Hovedavtale

2025-2028

Hovedavtalen

Kapittel I – Organisasjonsretten **5**

Kapittel II – Forhandlingsrett og forhandlingsplikt **5**

2.1 FORBUD MOT ARBEIDSKAMP 5
2.2 LOKAL TVISTELØSNING 5
2.3 STEDLIGE FORHANDLINGER MELLOM ORGANISASJONENE 5
2.4 TVISTFORHANDLINGER MELLOM HOVEDORGANISASJONENE 5
2.5 KONTAKT MED DEN ANNEN ORGANISASJONS MEDLEMMER 6
2.6 FORHANDLINGSMØTEFRISTER 6
2.7 FORHANDLINGSSPRÅK 6

Kapittel III – Tillitsvalgte **6**

3.1 PLASSTILLITSVALGTE 6
3.2 BEDRIFTSTILLITSVALGTE 6
3.3 ARBEIDSUTVALGET (AU) 6
3.4 FAGFORENINGSSTYRETS STØRRELSE 7
3.5 STUDIE-, LIKESTILLING OG SOSIALTILLITSVALGT 7
3.6 HVEM SOM KAN VÆRE TILLITSVALGT 7
3.7 TILLITSVALGT SOM SLUTTER 7
3.8 MELDING VED VALG AV TILLITSVALGT 7
3.9 BEGREPET TILLITSVALGT 7

Kapittel IV – Partenes felleserklæring om tillitsvalgt **8**

4.1 FELLESERKLÆRING OM TILLITSVALGTES ARBEIDSFORHOLD 8
4.2 TILLITSVALGTES OG ARBEIDSGIVERS PLIKTER 8
4.3 GODKJENNING OG RETTIGHETER 8
4.4 TILLITSVALGTES RETT TIL Å FORPLIKTE 8
4.5 FORHANDLINGSREPRESENTASJON OG FULLMAKTER 8
4.6 ARBEIDSFORHOLD OG GODTGJØRELSE FOR TILLITSVALGTE 9
4.7 AVTALE TILLITSVALGTE OM BORD 9
4.8 AVTALE TILLITSVALGTE PÅ HEL-/DELTID 10
4.9 FAGFORENINGENS ÅRSMØTE/TILLITSVALGTKONFERANSER 10
4.10 TJENESTEFRI 11
4.11 MØTER I ARBEIDSTIDEN 12
4.12 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT PÅ ARBEIDSPLASSEN 12
4.13 ARBEIDSGIVERS REPRESENTANT I BEDRIFT/KONSERN 12
4.14 ORIENTERING OM, OG PRESENTASJON AV NYANSATTE 12
4.15 ADGANG FOR REPRESENTANTER FOR SAFE 12
4.16 ADGANG FOR BEDRIFTS-/KONSERNTILLITSVALGTE 12
4.17 PLASSTILLITSVALGTES RETT TIL Å FORLATE ARBEIDET 13
4.18 FORFLYTNING AV TILLITSVALGTE 13
4.19 RETT TIL PERMISJON FOR TILLITSVERV I SAFE 13
4.20 GROVE BRUDD PÅ HOVEDAVTALEN 13
4.21 OPPSIGELSE ELLER AVSKJED AV TILLITSVALGT 13

Kapittel V – Samarbeidsforhold **14**
5.1 MÅLSETTING 14
5.2 DYKTIGGJØRE PARTENES REPRESENTANTER 14
5.3 ETABLERING AV ARBEIDSGRUPPER ETC. 14
5.4 SAMARBEID OM TILTAK FOR YRKESHEMMEDE 15
5.5 KONSERNUTVALG 15
5.6 DRØFTELSER OG MØTER VEDRØRENDE FORHOLD VED BEDRIFTEN 15
5.7 MÅNEDLIGE DRØFTELSESMØTER 15
5.8 INFORMASJONSPLIKT OVERFOR TILLITSVALGTE HOS UNDERENTREPRENØR 15
5.9 NYE EIERE AV BEDRIFTEN 15
5.10 SAMARBEID I KONSERNER 16
5.11 EUROPEISKE SAMARBEIDSUTVALG 16
5.12 KONTAKTMØTER MED STYRET FOR EIERSELSKAPET 16
5.13 TILGANG TIL BEDRIFTENS REGNSKAP 17
5.14 EKSTERN RÅDGIVER 17
5.15 INFORMASJONSPLIKT 17
5.16 BRUDD PÅ REGLENE OM INFORMASJONSPLIKT OG DRØFTELSER 17

Kapittel VI – Opplæring og permisjon for utdanning **18**
6.1 ARBEIDSMILJØOPPLÆRING 18
6.2 KOMPETANSEUTVIKLING 19
6.3 PERMISJONER FOR UTDANNING 19

Kapittel VII – Særavtaler **20**
7.1 SÆRAVTALERS GYLDIGHET 20
7.2 UTLØPSBESTEMMELSER FOR SÆRAVTALER 20
7.3 SÆRAVTALER SOM FØLGER TARIFFAVTALEN 20

Kapittel VIII – Sysselsettingsspørsmål **21**
8.1 SAMARBEID 21
8.2 UTILBØRLIG OPPTREDEN 21
8.3 SYSSELSETTING, ARBEIDSFORHOLD, OPPSIGELSE OG AVSKJED 21
8.4 BEDRIFTSANSIENNITET VED INNSKRENKNINGER I ARBEIDSSTOKKEN 21
8.5 OPPSIGELSESTID VED MANGLENDE INFORMASJON 21
8.6 FORTRINNSRETT TIL NY ANSETTELSE ETTER INNSKRENKNINGER 22
8.7 UTLYSING LEDIGE/NYOPPRETTEDE STILLINGER 22

