

PROTOKOLL

Det ble holdt forhandlingsmøter 29., 30. og 31. mai 2012 i Rådhusgaten 25 mellom Norges Rederiforbund (NR) og Industri Energi og mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE) om revisjon av avtalen for flyttbare innretninger og plattformboring m.v. på norsk sokkel.

Til stede på ett eller flere møter:

- Norges Rederiforbund: Aasmund Erlandsen, Jørgen Vatne, Joakim Kleppe, Hilde Førland, Christian Rugland, Peter Lytzen, Anja Danielsen, Jacob Korsgaard, Arild Simonsen, Kjell Lea, Rune Tallaksen, John Skanche, Bengt A. Olsen, Siri Ørland, Sveinung Lofthus, Kjetil Bjørnson, Knut Dolmen, Pål Tangen, Kristine Godal Mohr, Kristin Mørkedal og Are Gauslaa
- Industri Energi: Leif Sande, Gudmund Stensen, Gro Losvik, Øyvind Hopland, Per Inge Grimsmo, Geir Olav Våge, Oddvin Andreassen, Erik Brenne, Roald Sørvik, Odd Jarle Nese, Chris Dale, Terje Hansen, Helge Håland, Jan Erik Halse, Kjell-Normann Skavhellen, Frode Larsen, Bår Inge Pedersen, Jørn B. Hansen, Irene Sandhåland, Morten Evenbye, Arild Berntsen, Alvin Assersen, Håkon Widding, Harald Hereid, Glen Bjørheim, Morten Sundsbak, Espen Warhuus, Fraser Knox, Robert deVries, Roar Johansen, Leif Harall Salamonsen, Tor Inge Lillestøl, Wayne Pena, Svein Torgersen, Jan Hågensen, Julie Whyte, Alf Kristian Andreassen og Tore Hegreberg
- SAFE: Ole Kristian Vold, Leif Eriksen, Alf Inge Steinøy, Kai Morten Anda, Arild Jenssen, ~~Alf Rune Kalland~~, Reidar Rikstad, Geir Frode Nysæther, Jan Bakker, Frank Brox Nyheim, William Oen, Knut Hansen, Kjell Terje Skrunes, Reidun Ravndal, Hilde-Marit Rysst og Roy Aleksandersen

Partene er enige om følgende:

1. Lønnstillegg, minstelønnssatser

Det gis et generelt tillegg på 4,9 % som legges på lønsmatrisens linje 2 "årslønn med ferie" i gjeldende lønnstabell i lønnsgruppe 1.2, og A1 – E.

Alle grupper på lønsmatrisen skal være sikret minimum lønnstillegg kr. 24.000,- inkludert feriepengar.

J.H.R.

2. Fil

For gruppen individuelt avlønnede i den enkelte bedrift gis lønnstillegg innenfor en minimumsramme på 4,9 %, dog slik at tillegget skal fordeles slik at hver individuelt avlønnet er sikret et lønnstillegg på minimum kr. 15.000,- pr. år inkludert feriepengar. Minstelønssatsene i alle grupper økes med 2.900 pr. måned (normal månedslønn) og 2.589 (justert månedslønn).

Fagbrevsstillinger og DVO

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

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

2. Endring i 3. siste avsnitt i merknader til 4.1 – ny tekst skal lyde;

Tårnarbeiderassistent, boredekksmekaniker, slamsiloperatør og boredekkssarbeider med fagbrev som bore- og vedlikeholdsoperatør rykker opp til lønnsgruppe C den 1. i måneden etter at godkjent fagbrev er forelagt bedriften. Ved opprykk innplasseres arbeidstakeren i lønnstrinn som kronmessig ligger nærmest over satsen i lønnstrinn D som den enkelte innehar for opprykk.

3. Punkt 3.3 siste avsnitt endres til å lyde;

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

4. Lønnsgruppeinnplasseringer

Ballastkontrollromsoperatør likestilles lønsmessig i overenskomsten med kontrollromsoperatør.

Y.H.R. *[Signature]*

Ny merknad i punkt 4.1)

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

Punkt 4.1 merknader – avsnitt 4 og 5 byttes ut med følgende 2 avsnitt;

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

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

Punkt 4.1 Det etableres en ny lønnsgruppe mellom A og B. Denne blir ny A og dagens A blir A1.

Ny lønnsgruppe A1 etableres med 0,6 % over lønnsgruppe A. Alle steder i avtalen som refererer til A skal endres til å referere til A1.

