

2008 - 2010

**OLJE OVERNSKOMSTEN
SOKKEL**

mellom

NHO/OLF

og

YS/SAFE

for

operatør-, oljeborings-
og forpleiningsbedrifter



OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/Oljeindustriens Landsforening

og i de foreningene stående

operatør-, oljeborings- og forpleiningsbedrifter

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/ Sammenslutningen av Fagorganiserte i

Energisektoren med underliggende avdelinger/foreninger

på den annen side

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I	3
DEL II	3
1. VIRKEOMRÅDE	3
2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	3
3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER	4
4. LØNNSSYSTEM	8
5. LÆRLINGER	14
6. OVERTID	16
7. ULEMPETILLEGG	16
8. SKIFT/NATTILLEGG	17
9. SHUTTLING	18
10. SIKKERHETSMØTER	18
11. KURS	18
12. FERIE OG FERIEPENGER	19
13. UTBETALING AV LØNN	19
14. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE	19
15. REISEREGULATIV	20
16. PERMISJONER	20
17. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE	21
18. REPETISJONSØVELSER	21
19. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR	22
20. REGELMESSIGE LEGEUNDERSØKELSER	22
21. ULYKKESFORSIKRING	22
22. ETTERLØNN	23
23. FJERNARBEID	23
24. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE	23
25. INNVANDRERE	23
26. KOMPETANSE	23
27. VIKARPOOL I OLJEBORING- OG FORPLEININGSBEDRIFTER	24
28. ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE	24
29. FLEKSIBILITET	24
30. FELLESEKTLÆRING OM LØNNSSYSTEMER	24
31. REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR	25
32. IKRAFTTREDEN - VARIGHET	25
33. OVERENSKOMSTENS OMFANG	25
DEL III:	26
1. Brannbrigadetillegget som gjelder for StatoilHydro på Statfjordfeltet opprettholdes.	26
2. Godtgjøring til ALP-personell med tjenestegjøring ved lastebøyer på Statfjordfeltet opprettholdes.	26
3. Erstatning for tap av helseattest	26
BILAG	27
SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN	
AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	
NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1.1.1987	
AVTALEFESTET FERIE	
AVTALEFESTET PENSJON (AFP)	
PROTOKOLL AV 6.3.1979 OM ARBEID MED OLJEBASERT BORESLEM	
INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID	
UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER	
FORBUNDSVISE MIDLER	

DEL I

Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

DEL II

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner på norsk kontinentalsokkel og som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel.

Bestemmelsene får også anvendelse for operatørbedrifter som utfører olje- og gassproduksjon fra flyttbare produksjonsinnretninger.

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

Så lenge denne overenskomst gjelder mellom organisasjonene, kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre operatør-, forpleinings- eller oljeboringsbedrifter som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne overenskomst.

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

2.1 Ansettelse skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av den ansatte og arbeidsgiver.

Kontrakten skal være en standardkontrakt og skal være på norsk.

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

2.2 Oppsigelse skal gis skriftlig av begge parter. For arbeid etter denne overenskomst gjelder oppsigelsesreglene i Arbeidsmiljøloven.

2.3 Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 15.3 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.

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

2.4 Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 15.3 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte) som etter arbeidstakerens skiftplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

Vedrørende oppgjør vises til pkt. 2.3, 2. avsnitt ovenfor.

- 2.5 Hvis opphør av arbeidsforholdet skyldes kontraktslutt/oppheør, gjelder Arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

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

Opholdsperiode: Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde, jfr. Kgl. resolusjon av 27. november 1992.

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

Skiftarbeid: Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.

Arbeidsplan: Med arbeidsplan menes skiftplan, turnusplan som viser oppholdsperiode og friperiode.

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

Shuttling: Med shuttling menes transport mellom faste og/eller flytende installasjoner.

Dagarbeidstid: Med dagarbeidstid menes den normale arbeidstid om dagen iht. bedriftens praksis.

3.2 Arbeidstid

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

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen og om mulig sikkerhetsopplæring samt sommer- og vinterferie.

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

Forøvrig henvises til Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i Petroleumsvirksomheten (Rammeforskriften).

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

Ordning med sommertid betinger ingen endring i lønnsavregning for de arbeidstakere som berøres vår/høst.

3.3 Oppholdsperiode

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom den enkelte bedrift og den lokale fagforening.

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

Ekstra tid arbeidet i tilknytning til en regulær oppholdsperiode kan kun tillates i henhold til § 10.6 i Arbeidsmiljøloven og godtgjøres med overtidsbetaling iht. pkt. 6.2.

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

Ventetid på sokkelen ut over en normal oppholdsperiodes lengde i henhold til den enkelte bedrifts avtale betales med:

$$\text{samlet timelønn} = \frac{\text{Reg.lønn inkl. sokkelkomp. og feriepenger}}{1752}$$

Før eventuell ventetidsbetaling kommer til anvendelse, må en hel normal oppholdsperiodes lengde arbeides. Dette gjelder også for deltidsansatte som har avtalt kortere oppholdsperiode enn den normale.

Den fritid som her er gått tapt er hermed oppgjort.

Som normal oppholdsperiode regnes fravær for tillitsvalgte, verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg når disse utfører sitt arbeid iht. Hovedavtalen og Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette gjelder også for ansatte som blir kalt i land i sin oppholdsperiode av bedriften i forbindelse med arbeid, kurs, møter og lignende.

Ved ventetid på heliport på over 1 time ut over normal avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres med:

$$\text{samlet timelønn} = \frac{\text{Reg.lønn inkl. sokkelkomp. og feriepenger}}{1752}$$

fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang.

Når venting på heliport foregår i det som skulle vært arbeidstid på sokkelen, og/eller når en blir sendt til hotell/hjem fra heliport, avbrytes ventetidsbetalingen.

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

Under forutsetning av at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested, beholder han full lønn i henhold til sin arbeidsplan på sokkelen når han venter på forsinket helikopter.

3.4 Endring av arbeidsplan og arbeidssted

Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å overføre personell fra et område, eller en plattform, til en annen. I slike situasjoner vil valg av den enkelte ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av bedriften.

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

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

Ved endring av arbeidsplan etter den enkeltes eget ønske, kompenseres ikke for tapte fridager.

Ved pålagt endring av arbeidsplan kompenseres med 12 timer samlet timelønn per tapt fridag i tillegg til løpende lønn.

Partene på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for praktiseringen av ovenstående bestemmelse. Retningslinjene skal ikke forringe etablert praksis i den enkelte bedrift eller være i strid med bestemmelsens ordlyd.

