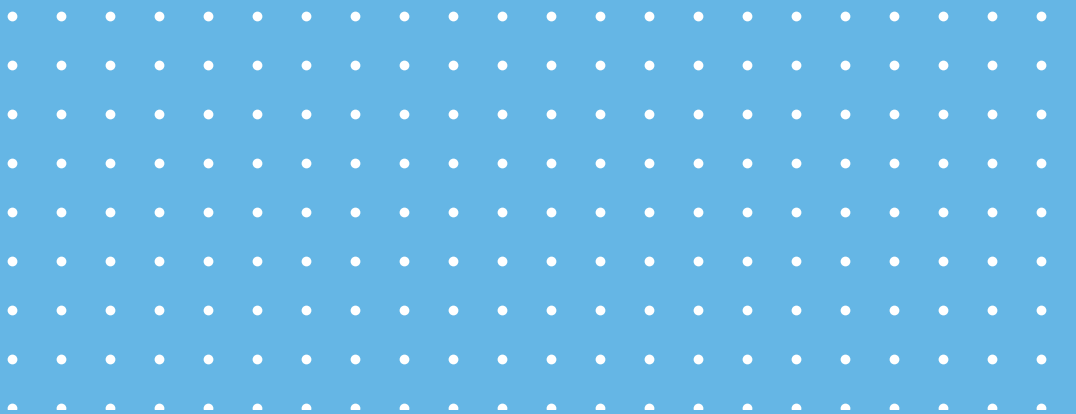
Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte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

4. Bruk av vikarer

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

5. Andre forhold

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



Et rettferdig arbeidsliv