I lønnsgruppe A1 innplasseres;

- a) Assisterende seksjonsledere
- b) Elektriker
- c) Sykepleier
- d) DP operatør
- e) Sikkerhetsleder

I lønnsgruppe A innplasseres (beholdes);

- a) Kontrollromsoperatør
- b) Maskinromsoperatør
- c) Ass. Borer

5. Punkt 4.2.1. Vikariat

Nytt 3. avsnitt;

Alternativt kan det lokalt i bedriften avtales for ansatte som har lønn fastsatt i henhold til lønnstabell og som midlertidig fungerer i stilling som individuell avlønnet; at vedkommende

innplasseres i bedriftens individuelle lønnssystem for den aktuelle stilling for den tid vedkommende fungerer i stillingen.

6. 4.2.2 Fast alternerende stilling

Eksisterende tekst utgår og erstattes med følgende tekst;

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

7. Øvrige tillegg

Pkt 6.3 – Masketillegg

Godtgjørelsen for masketillegg økes fra kr. 20 pr. time til kr. 30 pr. time

Pkt 6.5 teksten i 3. avsnitt endres til å lyde;

Tillegget er kr. 123,- for hvert arbeidet 12 timers skift for stillingskategorien assisterende tårnarbeider, tårnarbeider, boredekkssarbeider, slamsiloperatør, boredekksmekaniker assisterende borer og BVO

Punkt 6.6. Satsen for røykdykker på beredskapsplan økes med kr. 150,- til kr. 400,- pr mnd.

Nytt punkt 6.10: Den som blir satt til å rengjøre smittelugar (definert av plattformsjef) kompenseres med kr. 500 pr. nedvask.

Punkt 7 Nattillegget - økes med kr. 5,- til kr. 71,- pr. time.

Punkt 12 Helligdagsgodtgjørelsen - satsen økes med kr. 170 til kr. 1.800.

Punkt 13.2 Måltidssatsen - satsene økes henholdsvis til kr. 125 og 175.

Nytt pkt. 9.8 – Maritime personellsertifikater

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

8. Punkt. 14.1 c - Fødsel av eget barn og adopsjon av barn.

Teksten i artikkel 14.1, 3. avsnitt endres som følger;

Korte velferdspermisjoner under a) og b) godtgjøres med inntil 7 dagers lønn (84 timer) selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet.

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

H.N.R.  

Til protokollen

Reglene i artikkel 14.1 c skal praktiseres som følger;

Tidspunkt for fødselspermisjon på inntil 14 dager knyttes til termin eller nedkomst etter arbeidstakers ønske og slik at det gis permisjon fleksibelt innenfor et tidsrom på 14 dager før eller 14 dager etter enten termindato eller nedkomsttidspunkt.

For å få rett til permisjon med lønn må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før termindato, varsle arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut omsorgspermisjon. Nyansatte varslers snarest mulig. Varselet skal gis skriftlig og angi fødselsterminen.

Eksempler på praktisering;

a) Fødsel skjer i forkant av ordinær oppholdsperiode offshore:

Dersom fødsel skjer i forkant av oppholdsperioden praktiseres bestemmelsen som følger;

- Dersom fødsel skjer 14 dager eller mer før planlagt oppholdsperiode vil eventuelt uttak av permisjon være ulønnet.
- Fødsel skjer 7 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 7 dager lønnet permisjon.
- Fødsel skjer 2 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 12 dager lønnet permisjon.

b) Fødsel skjer i ansatte sin ordinære oppholdsperiode:

Så lenge fødsel skjer i den ansattes oppholdsperiode innrømmes inntil 14 dagers permisjon med lønn.

c) Fødsel skjer i etterkant av ansatte sin ordinære oppholdsperiode

Når fødsel skjer i etterkant av ordinær oppholdsperiode har en ikke rett på lønnet permisjon med mindre den ansatte med bakgrunn i termindato tidligere har søkt og fått innvilget permisjon.

9. Punkt 14.3 Permisjon uten lønn – endres til å lyde;

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

10. § 20 Vikar/ressurspool - ny tekst erstatter eksisterende tekst;

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

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

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

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

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

11. Punkt 21 Pensjonsfond

Endres til er uorganisert, medlem av Industri Energi eller SAFE. I tillegg tas inn: Midlene innbetales til kontonummer 3201.32.88029. Overskrift endres til: "Pensjonskompensasjonsordning".

12. Pkt. 24 Lærlinger

Nytt siste avsnitt under lønnsbestemmelser for lærlinger (erstatte avsnitt fra oppgjøret i 2010).