Kapittel IX – Permittering **22**
9.1 VILKÅR 22
9.2 PRINSIPPER 22
9.3 VARSEL OM PERMITTERING 23
9.4 PLIKT TIL Å KONFERERE MED TILLITSVALGTE 23
9.5 PERMITTERINGSVARSELETS FORM OG INNHOLD 23
9.6 MISLIGHOLD AV VARSLINGSFRISTER 23
9.7 PERMITTERINGSBEVIS 24
9.8 TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVER 24
9.9 OPPSIGELSESFRIST LANGTIDSPERMITTERTE 24
9.10 ARBEIDSPLIKT UNDER OPPSIGELSESTID 24
9.11 ARBEIDSTAKER SOM IKKE BLIR GJENINNTATT 24
9.12 VARSEL VED GJENINNTREDELSE AV ANSATT MED ANNET ARBEID 24
9.13 OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLDET 24

Kapittel X – Sluttattest **24**
10.1 ANSATTE SOM SLUTTER ETTER LOVLIG OPPSIGELSE 24
10.2 SLUTTATTEST ETTER AVSKJEDIGELSE 25

Kapittel XI – Verneombud og hovedverneombud **25**
11.1 TILRETTELEGGING AV VERNEARBEID 25
11.2 FORFLYTTING AV VERNEOMBUD 25
11.3 VERNEOMBUDENES SAMARBEID VED FLERE ARBEIDSGIVERE 25
11.4 VALG OG ANTALL VERNEOMBUD 25
11.5 KOORDINERENDE VERNEOMBUD VED ALVORLIGE ULYKKER OFFSHORE 25
11.6 GODTGJØRELSE VERNEOMBUD 25
11.7 KOORDINERENDE HOVEDVERNEOMBUD OG/ELLER HOVEDVERNEOMBUD PÅ HELTID/DELTID 25
11.8 VALG AV KOORDINERENDE HOVEDVERNEOMBUD 26

Kapittel XII – Arbeidsmiljøutvalg **26**
12.1 ARBEIDSMILJØUTVALG GENERELT 26
12.2 REPRESENTASJON 26
12.3 GODTGJØRELSE VED MØTER I AMU 26

Kapittel XIII – Personalarkiv og kontrolltiltak **26**
13.1 REGISTRERING AV PERSONOPPLYSNINGER 26
13.2 UTFORMING AV KONTROLLTILTAK 26

Kapittel XIV – Kontingenttrekk **27**
14.1 KONTINGENTTREKK 27
14.2 INNHOLD I TREKKLISTER 27
14.3 ANSVAR FOR FEIL KONTINGENTTREKK 27

Kapittel XV – Nye og uttredende medlemmer av NR **27**
15.1 NYE BEDRIFTER I NR 27
15.2 AVVIK I FORHOLD TIL DEN TARIFFAVTALE SOM GJØRES GJELDENDE 28
15.3 TVISTENEMND 28
15.4 ENDREDE FORHOLD VED VIRKSOMHET 28

Kapittel XVI – Politiske demonstrasjonsaksjoner **29**

Kapittel XVII – Konflikter **29**
17.1 PLASSOPPSIGELSE 29
17.2 UTVIDELSE AV KONFLIKT 29
17.3 PLASSOPPSIGELSENS OMFANG 29
17.4 PLASSOPPSIGELSE FOR INNRETNINGER UTENFOR NORGE 29
17.5 UTVEKSLING AV OPPLYSNINGER VED PLASSOPPSIGELSE 29
17.6 ARBEIDSSTANSENS IVERKSETTELSE 29
17.7 TRANSPORT TIL LAND UNDER ARBEIDSSTANS 29
17.8 LØNNSFORHOLD UNDER ARBEIDSSTANS 30
17.9 RETT TIL Å GÅ TIL SYMPATIAKSJON 30
17.10 STØTTE TIL ARBEIDSTAKERE I BEDRIFTER UTENFOR NR 30
17.11 AVSTEMNINGSREGLER OVER TARIFFORSLAG 31
17.12 AVTALER OM SIKKERHETSBEMANNING M.M. 31
17.13 VARIGHET AV AVTALER OM SIKKERHETSBEMANNING M.M. 31
17.14 FELLESBESTEMMELSER 31

Kapittel XVIII – Fellesbestemmelser **33**
18.1 TOLKNINGSTVISTER 33
18.2 PARTSFORHOLD 33
18.3 VIRKEOMRÅDE 33
18.4 VARIGHET 34

Vedlegg **35**

Kapittel I - Organisasjonsretten

Partene anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet.

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

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

Kapittel II - Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

2.1 Forbud mot arbeidskamp

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

2.2 Lokal tvisteløsning

Alle uenigheter skal forsøkes løst på lavest mulig nivå i organisasjonen. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på innretningen. Dersom det oppstår uenigheter med arbeidsgivers representant på innretningen bør partene søke å nedtegne de faktiske forhold som danner grunnlaget for uenigheten.

Eventuelle tvister søkes løst i bedriften ved forhandlinger mellom arbeidsgivers representant og Arbeidsutvalget (AU). Fra disse forhandlinger skal det settes opp forhandlingsprotokoll, som undertegnes av begge parter.

2.3 Stedlige forhandlinger mellom organisasjonene

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

2.4 Tvisteforhandlinger mellom hovedorganisasjonene

Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2.2 og 2.3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for SAFE og Norges Rederiforbund, eller de underorganisasjoner disse bemyndiger.

2.5 Kontakt med den annen organisasjons medlemmer

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

2.6 Forhandlingsmøtefrister

Forhandlingsmøte, sentralt eller lokalt, skal holdes så snart som mulig og senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det. Bestemmelsen er ikke til hinder for at møter/drøftinger kan foregå digitalt når det er hensiktsmessig og partene er enige om det.

2.7 Forhandlingsspråk

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

Kapittel III - Tillitsvalgte

3.1 Plasstillitsvalgte

På hver arbeidsplass hvor SAFE har medlemmer skal det velges plasstillitsvalgte for de organiserte arbeidstakerne. Lokalt kan det avtales at det velges tillitsvalgt for ressurspoolen hvor medlemsgrunnlaget og poolens størrelse tilsier det.