Ved arbeidsplanendringer forårsaket av stillingsendring gjelder reglene i 5. avsnitt tilsvarende.

3.5 Endring av arbeidsperiode.

Varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig.

Endret plassering av arbeidsperiode når den ansatte får beskjed om dette før avreise fra heliport, kompenseres ikke. Når den ansatte får beskjed om endret arbeidsperiode etter helikopteravgang, betales gjeldende overtidstillegg for timer arbeidet utenom normalt planlagte timer i de to første arbeidsperioder.

Eksempel:

A Går den ansatte fra kl 0600 - 1800 arbeidsperiode
 til kl 1200 - 2400 arbeidsperiode,

betales 6 timer x overtidstillegg på 65 % de to første arbeidsperioder.

B Går den ansatte fra kl 0600 - 1800 arbeidsperiode
til kl 1800 - 0600 arbeidsperiode,

betales 12 timer x overtidstillegg på 65 % de to første arbeidsperioder.

3.6 Arbeidstidsordninger

De sentrale parter ble i 2000 oppgjøret enige om at for sokkeloverenskomstene skal den avtalefestede ferien legges i arbeidsyklusens friperioder.

Når det lokalt etableres arbeidsplan 2-4 , skal følgende forutsetninger være oppfylt:

- Partene lokalt skal enes om konkrete samarbeidstiltak for å bedre effektivitet, produktivitet og fleksibilitet med hensyn til bruk av personell, og skal aktivt medvirke til å unngå økning i bemanningen - så langt det er mulig.
- Når det avtales arbeidsplan med et lavere årstimetall enn 1582 timer skal lønnen reduseres tilsvarende. Der det gjøres avtale om arbeidsplan 2-4 gir dette i snitt 122 timer til gode i året. Disse timer trekkes med 10,16 timer per måned, beregnet til 7,71 %. I tariffoppgjøret 2006 er det avtalt at lønnstrekket på 7,71 % ved arbeidsplan 2-4 bortfaller.
- For ansatte hvor det permanent innføres lavere arbeidstid enn 1582 timer, skal sykepengegrunnlaget og pensjonsgivende inntekt reduseres tilsvarende.
- Overgang til ny arbeidsplan, f.eks 2-4, skal ved innføringen ikke medføre ekstra kostnader for bedriften til kompensasjon for svingskift, overtid, ventetid og/eller tapt fritid.

Arbeidsplaner 2-3-2-4 innebærer at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid i år 2002 vil være 11 timer lenger enn tariffert arbeidstid. Fra 01.01.02 kompenseres det gjennomsnittlige antall timer iht. fastlagt arbeidsplan utover 1582 timer med en fast kompensasjon på 11 overtidstimer i det enkelte år.

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

4. LØNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppeplassering

For operatørbedriftene ekskl. forpleining gjelder:

Lgr. Stilling

- A 1 Arbeidende formann
- A Senior fagarbeider/senior tekniker
- B 1 Fagarbeider/tekniker m/fagbrev eller tilsvarende utdanning
- B Administrasjonspersonale, Kranførere, Lagerpersonale, (Matr.exp.)
- C Administrasjonspersonale
- E Hjelpearbeider, Administrasjonspersonale, Jr. fagarbeider/operatør, Lagerpersonale (Storekeeper)

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

Med arbeidende formann menes skiftoperatør og annen operatør som ikke innehar personalansvar og som på vegne av arbeidsgiver er satt til å fordele og kontrollere arbeid samtidig som vedkommende i det vesentlige deltar i operativt arbeid.

Eventuell avvikende lønnsinnplassering for personell i de ulike kategorier, herunder kombinasjonsstillinger, foretas i den enkelte bedrift etter lokale drøftelser basert på stillingens innhold.

Forfremmelse til lgr. A skjer utfra operasjonelle behov, eller ved behov for spesiell kompetanse.

For forpleiningsbedriftene og forpleiningsansatte i operatørbedriftene gjelder:

Lgr. Stilling

- A Kjøkkensjef
- B1 Kokk, Baker og Konditor m/fagbrev
- B Renholdsleder
- C Servicearbeider med fagbrev som renholder
- E Kokk, Baker og Konditor u/fagbrev, Servicearbeider

Lønnen for stuerter/forpleiningsjefer og fagleder fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For disse arbeidstakere gjelder ikke overenskomstens pkt. 3, pkt. 4.1. og 4.2, pkt. 5-10 samt pkt. 27.

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

Arbeidstakere som er ansatt som kokk/baker i offshoretjeneste skal foruten sitt vanlige arbeid i forbindelse med sitt fagområde også utføre pålagt renhold. Det gjelder bl.a.

vask av tak og vegger innen eget arbeidsområde. Arbeidet utføres innenfor ordinær arbeidstid og uten tilleggsbetaling, da dette er kompensert i lønnen i pkt. 4.2.

For oljeboringsbedriftene gjelder:

- Lgr. Stilling
- A Rigg elektriker
Riggmekaniker m/fagbrev som mekaniker og fagsertifikat innen hydraulikk
 - B1 Kranførere og dekkbaser iht. lokalt avtalt kompetansekriterier
 - B Riggbygger, Kranfører, Materialforvalter, Tårnarbeider, Dekksbas
 - C Sveiser m/sertifikat, Installasjonselektriker, MPA-mekaniker,
Tårnarbeiderassistent, Boredekkсарbeider
 - E Motorpasser, Vedlikeholdsarbeider m/boredekkсарbeiderkurs, Hjelpearbeider
m/boredekkсарbeiderkurs, MPA-operatør, Hjelpearbeider

Personell med arbeidsoppgaver innen CRI-området innplasseres lokalt etter forutgående drøftelser mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Lønnen for borere fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For disse arbeidstakere gjelder ikke overenskomstens pkt. 3, pkt. 4.1 og 4.2, pkt. 5 - 10 samt pkt. 27.

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

Ovennevnte gjelder også sjefsmekaniker og sjefselektriker.

Ved operasjonelle behov kan personell underlagt boreavtalen innplasseres i l.gr. A. Stillinger i l.gr. A defineres av den enkelte bedrift.

4.1.1 For alle områder gjelder:

Ved opprykk til høyere lønnsgruppe innplasseres den enkelte arbeidstaker i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over det lønnstrinn arbeidstakeren hadde før opprykk.

4.1.2 For alle ansatte i operatørbedriftene gjelder:

Nyansatte innplasseres i lønnstrinn 0. Unntak herfra iht. pkt. 4.1.3 og 4.1.4.

For oljeboringsbedriftene gjelder:

Nyansatte innplasseres i lønnstrinn 4. Unntak herfra iht. pkt. 4.1.3.