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

13. Felleserklæringen for individuelt avlønnede endres slik fra fjerde avsnitt:

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

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

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

De tillitsvalgte skal ha rett til å kontrollere at lønnsnivået for personell i lønnsgruppe 0-2 i sammenheng med arbeidssyklus er i tråd med intensjonene i lønssystemet. Ved drøftinger i henhold til dette avsnitt skal bedriften, dersom de tillitsvalgte ber om det, fremlegge lønnsoppgave over forbundets egne medlemmer (SAFE, DSO og Industri Energi – inntas separat i de respektive overenskomster) og for øvrig en anonymisert dokumentasjon om lønn for de stillingsgrupper hvor SAFE, DSO og Industri Energi har medlemmer, dog på en slik måte at dette ikke kommer i strid med Lov om personvern.

Handwritten signature and initials in blue ink, likely representing the representatives of the parties involved in the agreement.

Utvalg – Felleseerklæringen om individuelt avlønnede

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

14. Bilag 1

Beløpene i § 3 økes med 4 kroner som følger; § 3 FINANSIERING endres som følger;

IE

Midlene bringes til veie ved utligning av en premie på kr. 18,00 pr. måned på de ansatte som følger avtalene mellom LO/Industri Energi og NR og kr. 92,00 pr måned for arbeidsgiveren for tilsvarende antall ansatte. 15 dager eller mer settes lik 1 måned, kortere tid regnes ikke. Av midlene går kr. 48,00 forlods til Industri Energi mens resten deles likt mellom LO og NR.

SAFE

Midlene bringes til veie ved utligning av en premie på kr. 18,00 pr. måned på de ansatte som følger avtalene mellom SAFE og NR og kr. 92,00 pr måned for arbeidsgiveren for tilsvarende antall ansatte. 15 dager eller mer settes lik 1 måned, kortere tid regnes ikke. Av midlene går kr. 48,00 forlods til SAFE mens resten deles likt mellom SAFE og NR.

15. Bilag 4: Pensjon

Partene er enige om at følgende inntas i bilaget:

- a) På grunn av innføring av ny AFP/Folketrygdmodell og den usikkerhet som knytter seg til fremtidig sjømannspensjon er partene enige om å forlenge mandatet til det avtalefestede pensjonsutvalget jf. overenskomstens bilag 4 og Riksmeklingsmannens møtebok for oppgjøret i 2009 pkt 2 pensjon. Krav i forbindelse med dette kan fremmes ved reguleringsforhandlingene for 2. avtaleår (2013) med mulighet til å gå til plassoppsigelse
- b) Satsene for pensjon for utenlandske ansatte som i dag utgjør 9 % av regulativlønn reguleres pr. 1.6.2012 til 15 %. Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte kunne fremlegge dokumentasjon på dette. Satsen skal justeres i forbindelse med etablering av ny fremtidig sjømannspensjon og øvrige pensjonsordninger innen overenskomsten slik at ny prosentsats reflekterer reell snitt kostnad for de samlede løsninger. Dette arbeidet legges til det etablerte pensjonsutvalg.

16. Nytt pkt 1.4 i bilag 5.

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

17. Tekster knyttet til krav om "Bemanningspolitikk"

Overenskomstens punkt 1, nytt 4. avsnitt (nåværende 5. avsnitt blir 6. avsnitt osv):

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

Bilag 5 endres som følger:

Nåværende punkt 1.3 tas ut og erstattes med:

Ny 1.3.1:

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

Ny 1.3.2

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

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

Ny 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.

Ny 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 drofting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid jfr. HA IE/NR punkt 4.17, HA SAFE/NR 4.6

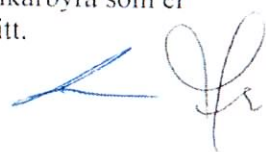
Merknad:

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).

Bilag 5A:**Ansatte i vikarbyråer**

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

H.M.R



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

18. 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

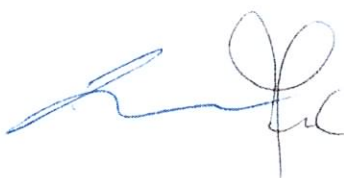
Minst 400 medlemmer 2,00 årsverk + kontorsekretær

Minst 500 medlemmer 2,00 årsverk + kontorsekretær, alternativt 3,00 årsverk uten kontorsekretær

Minst 700 medlemmer 3,00 årsverk + kontorsekretær (det maksimale antallet)

Ny første setning etter tabell;

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

H.M.R. 

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

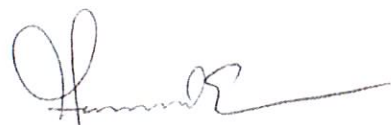
Oslo, 31. mai 2012



Industri Energi

Hilde Mari Rysø

SAFE



Norges Rederiforbund