Antall plasstillitsvalgte bør være tilpasset det antall arbeidstakere som er organisert i SAFE, fortrinnsvis fordelt på mannskapene slik at det til enhver tid er minst én tillitsvalgt om bord. Antall plasstillitsvalgte med rettigheter etter hovedavtalen, avtales mellom bedriften og den lokale fagforening. Dette forhindrer dog ikke SAFE i å velge flere plasstillitsvalgte uten slike rettigheter.

Dersom det ikke oppnås enighet lokalt har hver av partene rett til å bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Oppnås heller ikke der enighet, avgjøres saken av en nemnd som nevnt i pkt. 15.3.

3.2 Bedriftstillitsvalgte

Den lokale fagforenings styre betraktes som bedriftstillitsvalgte.

3.3 Arbeidsutvalget (AU)

Foreningens leder, nestleder og sekretær representerer foreningen overfor bedriften og benevnes arbeidsutvalg. Foreningen avgjør i det enkelte tilfelle om disse tre personene skal representere foreningen enkeltvis, to eller samlet.

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

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

3.4 Fagforeningsstyrets størrelse

Størrelsen på fagforeningens styre avtales mellom de lokale parter og skal gjenspeile de ansattes demokratiske rettigheter slik at antallet styremedlemmer tilpasses bedriftens størrelse.

Et fagforeningsstyre med rettigheter etter Hovedavtalen skal ikke kunne overstige 12 medlemmer.

3.5 Studie- likestilling og sosialtillitsvalgt

Blant fagforeningens tillitsvalgte kan det også velges en studietillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Før opplæringstiltak settes i gang, skal studietillitsvalgte tas med på råd. Det kan også velges likestillingstillitsvalgt og sosialtillitsvalgt blant fagforeningens tillitsvalgte. Hvor det velges sosialtillitsvalgt, skal denne bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold på bedriften/konsernet.

3.6 Hvem som kan være tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere på innretningen, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i bedriften de to siste år.

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

3.7 Tillitsvalgt som slutter

Hvis en plasstillitsvalgt slutter på den arbeidsplass han er valgt, opphører han å fungere som sådan.

Hvis en tillitsvalgt slutter i bedriften, opphører alle verv.

3.8 Melding ved valg av tillitsvalgt

Bedriften skal innen 14 dager ha skriftlig melding med navnene på de som er valgt som tillitsvalgt og tilsvarende for de bedriftstillitsvalgte. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil det er mottatt melding om nyvalg, blir de tidligere tillitsvalgte å anse som tillitsvalgte.

1.9 Begrepet tillitsvalgt

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

Det er ikke adgang for arbeidstakere å velge andre til å opptre i stedet for de valgte tillitsvalgte i saker som sorterer under disse.

Kapittel IV - Partenes felleserklæring om tillitsvalgt

4.1 Felleserklæring om tillitsvalgtes arbeidsforhold

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte skal settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen, gjeldende lovverk og som tillitsvalgte i bedriften for sin organisasjon, på en effektiv måte.

4.2 Tillitsvalgtes og arbeidsgivers plikter

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

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

4.3 Godkjenning og rettigheter

Arbeidstakernes tillitsvalgte i bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere. Med organiserte arbeidstagere i denne sammenheng menes ansatte organisert i SAFE som direkte er omfattet av denne avtalen og som det skal trekkes kontingent for.

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

4.4 Tillitsvalgtes rett til å forplikte.

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

Alle tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet saker og klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere, herunder forhold hvor de tillitsvalgte er tillagt oppgaver etter tariffavtalen og gjeldende lover og forskrifter.

4.5 Forhandlingsrepresentasjon og fullmakter

Til forhandlinger med tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved

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

Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger.

4.6 Arbeidsforhold og godtgjørelse for tillitsvalgte

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

Ved drøftelser etter dette avsnitt tas det hensyn til arbeidsplassens muligheter, bedriftens størrelse, struktur, driftsform, teknisk karakter, informasjons og kommunikasjonsteknologisk utrustning, organisasjonstilslutning, tariffområder eller lignende.

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

Ved møter mellom representanter for bedriften og de tillitsvalgte samt for andre oppgaver den tillitsvalgte har i henhold til Hovedavtalen og som faller innenfor deres arbeidstid gis fri uten tap av inntekt, inkludert faste tillegg samt nattillegg.

Når slike møter faller på offshoreansattes fritid og i friperioder betales minimum i henhold til pkt. 9.2 overenskomst for flyttbare innretninger og plattformboring på norsk kontinentalsokkel. Bedriften betaler i slike sammenhenger transportutgiftene i forbindelse med nødvendig reise fra og til arbeidssted og/eller den enkeltes hjemsted. Dersom møtet legges slik at overnatting er nødvendig, skal bedriften dekke nødvendig kost og losji.

For årsmøter og tillitsvalgtkonferanser vises til pkt 4.9.

4.7 Avtale tillitsvalgte om bord

Partene er enige om at forholdene skal legges til rette for at tillitsvalgte skal få utført sitt arbeid som tillitsvalgte på innretningen.

Dersom en av partene ønsker det, skal det lokalt i bedriften opprettes avtale om de vilkår som skal gjelde for arbeid som tillitsvalgt innenfor ordinær arbeidstid. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas det hensyn til innretningens muligheter, bedriftens størrelse, organisasjonstilslutning e.l. Vilkårene for tillitsvalgtarbeid avpasses etter arbeidets omfang og under hensyn til evt. avtale inngått etter punkt 4.8 "avtale om tillitsvalgte på hel/deltid"

4.8 Avtale tillitsvalgte på hel/deltid

Dersom en av partene etter felleserklæringen om tillitsvalgte forlanger det, skal det føres lokale forhandlinger om vilkår for tillitsvalgtarbeid utenom hva som i Hovedavtalen ellers er nevnt, herunder spørsmål om hel/deltid for tillitsvalgte.

En slik avtale skal regulere lønns/arbeidsvilkår for den tillitsvalgte samt forhold knyttet til reiser, eventuell innkvartering, og praktisk tilrettelegging som beskrevet i punkt 4.6.