For forpleiningsbedriftene gjelder:

Nyansatte innplasseres i lønnstrinn 4. Unntak herfra iht. pkt. 4.1.3.

4.1.3 For operatørbedriftene ekskl. forpleining gjelder:

Sokkelpraksis innen operatør-/produksjonsbedrifter godskrives med inntil samme lønnsansiennitet som vedkommende hadde i sin siste jobb.

For forpleiningsansatte i operatørbedriftene gjelder:

Sokkelpraksis innen operatør- og forpleiningsbedrifter godskrives med inntil samme lønnstrinn som vedkommende hadde i sin siste jobb.

For oljeboringsbedriftene gjelder:

Ved ansettelse gis lønnsansiennitet med inntil samme lønnstrinn for relevant praksis i samme eller høyere stilling i oljeboringsbedrifter offshore. Tilsvarende gjelder også ved overgang fra flytende til faste installasjoner.

For forpleiningsbedriftene gjelder:

Sokkelpraksis innen forpleiningsbedrifter og forpleining i operatørbedrifter godskrives med inntil samme lønnstrinn som vedkommende hadde i sin siste jobb. Tilsvarende gjelder ved overgang innen samme selskap fra flytende til faste installasjoner.

4.1.4 For alle ansatte i operatørbedriftene gjelder:

Arbeidstakere som har relevant praksis og som ikke er dekket av bestemmelsen i pkt. 4.1.3, får ved ansettelse godskrivelse av ansiennitet som følger:

Relevant tidligere praksis:	Godskrives med:
0 år - inntil 3 år	0 lønnstrinn
3 år - inntil 6 år	1 lønnstrinn
6 år - inntil 9 år	2 lønnstrinn
9 år - og mer	3 lønnstrinn

Arbeidstakere med relevant praksis fra egen bedrift får ved ansettelse godskrivelse av ansiennitet som følger:

0 år - inntil 2 år	0 lønnstrinn
2 år - inntil 3 år	1 lønnstrinn
3 år - inntil 4 år	2 lønnstrinn
4 år - inntil 5 år	3 lønnstrinn
5 år - inntil 6 år	4 lønnstrinn
6 år - og mer	5 lønnstrinn

4.1.5 For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

Når en arbeidstaker fortsetter på samme arbeidsplass samtidig som han/hun skifter arbeidsgiver, skal lønnsansienniteten beholdes. Med "samme arbeidsplass" forstås innenfor samme kontraktsonråde.

4.1.6 For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

Spørsmålet om den enkelte arbeidstaker skal opprettholde sin lønnsansiennitet offshore for fravær i forbindelse med permisjon eller for fravær på grunn av langvarig sykdom, tas i hvert enkelt tilfelle opp til drøftelse.

4.1.7 For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

Sykeavløsere/vikarer opptjener lønnsansiennitet etter de samme bestemmelser som gjelder for fast ansatte. Eksempelvis gir man ett års lønnsansiennitet for 134 arbeidede dager offshore.

4.1.8 For alle områder gjelder:

Arbeidstakere som ansettes i tiden 1.1. - 30.6. vil få ansiennitetsopprykk 1.1. det påfølgende år.

Arbeidstakere som ansettes i tiden 1.7. - 31.12. vil få ansiennitetsopprykk fra andre gang man passerer årsskiftet.

Ved fast ansettelse av vikarer godskrives lønnsansiennitet fullt ut for samlet arbeidet tid. Annet avsnitt kommer ikke til anvendelse ved første gangs opprykk, dersom vikaren på ansettelsestidspunktet har opparbeidet mer enn 1/2 årsverk (791 t). Vedkommende skal da ta del i førstkommende opprykkstidspunkt. De med mindre enn 1/2 årsverk må følge annet avsnitt.

4.1.9 Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

4.1.10 For alle områder gjelder:

SAFE kan kreve forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. 4.1.

4.2 Lønnstabell per 1.6.2008 v/ 2-4 arbeidsplan

OPERATØR, OLJEBORINGS- OG FORPLEININGSBEDRIFTER

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
A	396 511	406 602	416 695	426 787	436 880	446 973	457 066	467 158	480 389
	444 092	455 394	466 699	478 002	489 306	500 610	511 913	523 217	538 035
B 1	386 433	396 150	405 866	415 582	425 300	435 017	444 733	454 450	467 306
	432 805	443 688	454 570	465 452	476 336	487 219	498 101	508 984	523 383
B	377 402	386 742	396 083	405 423	414 765	424 106	433 447	442 788	455 268
	422 690	433 151	443 613	454 074	464 537	474 999	485 461	495 922	509 900
C	359 914	368 060	376 206	384 352	392 499	400 645	408 791	416 937	428 222
	403 104	412 227	421 351	430 474	439 599	448 722	457 846	466 970	479 609
E	352 663	360 157	367 654	375 148	382 641	390 135	397 630	405 125	415 759
	394 983	403 376	411 772	420 166	428 558	436 952	445 345	453 740	465 650

Linje 1 = årslønn ekskl. feriepenger

Linje 2 = årslønn inkl. feriepenger

De sentrale parter har i oppgjøret 2002 blitt enige om at for sokkeloverenskomstene skal den avtalefestede ferie legges i arbeidssyklusenes friperioder. Med arbeidsplaner 2-3-2-4 innebærer dette at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid i år 2002 vil være 11 timer lenger enn tariffert arbeidstid. Fra 01.01.02 kompenseres det gjennomsnittlige antall timer iht. fastlagt turnusplan utover 1582 timer med en fast kompensasjon på 11 overtidstimer i det enkelte år.

Knyttet til eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan partene lokalt etablere arbeidsrotasjoner med færre arbeidede timer enn et normalt årsverk. Slike rotasjoner må baseres på at partene på den enkelte bedrift inngår avtale om at for lite arbeidet tid skal avregnes ved at det gjøres fradrag i lønn som tilsvare timereduksjonen. Tilsvarende må gjelde dersom slike ordninger gjennomføres utfra andre behov.

4.2.1 Vikariat

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

4.2.2 For operatør- og forpleiningsbedriftene gjelder:

Vikariat i ledende stilling

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr 350,- per dag vedkommende fungerer i stillingen. Forøvrig gjelder overenskomstens bestemmelser.

4.3 Sokkelkompensasjon

For alle områder gjelder:

Samlet lønn i pkt. 4.2 (linje 2) inkluderer 47 % sokkelkompensasjon.

Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører og som det ikke er kompensert for i overenskomsten forøvrig.