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

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

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

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

Tillitsvalgte på heltid/deltid skal ha rett til å vende tilbake til sin tidligere stilling når de slutter som tillitsvalgt. Ved tilbakeføring til tidligere stilling skal bedriften og den tillitsvalgte i samarbeid tilrettelegge for eventuell nødvendig kvalifisering i tråd med den utvikling som har vært i stillingen i perioden. Når nødvendig kompetanse/krav for stillingen foreligger plasseres vedkommende i fast rotasjon dersom dette var situasjonen på tidspunktet vervet startet. Ansiennitet, pensjon og lønn skal beregnes som om de var i sin stilling i hele perioden de virket på heltid/deltid. Tillitsvalgte på heltid/deltid skal også ut fra erfaring, kompetanse og ansiennitet vurderes på lik linje med andre ansatte ved ansettelse av personell (opprykk) til høyere stilling. En slik vurdering skal skje på årlig basis.

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

Dersom det ikke oppnås enighet lokalt om avtaler etter pkt. 4.7 eller 4.8, har hver av partene rett til å bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Oppnås heller ikke der enighet, avgjøres saken av en nemnd som nevnt i pkt. 15.3.

4.9 Fagforeningens årsmøte/tillitsvalgtkonferanser

Fagforeningen kan avholde ett 2-dagers årsmøte og en 2-dagers tillitsvalgtkonferanse i løpet av året. Til årsmøte og tillitsvalgtkonferansen møter fagforeningens styremedlemmer og de plasstillitsvalgte. Innenfor denne rammen av møteberettigete kan

fagforeningen velge å innkalle unge medlemmer i stedet. Alternativt kan fagforeningen velge å bytte ut en av de to nevnte møte/konferanse med en konferanse for unge medlemmer. Det vises til bestemmelsen i pkt. 4.10 om tjenestefri. Tidspunktet for tillitsvalgtkonferansen skal drøftes så tidlig som mulig mellom fagforeningen og bedriften.

Deltakerne godtgjøres i henhold til bestemmelsen i pkt. 4.6.

Ved inngåelse eller fornyelse av en lokal avtale på bedriften om tillitsvalgtarbeid, er det anledning til, dersom partene blir enige, i denne å avtale at det ikke skal utbetales overtidstillegg som fastsatt i nevnte pkt. 9.2 for tillitsvalgte som møter på årsmøter og tillitsvalgtkonferanser i sin friperiode.

4.10 Tjenestefri

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

Partene er enige om at utgifter til vikar for tillitsvalgte som skulle vært om bord normalt ikke vil være tvingende grunn.

Merknad: Med møter og forhandlinger menes:

Forbundsstyremøter, kongresser/landsmøter, styremøter i fagforening, årsmøter, tillitsvalgtkonferanser, tarifforhandlinger, og forhandlingsmøter og drøftelsesmøter etter Hovedavtalens Kap. II, samt informasjonsmøter etter Hovedavtalens kap. V. Deltakelse i andre møter i kraft av sitt verv som tillitsvalgt, enn de her nevnte, må avtales med bedriften i det enkelte tilfelle.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftens ledelse så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

Styremedlemmene gis tjenestefri uten tap av inntekt for minimum 4 styremøter i fagforeningen pr. år.

Merknad 2008:
Det gis rett til permisjon for skolering i styrearbeid av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styre iht. aksjeloven / offshorestyre. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften

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

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

4.11 Møter i arbeidstiden

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

4.12 Arbeidsgivers representant på arbeidsplassen

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

4.13 Arbeidsgivers representant i bedrift/konsern

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

4.14 Orientering om, og presentasjon av nyansatte

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

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

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

4.15 Adgang for representanter for SAFE

Når sentrale representanter fra SAFE, ønsker adgang til en innretning for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal vedkommende, etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen, gis slik adgang når det er mulig. Dette endrer ikke bestemmelsene i pkt. 2.5 De skal gi plattformsjefen for den innretning de kommer til, beskjed om hvilke tariffmessige gjøremål som skal ivaretas.

4.16 Adgang for bedrifts/konserntillitsvalgte

De bedrifts- og konserntillitsvalgte skal ha uhindret adgang til bedriftens, arbeidsplasser

i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet som tillitsvalgt. Så langt det er mulig skal bedriften medvirke til at det gis slik adgang. De skal gi leder for den arbeidsplassen/avdelingen de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med. Dersom disse må forlate sin arbeidsplass skal de sørge for at nærmeste overordnede får melding.

4.17 Plasstillitsvalgtes rett til å forlate arbeidet

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

4.18 Forflytning av tillitsvalgte

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

Ved permanent forflytning (avtale uten tidsbegrensning) skal vedkommende tillitsvalgt og fagforeningen orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med SAFE. For øvrig gjelder hovedavtalens pkt 8.3 siste avsnitt tilsvarende.

4.19 Rett til permisjon for tillitsverv i SAFE

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

4.20 Grove brudd på hovedavtalen

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

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

4.21 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Forhold som har oppstått i forbindelse med den tillitsvalgtes legitime utførelse av tillitsvervet anses ikke å være saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften. Ved oppsigelse grunnet nedbemanning skal den tillitsvalgtes situasjon og rolle tas med i protokollen, jf pkt 8.3.

Kapittel V - Samarbeidsforhold

5.1 Målsetting

Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne.

For arbeidstakerne samlet og det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom den ansatte og bedrift er sterk og levende og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv virksomhet.

For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som er ansatt i den. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal arbeidstakerne ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre konkurranseevnen, redusere belastningen på det ytre miljø og innenfor gjeldende offentlige bestemmelser utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling.

Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som for arbeidstakerne.

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

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar ikke bare overfor eiere og arbeidskamerater, men overfor bedriften som helhet.

5.2 Dyktiggjøre partenes representanter

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

5.3 Etablering av arbeidsgrupper etc

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

5.4 Samarbeid om tiltak for yrkeshemmede

Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

5.5 Konsernutvalg

I sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f.eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner enheter, skal det etableres konsernutvalg. Konsernutvalget er et koordinerende utvalg av sentrale tillitsvalgte for de enheter som utgjør hele konsernet, og skal ha drøftelser med representanter for konsernets øverste ledelse, så fremt man ikke finner andre tilsvarende arbeidsformer. De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister - jf. Kapittel II.

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

Konserntillitsvalgte skal ha samme rettigheter som andre tillitsvalgte og er omfattet av denne hovedavtale.

5.6 Drøftelser og møter vedrørende forhold ved bedriften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med fagforeningens arbeidsutvalg (AU) spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift, bruk av innleid arbeidskraft utsetting av arbeid, og de alminnelige lønnsforhold ved bedriften.

Videre skal bedriften drøfte med AU omlegginger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder, sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger, fusjon, fisjon, helt eller delvis salg av virksomhet, nedleggelse eller rettslig omorganisering.

5.7 Månedlige drøftelsesmøter

Slike møter, jf. Pkt. 5.6, skal holdes så tidlig så mulig og minst 1 gang i måneden hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

5.8 Informasjonsplikt overfor tillitsvalgte hos underentreprenør

Bedriften skal også se til at tillitsvalgte hos eventuelle underentreprenører får tilsvarende informasjon som nevnt i 5.6.

5.9 Nye eiere av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelsen.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med AU i fagforeningen.

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

5.10 Samarbeid i konserner

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

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

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

5.11 Europeiske samarbeidsutvalg

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

5.12 Kontaktmøter med styret for eierselskapet

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

Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. kap. II. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.

5.13 Tilgang til bedriftens regnskap

Bedriftens regnskap skal forelegges AU på forespørsel. Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

Ved innføring av lønnssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette. Det samme gjelder lønnssystem som bygger på arbeidsvurdering.

Her skal de tillitsvalgte være med når kriteriene i et slikt system utarbeides.

Med regnskaper menes regnskap som er pålagt oversendt myndigheter og/eller aksjonærer.

Bedriften kan om nødvendig pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt om opplysninger som de har fått om bedriftens økonomiske situasjon etter dette punkt. Slik taushetsplikt gjelder også i forhold til de tillitsvalgtes medlemmer.

5.14 Ekstern rådgiver

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal bedriftens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene. Benytter de tillitsvalgte i forståelse med bedriften rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør mv. skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

5.15 Informasjonsplikt

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

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

5.16 Brudd på reglene om informasjonsplikt og drøftelser

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

Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens Kap. V, (pkt. 6 – 10) kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i Kap. V, (pkt. 6 – 10 samt 13) skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.

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

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

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

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

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

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

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

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

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

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

Kapittel VI - Opplæring og permisjon for utdanning

6.1 Arbeidsmiljøopplæring

Arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg, verneombud og førstelinjes arbeidsleder innenfor hvert verneområde skal gis opplæring i henhold til denne bestemmelse. Nytt personale som skal ha opplæring bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 3 måneder, og i alle fall innen 6 måneder.

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

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

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

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

6.2 Kompetanseutvikling

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

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

6.3 Permisjoner for utdanning

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

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

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte. Ansatte som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette

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

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

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

Bestemmelsene her innskrenker ikke rettigheter nedfelt i Aml kap 12.

Kapittel VII - Særavtaler

7.1 Særavtalers gyldighet

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

7.2 Utløpsbestemmelser for særavtaler

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

7.3 Særavtaler som følger tariffavtalen

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

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

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

Kapittel VIII - Sysselsettingsspørsmål

8.1 Samarbeid

Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne/fagforeningen.

8.2 Utilbørlig opptreden

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

8.3 Sysselsetting, arbeidsforhold, oppsigelse og avskjed.

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

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

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

8.4 Bedriftsansiennitet ved innskrenkninger i arbeidsstokken

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkinger/omlegginger skal bedriftsansiennitet under ellers like forhold følges. Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og AU er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn for forhandlinger mellom organisasjonene.

Hvis AU innen 3 dager etter konferansen er holdt krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

8.5 Oppsigelsestid ved manglende informasjon

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

8.6 Fortrinnsrett til ny ansettelse etter innskrenkninger

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

8.7 Utlysing ledige/nyopprettede stillinger

Arbeidsgiver skal informere om ledige stillinger i virksomheten jf. AML § 14-1.

Kapittel IX - *Permittering*

9.1 Vilkår

Permittering kan foretas:

1 Når partene har truffet avtale om det i samsvar med punkt 4.4.

2. Når ulykker, naturhendinger eller andre uforutsette hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis må innstilles.

3. Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

4. Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften. Manglende beskjeftigelse kan være saklig grunn, konf. dog pkt. 9.4.

9.2 Prinsipper

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

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

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

Ved permitteringer skal de bedriftstillitsvalgte anses å ha lengst ansiennitet i relasjon til dette punkt.

9.3 Varsel om permittering

Ved permitteringer skal det gis 14 dagers skriftlig varsel pr. rekommandert brev til de enkelte arbeidstakere, med mindre de tillitsvalgte og bedriften blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted på innretningen.

Varselfristen regnes fra kl. 2400 den dag varselet gis.

Ved permittering i henhold til punkt 9.1 nr. 2, skal dog varselet være 2 dager.

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

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

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

9.4 Plikt til å konferere med tillitsvalgte

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

Når det etter reglene i punkt 9.3, skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

9.5 Permitteringsvarselets form og innhold

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

Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (pkt. 9.1 nr.3) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

Merknad:
Partene viser til at permitteringsinstituttet bygger på en forutsetning om forbigående varighet. Partene understreker derfor nødvendigheten av at bedriften og AU vurderer om vilkårene for fortsatt permitteringer er tilstede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

9.6 Mislighold av varslingsfrister

Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt i pkt.

9.3. skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp.

9.7 Permitteringsbevis

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

9.8 Tilknytning til arbeidsgiver

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

9.9 Oppsigelsesfrist langtidspermitterte

Dersom en arbeidstaker som er permittert ut over 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan han fratre uten oppsigelsesfrist.