4.A Bedriftstilpasset lønnsystem for operatørbedrifter

1. Lønnsystemet i pkt 4 er ikke til hinder for at de lokale parter i en særavtale kan enes om et eget bedriftstilpasset lønnsystem til erstatning for overenskomstens lønnsystem.

Det bedriftstilpassede lønnsystem skal tilfredsstillende følgende kriterier:

- Det bedriftstilpassede lønnsystem skal være et matrisesystem med stillingsgrupper og ansiennitetsbestemmelser der den ansattes lønn fremgår. For stillingsgrupper ut over dagens lønnsgruppe A kan de lokale parter bli enige om individuell avlønning.
- Eventuelle bonusutbetalinger kan kombineres med det bedriftsvise lønnsystemet og skal være basert på påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer i bedriften/ konsernet.
- Det skal føres lokale forhandlinger til en reguleringsdato fastsatt til 1.6 hvert år. Nivået på reguleringen skal ikke være mindre enn den regulering som er gitt på sokkeloverenskomstene i henholdt til pkt. 2 a), dersom ikke partene enes om noe annet.
- Den lokale særavtale skal ha samme varighet som overenskomsten.
- Det lokale lønnsystem skal være godkjent av forbund og landsforening før det iverksettes. Det samme gjelder fremtidige endringer.
- Ordningen er en prøveordning for tariffperioden 2000-2002
- Dersom partene lokalt ikke enes om et bedriftstilpasset lønnsystem gjelder overenskomstens lønnsystem fullt ut.

2. Ny reguleringsklausul i sokkeloverenskomstene:

Per 1.6 hvert år skal det føres forhandlinger mellom landsforening og forbund. På denne bakgrunn skal det foretas reguleringer i overenskomstens lønnsmatrise som skal:

- a. tilsvare det ordinære årlige lønnsoppgjør per 1.6.
- b. sikre at lønnsutviklingen på overenskomsten er tilnærmet lik den

gjennomsnittlige lønnsutviklingen på de bedriftstilpassede lønssystemene.

Eventuelle bonusutbetalinger i operatørbedriftene inngår ikke i beregningsgrunnlaget for lønnsutviklingen.

Merknad:

Selv om retten til automatisk regulering etter pkt 4A 2b bortfaller, skal dette ikke være til hinder for at organisasjonene kan kreve kompensasjon for utbetalt bonus i oljeselskapene. OLF vil stå fritt til å vurdere slike krav.

5. LÆRLINGER

Fagopplæring og videreutdanning

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

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

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

Partene er enige om:

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

- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap.16 og i § 12-8, hvor det bl.a. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

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

Lønnsbestemmelser for lærlinger:

1. Lærlinger etter Reform 94:

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusive alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

1.	2.	3.	4.		5.	6.	7.	8.	halvår
Skole					30	40	50	80	prosent

2. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7.	8.	halvår
50	80	prosent

3. Lærlinger i fag som har 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1½ års læretid i bedrift, følger følgende lønnskala:

7.	8.	9.	halvår
40	50	80	prosent

4. For lærlinger som ikke har GK og VK1 i videregående skole etter Reform '94, avtales lokalt fordelingen av samlet en fagarbeiders lønn i løpet av læretiden.

Bedriften skal melde på lærlinger til den pliktige skoleundervisning.

5. Partene er enige om at ovennevnte lønnsbestemmelser knyttet til Reform '94 benyttes under forutsetning av at statens støtte til lærlingeordningen blir slik som forutsatt under innføringen av reformen.

6. Overtid for lærlinger over 18 år betales som for hjelpearbeider.
7. Ovenstående bestemmelser gjelder dersom det ikke er avtalt andre ordninger lokalt innen rammen av gjeldende retningslinjer for avlønning av lærlinger iht. Reform –94.

6. OVERTID

- 6.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige viktige forhold tilsier det, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10.6.
- 6.2 Arbeid ut over 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 65 % tillegg til samlet timelønn.

Samlet timelønn = Reg.lønn inkl. sokkelkomp. og feriepenger
1752

Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

- 6.3 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.
- 6.4 For operatørbedriftene gjelder:

På grunn av sykepleierens spesielle arbeidssituasjon godtgjøres de for uregelmessig arbeidstid med 8 % av sin grunnlønn og sokkelkompensasjon. Dette ansees som full godtgjørelse for tid arbeidet utenom normal arbeidstid innen normal oppholdsperiode.

SAR-tjeneste i fritiden, opplærings- og instruksjonsoppgaver i fritiden samt følge av pasienter til land i fritiden godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

7. ULEMPETILLEGG

- 7.1 Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr 445,- per natt. Den ansatte skal få utlevert toaletsaker.
- 7.2 For operatørbedriftene ekskl. forpleining og oljeboringsbedriftene gjelder:

Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved sandblåsing og sprøytemaling, godtgjøres med et timetillegg på kr 20,- for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg.

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

- 7.3 For oljeboringsbedriftene gjelder:

Vedrørende godtgjørelse for arbeid med oljebasert boreslam vises til bilag 6.

Tillegget økes til kr 110,- for hvert arbeidet 12 timers skift for stillingskategorien boredekkstarbeidere.

Øvrige arbeidstakere opprettholder tillegget på kr 90,- for hvert arbeidet 12 timers skift.

For bruk av maske i forbindelse med arbeid med oljebasert boreslam betales ikke tillegg etter 7.2.

For rengjøring i mudpit utbetales et skitten- og ubehagstillegg for medgått tid med kr 20,- per time.

Når kaks-injiseringsanlegg er i drift kompenseres med kr 110,- for hvert arbeidet 12 timers skift for stillingen. Det ytes et tillegg på kr 5,- per time ved betjening av anlegget.

7.4 For operatørbedriftene ekskl forpleining gjelder:

Borerelaterte stillinger godtgjøres med et tillegg på kr 90,- for arbeid med oljebasert boreslam for hvert arbeidet 12 timers skift.

7.5 Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette.

Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 65 % for faktisk medgått tid til konsultasjonen mv., jfr. pkt. 6.2.

8. **SKIFT/NATTILLEGG**

For skift og nattarbeid utbetales et tillegg på kr 51,00 per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden (jfr. pkt. 3.1). Det betales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling iht. pkt. 6.2 (arbeid utover 12 timer i døgnet).

Ved behov for konferansetid mellom arbeidstakere på minimum 15 minutter per skift innenfor helkontinuerlige skiftordninger er skift- /natttillegget kr 61,00 per time.

De lokale parter drøfter og avklarer hvilke arbeidstakergrupper i bedriften som kommer inn under ordningen med konferansetid.

Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen.