9.10 Arbeidsplikt under oppsigelsestid

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

9.11 Arbeidstaker som ikke blir gjeninntatt

Blir arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale vedkommende lønn for gjeldende oppsigelsestid.

9.12 Varsel ved gjeninntredelse av ansatt med annet arbeid

Arbeidstaker som har annet arbeid i permitteringsperioden skal gis varsel i rimelig tid før gjeninntredelse.

9.13 Opphør av arbeidsforholdet

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

Kapittel X - Sluttattest

10.1 Ansatte som slutter etter lovlig oppsigelse

Når en arbeidstaker forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller han blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, skal han ha en attest for hvor lenge han har arbeidet i bedriften. Det skal i attesten dessuten opplyses hvilke stillinger/arbeidsoppgaver han har hatt i bedriften.

10.2 Sluttattest etter avskjedigelse

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

Kapittel XI - Verneombud og hovedverneombud

11.1 Tilrettelegging av vernearbeid

Vernearbeidet skal organiseres og drives i samsvar med bestemmelsene i gjeldende lovverk. Forholdene skal legges til rette for de valgte verneombud slik at lovverkets og dette kapittelets intensjoner blir etterlevd.

11.2 Forflytting av verneombud

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

Ved permanent (avtale uten tidsbegrensning) forflytning skal vedkommende verneombud og fagforeningen orienteres om endringen og årsaken til denne minst fire uker før forflytning, slik at eventuell uenighet kan protokolleres og tas opp med SAFE.

11.3 Verneombudenes samarbeid ved flere arbeidsgivere

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

11.4 Valg og antall verneombud

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

11.5 Koordinerende verneombud ved alvorlige ulykker offshore

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

11.6 Godtgjørelse verneombud.

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

11.7 Koordinerende hovedverneombud og/eller hovedverneombud på heltid/deltid

Hovedverneombud på hel/deltid har samme betingelser og godtgjørelse som tillitsvalgt på hel/deltid.

11.8 Valg av koordinerende hovedverneombud

For å koordinere vernetjenesten i bedrifter hvor det er flere hovedverneombud, kan det velges koordinerende hovedverneombud (KHVO) med rettigheter som HVO etter arbeidsmiljølovens bestemmelser og punkt 11.7.

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

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

Kapittel XII - Arbeidsmiljøutvalg

12.1 Arbeidsmiljøutvalg generelt

Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) skal organiseres og virke i samsvar med gjeldende lovverk. Forholdene skal legges til rette for arbeidsmiljøutvalgene slik at lovverkets intensjoner etterleves.

12.2 Representasjon

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

12.3 Godtgjørelse ved møter i AMU

Når møter i arbeidsmiljøutvalget finner sted i et medlems ordinære arbeidstid, skal medlemmet ikke ha fradrag i lønnen. For møter i den enkeltes fritid om bord betales vedkommende som for sikkerhetsmøter etter tariffavtalen. Faller slike møter i offshoreansattes friperiode betales med overtid for medgått tid, dog minimum 4 timer. Alternativt at det avtales lokalt betaling som fastsatt for tillitsvalgte som møter på årsmøter og tillitsvalgtskonferanser.

Kapittel XIII - PERSONALARKIV OG KONTROLLTILTAK

13.1 Registrering av personopplysninger

Tillitsvalgte har rett til å bli orientert om bedriftens bruk av personalarkivet og om de tiltak bedriften har truffet for å sikre at arkivet ikke skal være tilgjengelig for uvedkommende. Personalarkivet skal behandles konfidensielt. De regler som praktiseres, herunder om arbeidstakerens innsynsrett, må være i samsvar med bestemmelser gitt i lovgivningen.

13.2 Utforming av kontrolltiltak

Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften.

Kapittel XIV - Kontingenttrekk

14.1 Kontingenttrekk

Bedriften skal sørge for trekk av ordinær og ekstraordinær fagforeningskontingent for de arbeidstakere som er organisert i SAFE for den tid de mottar lønn. De tillitsvalgte skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for hvis de tillitsvalgte eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - SAFE krever det. De tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

14.2 Innhold i trekklister

Hvor det er praktisk mulig etter bedriftens datasystem skal trekklistene inneholde personnummer, navn, trukket beløp, arbeidssted, stilling og meldinger. Under rubrikken meldinger bør anføres tilmeldt i perioden, sluttet i perioden, til eller fra første gangs militærtjeneste/siviltjeneste, trukket hittil, overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP og/eller annet partene blir enige om. Månedlige trekklister skal sendes elektronisk dersom dette er praktisk mulig. Der det ikke er praktisk mulig oversendes disse i papirformat. For bedrifter som har problemer med å følge disse regler fullt ut, avtaler partene nødvendige tilpasninger. Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for organisasjonene til avgjørelse.

14.3 Ansvar for feil kontingenttrekk

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

Kapittel XV - Nye og uttredende medlemmer av NR

15.1 Nye bedrifter i NR

Bedrifter som inntrer med hele eller deler av sin virksomhet i NR i løpet av en tariffperiode går inn under bestående tariffavtale mellom SAFE og NR for samme art virksomhet hvis NR eller SAFE krever det.

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

Når det gjelder bedømmelsen av virksomhetens art skal det tas hensyn til drifts- og arbeidsforhold samt virkeområde, bemanning m.v. på innretningen eller i virksomheten som i tilfelle kommer inn under tariffen. Innretningens eller virksomhetens betegnelse skal ikke være avgjørende idet man først og fremst skal ta sikte på å få den tariffavtale som driftsmessig og bransjemessig sett er naturlig for bedriften/innretningen.

15.2 Avvik i forhold til den tariffavtale som gjøres gjeldende

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

15.3 Tvistenemnd

Kan partene ikke bli enige om hvilken tariff som skal gjelde som forutsatt i **15.1** og **15.2** avgjøres dette spørsmål av en nemnd med en representant fra hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmeglingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevnelsen.

Den part som bestrider overenskomstkravet må overfor den annen part kreve saken avgjort av en slik nemnd innen 1 måned fra forhandlingenes avslutning.