9. SHUTTLING

- 9.1 Den tid som går med til reise/venting på transport fra boligplattform til arbeidssted før og etter en arbeidsperiode, regnes ikke som arbeidstid.

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

- 9.2 Den tid som går med til reise/venting på transport mellom plattformer, regnes som arbeidstid.

10. SIKKERHETSMØTER

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

11. KURS

- 11.1 Bedriften skal til enhver tid følge opp endrede krav til stillingene for eget fast personell.

Dersom stillingsinnehaver ikke oppfyller kravene, vil bedriften og den ansatte i samarbeid sørge for at nødvendig faglig utdanning blir gjennomgått.

- 11.2 Ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholder den ansatte sin grunnlønn og sokkelkompensasjon.

Nevnte kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med samlet timelønn + 65 % for 8 timer per kursdag. Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid på sokkelen, godtgjøres medgått tid med samlet timelønn + 65 %, jfr. 6.2.

Den nye overenskomstens kursbestemmelser gjelder ikke i bedrifter hvor det er opprettet bedriftstilpasset lønssystem. Der det er opprettet bedriftstilpasset lønssystem inngår kursbestemmelsene i den lokale særavtalen. Den nye avtalens ordlyd opprettholdes inntil de lokale parter blir enige om å endre den.

- 11.3 Ved kurs på land av lengre varighet enn 24 dager, vil avlønning bli i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften.

- 11.4 Ved kurs i Norge har den ansatte rett til fri hjemreise i forbindelse med helger og bevegelige helligdager.

Ved opplæring i utlandet skal eventuelle hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom den ansatte og bedriften. Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften.

- 11.5 For midlertidig ansatte som har arbeidet i bedriften i minimum ett årsverk (1582 t) vil bedriften dekke kursavgift i forbindelse med repetisjon av Grunnleggende sikkerhets- og beredskapsopplæring, samt dekke legehonorar ved fornyelse av helseattest.

12. FERIE OG FERIEPENGER

Ferie og feriepenger gis i samsvar med ferieloven.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de 21 første dager av den første friperiode, etter 15. mai hvert år, og de 8 første dagene av den første friperiode etter 1. januar i påfølgende år.

Hvis arbeidstakeren blir syk før nevnte friperioder skal vedkommende, dersom vedkommende krever dette før disse perioder, være fritatt for alt arbeid i den første friperiode etter friskmeldingen, jfr. prinsippet i ferielovens § 5, annet ledd.

Avtalefestet ferie gis iht. bilag.

Merknad:

Avtalefestet ferie avvikles i friperiodene i løpet av ferieåret.

13. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling skjer i henhold til avtale mellom de lokale parter.

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

14. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er på sokkelen eller er registrert på heliport for utreise på følgende dager, godtgjøres med kr 1.530,- per dag:

1. Nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. Påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Pinsedag, 1. og 2. Juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er på sokkelen etter kl. 15.00 jul- eller nyttårsaften.

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

15. REISEREGULATIV

- 15.1 Den mest hensiktsmessige reiseplan fra den enkeltes hjemsted til utreisested og retur settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges.

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering, hvis ingen annen ordning er avtalt.

Ved nødvendig overnatting iht. reiseplan betales diett etter satsen som for reiser som varer utover 12 t. i statens reiseregulativ.

Bruk av egen bil iht. reiseplan i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres med den til enhver tid gjeldende fradragssats ved skatteligningen for godkjent bruk av bil fra hjemsted til arbeidssted.

- 15.2 Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret helikopteravgang, vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i statens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning.

Dersom helikopteravgangen til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har en rett til et måltid til en verdi av kr 64,-.

For hver fjerde ventetimer i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr 105,-.

Den enkelte bedrift skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet.

Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på max. 10 timer etter planlagt helikopteravgang, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

- 15.3 Utgifter i forbindelse med reise i bedriftens tjeneste (kurs, møter, o.l.) refunderes i henhold til statens reiseregulativ, med mindre de lokale parter enes om noe annet.
- 15.4 Ansatte med reiseutgifter utover kr 500,- for en tur/returreise fra hjemstedet til heliport kan få et reiseforskudd tilsvarende det dobbelte av en tur/retur-reise.
- 15.5 Bestemmelsene i pkt. 15.1 gjelder tilsvarende ved nødvendig hjemreise på grunn av sykdom under tjenesteforholdet.

16. PERMISJONER

- 16.1 Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

- a) Dokumentert sykdom i nærmeste familie.
- b) Fødsel av eget barn.
- c) Dødsfall i nærmeste familie.
- d) Konfirmasjon av egne barn.
- e) Adopsjon.

Permisjonstilfellene bokstav a, b, c og e godtgjøres med inntil 5 dagers lønn.

Bokstav d godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet.

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

- 16.2 I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av den enkelte bedrifts praksis. Antall dager med lønn gis i henhold til den enkelte bedrifts praksis.
- 16.3 Permisjoner uten lønn kan gis i opp til 1 år når en i nær familie har problemer som etter leges anbefaling gjør at en bør få permisjon. Bedriften vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon ut over 1 år.
- 16.4 Ved innvilgelse av permisjoner skal den enkelte få skriftlig meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.
- 16.5 Med nær familie menes ektefelle, samboer, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.

Med samboere menes personer som har hatt registrert felles boligadresse de siste 12 måneder.

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

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

17. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

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

Der overflytting er mulig har den gravide arbeidstakeren krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten. Ved slik midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres. Dersom midlertidig overflytting til annet arbeid ikke lar seg gjøre, skal det allikevel utbetales full lønn fra og med svangerskapets uke 29.

18. REPETISJONSØVELSER

- 18.1 Repetisjonsøvelser i Forsvaret, eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivilforsvaret i den enkeltes friperiode medfører ingen avkorting av lønn.
- 18.2 Dersom noen dager av de i punkt 16.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig bedriften.

19. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

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

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

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

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

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales lokalt.

20. REGELMESSIGE LEGEUNDERSØKELSER

Vedrørende regelmessige legeundersøkelser vises til Forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten.

21. ULYKKESFORSIKRING

21.1 Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte, jfr. § 42 i forskriftene til Petroleumsloven. Ordningen skal minst dekke:

- a. Forsikringssum ved invaliditet: 40 x Folketrygdens grunnbeløp
- b. Forsikringssum ved død: 20 x Folketrygdens grunnbeløp.

21.2 Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det pga. sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass.

Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser ombord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr 6.350,-.

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

22. ETTERLØNN

Når arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år dør, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, barn eller andre personer som avdøde i skattelovens forstand har forsørget, et samlet beløp tilsvarende full lønn i minimum 2 måneder.