15.4 Endrede forhold ved virksomhet

Medfører endringer i virksomheten, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på innretningen eller virksomheten, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å nytte. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende, avgjøres ved nemdsavgjørelse i henhold til punkt 15.3 foran.

En innretning eller virksomhet som trer ut av NR i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jfr. Arbeidstvistlovens § 3 nr. 4). For utenlandsk registrert mobil innretning eller virksomhet hvor de ansatte ikke er fast knyttet til norsk registrert mobil innretning, opphører tariffavtalen umiddelbart å gjelde når innretningen eller virksomheten overføres til annet lands sokkel. For norsk registrert mobil innretning gjelder særskilt avtalte regler om ny tariffavtale ved overgang til annen sokkel.

Merknad:

NR presiserte at når en utenlandsk registrert innretning ikke lenger har oppdrag på norsk sokkel kan den ikke lenger være medlem av NR, og NRs ansvar etter arbeidstvistloven bortfaller således.

Kapittel XVI – Politiske demonstrasjonsaksjoner

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Der er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

Kapittel XVII - Konflikter

17.1 Plassoppsigelse

NR og SAFE vil ved tariffrevisjonen eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne, et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

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

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

17.2 Utvidelse av konflikt.

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

17.3 Plassoppsigelsens omfang

SAFE forplikter seg til ikke å foreta plassoppsigelse for ansatte som tjenestegjør i stilling som plattformsjef. Plassoppsigelse kan heller ikke gis for innretninger utenfor nordeuropeisk farvann (syd for Brest).

17.4 Plassoppsigelse for innretninger utenfor Norge

For innretninger som ikke befinner seg i norsk havn, norsk sjøterritorium eller den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet kan plassoppsigelse tidligst varsles når arbeidsstansen for øvrig er inntrådt i henhold til reglene i pkt. 17.6. Plassoppsigelsesvarsel skal da gis med minst 14 dagers varsel.

17.5 Utveksling av opplysninger ved plassoppsigelse

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

17.6 Arbeidsstansens iverksettelse

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

17.7 Transport til land under arbeidsstans

De som omfattes av oppsigelsen og som befinner seg om bord har dog først rett til å komme til land når dette tidligst kan skje uten ekstra transportutgifter (for transporten til

land), dog senest ved utløpet av deres normale oppholdsperiode. Inntil avreise fra innretningen skal de forpleies på vanlig måte.

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

17.8 Lønnsforhold under arbeidsstans

Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønnen beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid.

Så lenge nedstengningsarbeidet pågår, regnes arbeidsstansen ikke å gjelde i lønnsmessig forstand for de som er i arbeid.

17.9 Rett til å gå til sympatiaksjon

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans på den norske kontinentalsokkel som blir satt i verk til støtte for en annen lovlig konflikt på den norske kontinentalsokkel, når samtykke er gitt av NR eller SAFE. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom NR og SAFE.

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

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i punkt 16.2

17.10 Støtte til arbeidstakere i bedrifter utenfor NR

Ved sympatistreik hos bedrifter i NR til støtte for arbeidstakerne ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjoner, skal varselfristen være 3 uker. Hvis SAFE erklærer sympatistreik blant NRs medlemsbedrifter på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NR, skal SAFE samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende andre bedrifter, hvis slike finnes, dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de andre bedrifter omtrentlig motsvare arbeidstakerantallet ved de i NR organiserte bedrifter.

Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel.

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

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

Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har SAFE rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

Ovenstående bestemmelser vedrører ikke arbeidstakerens rett til å gå til arbeidsnedleggelse som ledd i lovlig boikott.

17.11 Avstemningsregler over tarifforslag

Ved eventuelle avstemninger skal kun de delta som er bundet av overenskomsten. Denne bestemmelse endrer dog ikke den rett hver av partene har til å lede og avslutte tariffoppgjøret og konflikter etter de lover eller vedtekter som gjelder til enhver tid for organisasjonene*.*

17.12 Avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Organisasjonene pålegger partene på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, å slutte avtaler med utfyllende bestemmelser i forhold til denne avtale om sikkerhetsbemanning, driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt om arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Der det foreligger offentlige bestemmelser om slike avtaler, skal avtalen tilfredsstille disse.

Slike stedlige avtaler skal utarbeides av bedriften og de bedriftstillitsvalgte. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Overenskomstpartene kan underkjenne inngåtte stedlige avtaler, dog ikke i strid med begrensningene for oppsigelse av slike.

17.13 Varighet av avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

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

17.14 Fellesbestemmelser

Følgende fellesbestemmelser anses som en integrert del av den lokale avtale:

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

Dersom plassfratredelsen har så stort omfang at driften må opphøre, skal man deretter umiddelbart begynne å nedtrappe virksomheten i den grad og på den måte som dette er sikkerhetsmessig forsvarlig eventuelt ut fra sikkerhetsmessige grunner pålagt av vedkommende norske eller lokale myndigheter eller operatør, og i henhold til den inngåtte, stedlige avtale. Prosedyre for etablering av sikkerhetsbemanning samt plugge/nedstengningsprogrammet som er sendt til Oljedirektoratet, skal deretter iverksettes.

Dersom operatøren og/eller bedriften forlanger det skal forbindelse mellom borehullet og boreinnretningen opphøre, dvs. stigerør, føringslinjer og kompensasjonsanordninger være fjernet og utblåsningsventil eventuelt tatt opp slik at boreinnretningen kan forlate området om nødvendig. Når brønnen er plugget, riser trukket og innretninger sikret, etableres sikkerhetsbemanning. Mannskapet demobiliseres, plassfratredelse iverksettes og hjemsendelse gjennomføres så raskt som mulig.

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

Ved annen aktivitet, så som prosess, vanninjeksjon etc., følges bedriftens fastsatte

nedstengningsprosedyrer.

Iverksatt plassfratredelse finner sted når aktiviteten er avviklet og sikkerhetsbemanning er etablert.