23. FJERNARBEID

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

24. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

25. INNVANDRERE

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

26. KOMPETANSE

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

27. VIKARPOOL I OLJEBORING- OG FORPLEININGSBEDRIFTER

Det skal opprettes vikarpooler med fast ansatte vikarer for å dekke normalt fravær.

Partene kan lokalt bli enige om avvik fra tariffavtalen for fast ansatte i vikarpool. Slik avtale skal godkjennes av organisasjonene.

28. ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE

For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

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

29. FLEKSIBILITET

Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.

Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10.5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

30. FELLESEKTLÆRING OM LØNSSYSTEMER

Organisasjonene understreker betydning av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnsystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Nye lønnsystemer skal, i inneværende avtaleperiode, sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønnsystemet settes i verk.

31. REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom YS og NHO eller det organ YS bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS, eller det organ YS bemyndiger og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2009).

32. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 01.6.2008 til og med 31.5.2010 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 - to - måneders varsel.

33. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Operatørbedrifter:

BP Norge AS
StatoilHydro ASA
A/S Norske Shell
Esso Norge AS
Talisman Energy Norge AS

Oljeboringsbedrifter:

KCA Deutag Drilling Norge AS

Forpleiningsbedrifter:

ESS Support Services AS
Universal Sodexho Norway AS

DEL III:

1. Brannbrigadetillegget som gjelder for StatoilHydro på Staffjordfeltet opprettholdes.
2. Godtgjøring til ALP-personell med tjenestegjøring ved lastebøyer på Staffjordfeltet opprettholdes.
3. Erstatning for tap av helseattest

Erstatningsordningen for tap av helseattest slik den er regulert i Del III i sokkelavtalene 2000 - 2002 utgår.

Fra 01.10.02 etableres en erstatningsordning i regi av forbundene innenfor sokkelavtalene.

Bedriftene innbetaler til ordningen 11,5 % av grunnbeløpet i Folketrygden (G) for alle ansatte omfattet av sokkelavtalene.

OLF deltar i styringsorganet for ordningen.

Stavanger, juli 2008



YS



SAFE



NHO



OLF

BILAG

SLUTTVEDERLAGSORDNINGEN

AVTALE OM ET OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1.1.1987

AVTALEFESTET FERIE

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

PROTOKOLL AV 6.3.1979 OM ARBEID MED OLJEBASERT BORESLOM

INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID

UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER

FORBUNDSVISE MIDLER

AVTALE OM SLUTTVEDERLAG LO-NHO

Gjeldende fra 01.04.2004

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) – nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – i det følgende Partene - jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist i forbindelse med tariffoppgjøret 2004..

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet (LO) og (NHO).

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

1.2 Formål og personkrets

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uføret eller kronisk sykdom.

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt vemeting er i alle tilfelle Oslo som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av Sluttvederlagsordningen er:

- Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO
- Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO
- Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c – forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tilslutelsen tilbake.
- Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten **samtlig arbeidstakere**.

2.2 Inn- og uttreden av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtalen hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap, så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttredelesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske. I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Lengden på medlemskapet

Arbeidstakeren må ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uføret eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før slutt dato - jfr. pkt. 3.6.

3.2 Om oppsigelse mm.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid - helt eller delvis - på grunn av innskrenking, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Sluttvederlag ytes også til arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller som må slutte i sitt arbeid p.g.a. kronisk sykdom.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med en bedrift nedbemanner, likestilles med oppsigelse. Arbeidstakere som fristiltes - uten noen bestemt fratredelsesdato - tilstås ikke sluttvederlag.

I den utstrekning det ytes etterløn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått A-trygd.

3.3 Førtdispensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtdispensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP-hel eller delpensjon (AFP). Den som i løpet av de tre siste år - umiddelbart før slutt dato - har mottatt sluttvederlag - helt eller redusert, får ikke AFP-tillegg.

I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag.

Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

3.4 Dødsfall og sluttvederlag

Sluttvederlag er ingen dødsrisikoforsikring. Det ytes derfor aldri sluttvederlag om det ikke før dødsfallet forelå en oppsigelse, eller at arbeidstakeren var sykmeldt som følge av kronisk sykdom, slik at det kan konstateres rett til sluttvederlag på slutt dato - jfr. kap. 3.7, men vedkommende dør før sluttvederlaget er utbetalt. Krav om sluttvederlag må være fremmet før dødsfallet.

3.5 Nye eiere - om høvelig arbeid og bibehold av opptjente rettigheter

Om en arbeidstaker som mister arbeidet - jfr. pkt. 3.2 - tilbys annet høvelig arbeid i bedriften eller i samme konsern som bedriften inngår i eller hos nye eiere, tilstås det ikke sluttvederlag.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått høvelig arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid - for "egen regning".

Ved eierskifte/oppreting av nytt driftsselskap hvor det ikke opprettes tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen gjelder følgende:

- Ansatte som fyller vilkårene for rett til sluttvederlag på tidspunktet for eierskiftet, opprettholder rettighetene ut inneværende tariffperiode.

3.6 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførehet/eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

I tilfelle sluttdatoen ut fra omstendighetene kan fastsettes både etter bestemmelsen som gjelder ved oppsigelsestilfellene og bestemmelsen om gjelder for sykdomstilfellene, skal den sluttdatoen som gir høyeste ytelse velges.

3.7 Krav til alder og ansiennitet

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha rett til alderspensjon og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnere, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng.

Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen.

Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trygdekontor - om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening.

Om ikke uførehet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har stått tilmeldt arbeidsformidlingen i 3 måneder uten å ha blitt tilvist høvelig arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært/være tilsluttet Sluttvederlagsordningen når oppjøringen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller er under attføring, beholder vedkommende - i forhold til de ovennevnte ansiennitetsregler - tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.8 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret kan anses oppfylt.

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagsatsene:

For alle med sluttdato etter 01.08.2002, gjelder følgende for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken) :

Etter skattelovens **paragraf 42, 3. ledd bokstav h** er sluttvederlaget skattefritt.

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 11.400,- for det neste siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELOPET

5.1 Deltid

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær full tid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 Bibehold av deler av stillingen

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen - tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførehet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid - kombinert med uttak av redusert uføretrygd - får sluttvederlaget redusert. Det er uføregraten som legges til grunn for beregningen - 1/2 uføretrygd gir 1/2 sluttvederlag.

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

Inntreffer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder i stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som attføringspenger, uførepensjon, etterattpensjon, førtidspensjon eller ledighetstrygd, ikke overstige den lønn arbeidstakeren ville ha fått utbetalt (bruttoinntekten etter at denne er redusert med direkte skatter og avgifter) ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til trygdekontoret i bedriftskommunen. Etter at trygdekontoret har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres/attesteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

6.2 Foreldelse - tidsfrister

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato - ellers faller kravet bort. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at melding om uførepensjon ble gitt.

6.3 Foreldelse - dispensasjonsadgang

50 år :	kr. 18 000,-	59 år :	kr. 33 800,-
51 år :	kr. 18 000,-	60 år :	kr. 36 000,-
52 år :	kr. 19 500,-	61 år :	kr. 39 000,-
53 år :	kr. 19 500,-	62 år :	kr. 57 000,-
54 år :	kr. 23 300,-	63 år :	kr. 45 600,-
55 år :	kr. 23 300,-	64 år :	kr. 34 200,-
56 år :	kr. 26 900,-	65 år :	kr. 22 800,-
57 år :	kr. 26 900,-	66 år :	kr. 11 400,-
58 år :	kr. 30 000,-		

om sluttdatoen er før 1/3-98 er beløpet kr. 34.200
om sluttdatoen er før 1/10-97 er beløpet kr. 34.200

Det kan dispenseres fra 3-årsfristen når denne er oversittet på grunn av bedriftens forhold. Søknader som ikke er innsendt innen 5 år fra sluttdato - jfr. kap. 3.6 - ansees alltid som foreldet.

Uvitnet hos arbeidsgiver/arbeidstaker som fører til at sluttvederlag ikke søkes innen 3-års fristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

6.4 Klage

Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan klages inn for styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjeres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klagen må begrunnes og sendes inn til Felleskontoret innen 6 uker etter at avgjørelsen ble gjort kjent for søker.

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jfr. kap. 7.3 - men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 Utbetaling til nær familie

Dersom søker dør for sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år - fjernere slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.3 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid.

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret.

- Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontoenes Arbeidstaker-/arbeidsgiverregister.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontoens arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 Innbetaling av premien

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

Arbeidsgiveren har - uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt. **8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.**

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en puring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes ureduert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i kap. 7.3.

9.0 ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET

9.1 Styret

Styret for Fellesordningen av Avtalefestet pensjon (AFP) (AFP-ordningen) er også styre i Sluttvederlagsordningen.

Styret skal sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

For styrets virksomhet for øvrig gjelder §§ 14-17 og 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.2 Felleskontoret og daglig leder

Sluttvederlagordningens daglige drift ivaretas av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene og daglig leder i AFP-ordningen. For Felleskontorets og daglig leders virksomhet gjelder §§ 19 – 19 B i AFP-ordningens vedtekter så langt de passer.

9.3 Revisor

Styret oppnevner en revisor for Sluttvederlagsordningen. Vedkommende må ikke være medlem av Sluttvederlagsordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere Sluttvederlagsordningens beholdninger.

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Plasseringsalternativer

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til en hver tid måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret anbringelsen av pensjonsordningens midler.

11.0 TVISTELØSNING

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. 2.

A V T A L E

OM

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

OPPRETTET AV

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON/OLJEINDUSTRIENS
LANDSFORENING**

OG

SAMMENSLUTNINGEN AV FAGORGANISERTE I ENERGISEKTOREN (SAFE)

§ 1 FORMÅL

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 VIRKEMIDLER

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet skal bl.a. ta sikte på:

1. En moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål.
2. Utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 FINANSIERING

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler kr 756,- for ansatte i bedriften som omfattes av sokkeloverenskomsten mellom partene. I beløpet er inkludert kr 169,- som trekkes av arbeidstakernes lønn.

§ 4 INNBETALING TIL FONDET

1. Innbetaling til fondet, samt trekk av arbeidstakernes andel, skjer ved månedlig lønnsutbetaling.
2. Midlene overføres til en bankkonto, som bare kan disponeres av fondets administrasjon etter retningslinjer fastlagt av fondets styre.

§ 5 ADMINISTRASJON

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner to hver. Vervet som styreformann alternerer mellom partene ett år ad gangen.

§ 6
MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver av partene.

Partene holder hverandre gjensidig underrettet om de planer for midlenes anvendelse, og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet skal ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7
REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til partene.

§ 8
OPPLØSNING

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de inne stående midler partene, slik at hver organisasjon mottar det beløp som de i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Midlene må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

§ 9
IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Denne avtale trer i kraft 08.12.1987 og gjelder frem til 31.03.1988.. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Stavanger, den 29. oktober 1990

SAFE

NHO / OLF

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke:

Dagarbeidstid.

2. Til 36,5 timer pr. uke:

Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3. Til 35,5 timer pr. uke:

a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.

d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til 33,6 timer pr. uke:

a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

b. Arbeid under dagen i gruver.

c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 10-4 (2) og (3)), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

- b. Timelønninger (minstelønssatser, normallønssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosentall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. og betales pr. arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosentall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomstens akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i presenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det

foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10 (§ 10-12 (4)), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9 (§ 10-4 (4)), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time pr. uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger forsåvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan.

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Såvidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurransevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine bestrebelse ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46 (§ 10-4)

1. § 46 nr. 3 (§ 10-4):

- a. Med døgnskiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke

nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn-og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgnet hvor det etter loven skal være helligdagshvile, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 46 nr. 4 (§ 10-4):

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl.06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning.

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

FERIE M.V.**Innledning**

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47 (§ 10-5). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

Ferie penger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATSen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

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

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

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

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

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

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.
Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

Den økonomiske situasjon tillater ikke en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen. Partene mener imidlertid det er nødvendig med et verdig alternativ til de ordninger som i dag praktiseres. Partene er derfor blitt enige om å etablere en avtalefestet pensjon med rett for yrkesaktive omfattet av ordningen til å fratre ved fylte 62 år.

VILKÅR FOR Å FÅ PENSJON

For å kunne få avtalefestet pensjon (AFP) må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som har vært omfattet av ordningen i minimum to år, og dessuten:

1. ha fylt 62 år
2. ha vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller å ha vært tilsluttet ordningen de siste fem årene
3. ikke motta noen pensjon eller tilsvarende ytelser fra nåværende arbeidsgiver uten motsvarende arbeidsplikt
4. ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før fratredelsen
5. ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden fra det året han eller hun fylte 50 år til og med året før fratredelsen
6. i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før fratredelsen ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

NB: Arbeidstakere som er forpliktet til å fratre før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen. Det samme gjelder for arbeidstakere som har avtalt med arbeidsgiveren å fratre med AFP på et bestemt tidspunkt – om slik avtale er inngått tidligere enn 6 måneder før ønsket uttaksdato for AFP.