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

For offshoreinnretning gjelder at både bedriften og de ansatte har plikt til å følge vedkommende myndigheters bestemmelser om sikkerhetsbemanning om bord. Hvor slike bestemmelser ikke gjelder, skal det i den lokale avtale fastslås hvordan sikkerhetsbemanningen skal være på den enkelte innretning. Man skal i denne forbindelse sammenligne innretningen med tilsvarende innretninger som har offentlig fastsatt sikkerhetsbemanning. Sikkerhetsbemanningen skal utføre arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade eller som pålegges av vedkommende myndighet. For innretning som er underlagt Sjøfartsloven når det gjelder det maritime, er det spesifikt fastsatt at plattformsjefen har ansvaret for å vurdere hva som er sikkerhetsmessig forsvarlig og nødvendig i dette.

Protokolltilførsel:

Med prosedyre for etablering av sikkerhetsbemanning forstår vi bl.a. en beskrivelse av de aktiviteter som må utføres for å avvikle operasjoner på en sikkerhetsmessig forsvarlig måte før plassfratredelse kan iverksettes, det vil si sikre brønner og innretninger, stenge ned prosessanlegg, sende hjem gjester på flotell etc.

Bedriften skal, så langt som mulig, sørge for at SAFE' tillitsvalgte får planer/program for plugging/nedstengning senest 7 dager før varslet plassfratredelse eller senest som fastsatt for innsendelse av planer/program til myndighetene. Bedriften skal også løpende informere SAFE' tillitsvalgte om selskapets vurdering av plassfratredelsens konsekvenser.

Krav i bemanningsoppgaver fastsatt av Sjøfartsdirektoratet kan legges til grunn for fastsetting av sikkerhetsbemanningens størrelse og sammensetning, og må følges hvor dette er påbudt. Statens helsetilsyn har krav om at det alltid skal være sykepleier på innretningen, så fremt det ikke er gitt dispensasjon fra dette, jfr. § 10 i Forskrift om helsetjenester i petroleumsvirksomheten av 12.11.1990. Det skal også være en radiooperatør dersom dette er nødvendig for å få to uavhengige kommunikasjonslinjer til land, samt for kommunikasjon mot skip og luftfartøy, jfr. § 23 i Forskrift om sikkerhets- og kommunikasjonssystemer av 7.2.1992. Endelig skal det være et verneombud blant sikkerhetsbemanningen, jfr. § 25 og kap. VII i Arbeidsmiljøloven. Dersom det ikke er et verneombud blant deltakerne i sikkerhetsbemanningen, kan en av deltakerne velges som verneombud for sikkerhetsbemanningen. Det forutsettes at verneombudet har den kompetanse og de kurs som kreves.

I petroleumsvirksomheten skal sikkerhetsbemanningen også vurderes i forhold til virksomhetens art, jfr. § 16 i Beredskapsforskriften. Dette innebærer at den metodikk som brukes ved fastsetting av sikkerhetsbemanningens størrelse er som ved vanlig beredskapsplanlegging. De definerte fare- og ulykkessituasjoner som kan inntreffe, må

kunne håndteres av tilgjengelig bemanning. En må derfor ta utgangspunkt i foreliggende beredskapsanalyse og identifisere hvilke definerte fare- og ulykkessituasjoner som fortsatt er relevante etter at arbeidsoperasjonene er avviklet. Hvilke nødlagsfunksjoner som sikkerhetsbemanningen skal kunne håndtere, følger av de definerte fare- og ulykkessituasjoner. De som deltar i nødlagene skal være kompetente. Det vises til retningslinjer for sikkerhets- og beredskapsopplæring utarbeidet av NR og Oljeindustriens Landsforening.

En bør så langt som mulig la normale skiftordninger bestemme hvem som deltar i sikkerhetsbemanningen. Bytting av oppholdsperioder og faste skift bør unngås. Dersom en under ellers like forhold kan velge mellom flere arbeidstakere som kan fylle samme funksjon i sikkerhetsbemanningen, bør ansatte som ikke er i konflikt prioriteres foran arbeidstakere som er i konflikt.

- Sikkerhetsarbeid innebærer å utføre kontroll og overvåkning av sikkerhetssystem, innretning og utstyr.
- Sikkerhetsarbeid innebærer å ivareta sikkerhet og beredskapsfunksjoner for personell og innretning.
- Sikkerhetsbemanningen skal kunne holde innretningen på lokasjon.
- Sikkerhetsarbeid kan innebære å holde innretningen ren og ryddig.
- Sikkerhetsarbeid omfatter ikke vedlikeholdsarbeid som ikke er sikkerhetsmessig begrunnet.
- Sikkerhetsarbeid er ikke å utbedre innretningens fysiske tilstand.
- Dersom forpleiningen har iverksatt plassfratredelse, plikter de ansatte i forpleiningsseksjonen som inngår i sikkerhetsbemanningen, kun å betjene det personell som inngår i sikkerhetsbemanningen.

Kapittel XVIII - Fellesbestemmelser

18.1 Tolkningstvister

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

18.2 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Norges Rederiforbund og innmeldte bedrifter med tilliggende selskaper med aktivitet innenfor tariffavtalens virkeområde på den ene siden og sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren på den annen side.

18.3 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er inngått mellom NR og SAFE.

18.4 Varighet

Denne avtale gjelder fra 9. november 2022 til 30. november 2025 og videre 3 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Oslo, den 8. november 2022

Norges Rederiforbund	SAFE
(sign)	(sign)

Vedlegg

Protokoll av 19. november 1999 med felleserklæring om tillitsvalgte

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

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

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

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

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

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

Protokolltilførsel av 2002 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte

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

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

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

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

Tillegg 2010:

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

Protokolltilførsel av 2012 om endring av eksisterende Felleserklæring om tillitsvalgte.

Ny tabell erstatter eksisterende tabell av 2003;

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

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

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

Protokolltilførsel 2012:

Vedrørende avtale om tillitsvalgte på hel-/deltid vises det for øvrig til hovedavtalens artikkel 4.8.

Et rettferdig arbeidsliv

SAFE