C. PENSJONSnivåer:

1. Arbeidstaker som benytter seg av ordningen får som hovedregel en pensjon som svarer til den alderspensjon arbeidstakeren ville ha fått fra folketrygden ved fylte 67 år hvis vedkommende ikke hadde tatt ut AFP. Pensjonen består av en grunnpensjon som er lik for alle og en tilleggspensjon som er avhengig av tidligere pensjonsgivende inntekt.

2. Pensjonen som nevnt i pkt. 1 kan likevel ikke utgjøre mer enn 70% av hva arbeidstakeren hadde i arbeidsinntekt.
3. I tillegg til pensjonen som nevnt i pkt. 1 gis det som hovedregel et skattefritt AFP-tillegg på kr. 950 kroner pr. måned.
4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelle tillegg som utgjør 50% av grunnpensjonen. Slikt tillegg ytes ikke dersom ektefellen tjener mer enn grunnbeløpet i folketrygden eller har alderstrygd eller uføretrygd fra folketrygden.

DELPENSJON

Dersom arbeidsgiveren og arbeidstakeren er enige om det, er det anledning til å ta ut gradert pensjon. Ordningen er begrenset til arbeidstakere i full stilling.

1. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Stillingsomfanget må reduseres med min 1 dag i uken for å gi rett til pensjon. Avtale om opprettholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

D. ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for så vidt gjelder pensjonen som utbetales etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie og egenandel betalt av arbeidsgiverne.
2. Arbeidsgivernes andel finansieres ved:
 - a) Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegninger fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: 4 – 19 timer pr. uke
 Gruppe 2: 20 – 29 timer pr. uke
 Gruppe 3: 30 timer og over pr. uke

Bedriftene betaler premie etter følgende satser pr. **kvartal**, det skal betales premie for samtlige arbeidstakere i bedriften:

Gruppe 1: **kr 705.-**

Gruppe 2: ” **810.-**

Gruppe 3: ” **930.-**

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2007

Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra styret i AFP.

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelse (eksklusiv egenandel) til AFP-ordningen.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til person som benytter seg av ordningen. Egenandelen skal utgjøre 25% av den enkeltes årlige pensjon.
 - c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.
3. Staten dekker 40% av AFP-utgiftene (eksklusive AFP-tillegget) for pensjonsutbetalingene som skjer etter fylte 64 år.
- E. Arbeidstakere som benytter seg av ordningen, er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.
- F. Styret for AFP-ordningen er også styre for sluttvederlagsordningen.
- G. Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet YS.
- H. Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO og forbund tilsluttet YS.
- I. Endringene i AFP-ordningen er gjort gjeldende fra 1. oktober 1992 og 1. oktober 1993 (64 år), 1. januar 1996, 1. oktober 1997 (63 år), 1. mars 1998 (62 år), 1. juli 1998, 1. januar 2000 (premieberegninger), 9. mai 2000 (diverse vedtektsendringer) og 13. desember 2002 (diverse vedtektsendringer) og 28. april 2006 (diverse vedtektsendringer).

ooOoo

Nærmere detaljer fremgår av lov av 23.12.88 nr. 110 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon og av vedtekter gitt av styret og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, sist per 28. april 2006.

Se for enhver tid oppdaterte satser og vedtekter:
<http://www.lo-nho-ordningene.no>

VEDTEKTER

FOR FELLESDORDNINGEN FOR AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

KAPITTEL I - FORMÅL OG RETTSSTILLING

§ 1 - Opprettelse og formål

Fellesordningen for AFP (AFP-ordningen) er opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge - i det følgende kalt partene - i henhold til avtale om pensjon.

undertegnet 28. februar 1988. Formålet er å yte alderspensjon til arbeidstakere som omfattes av AFP-ordningen og som ønsker å trappe ned sin arbeidsinnsats helt eller delvis før de får rett til alderspensjon fra folketrygden (67 år).

§ 2 - Rettsstilling

AFP-ordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. AFP-ordningens midler holdes skilt fra partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dens formue og inntekter skal ikke for noen del tilfalle partene eller deres kreditorer.

AFP-ordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfeller Oslo som vedtas ved tilslutning til AFP-ordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

§ 3 - Anvendelse av vedtekter

Det er de vedtekter som gjelder på det tidspunkt da det er aktuelt for den enkelte arbeidstaker å ta ut AFP, som skal legges til grunn ved handlingen og vurderingen av den enkelte søknad og sak.

KAPITTEL II - KOLLEKTIVE VILKÅR

§ 4 - Hvilke bedrifter som er omfattet

Omfattet av AFP-ordningen er:

- Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har avtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for AFP-ordningen.
- Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c forutsatt at partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på vilkår som måtte være satt for tilslutning, kan partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake. Dersom en tariffbundet bedrift tilhører et tariffområde hvor AFP-ordningen er gjort gjeldende, er det ikke anledning for bedriften til å stå utenfor ordningen - om ikke deltakelse er utelukket etter § 6, femte ledd.

Bedrift omfattes av AFP-ordningen forutsatt at den har ansatte i minimum ett årsværk. Daglig leder regnes ikke med ved beregning av årsværk. Eier som arbeider i, eller er ansatt ved bedrift, regnes heller ikke med. Som eier i denne sammenheng regnes alle som eier - eller i løpet av de siste 5 år har eiet - 20 % eller mer av virksomheten. Like med eier regnes eiers nærstående - som nærstående regnes eiers slektninger i rett nedstigende eller rett oppstigende linje, ektefelle registrert partner, samboer, søsken, barn, barnebarn og ektefelles, registrerte partners og samboers foreldre og barn.

Bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen må også være tilsluttet Sluttedragsordningen for samtlige arbeidstakere.

Dersom et selskap og/eller konsern driver virksomhet i adskilte bedrifter, er det bare de bedriftene hvor tariffavtalen gjelder som er omfattet av AFP-ordningen.

§ 5 - Inn- og uttreden av AFP-ordningen

Tilsluttet AFP-ordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor AFP-bilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillt.

Bedrifter som er blitt medlem, må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er til stede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden, gjelder premieplikten til AFP-ordningen likevel alltid ut tariffperioden.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til AFP-ordningen.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon, skal denne anses for relevant tarifforganisasjon, for øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

§ 6 - Hvilke arbeidstakere som er omfattet

Når en bedrift har vært tilsluttet AFP-ordningen i minimum - to år -, har bedriftens samtlige arbeidstakere som hovedregel rettigheter etter vedtektene.

Ansatte i bedrift som umiddelbart før inntrreden i denne AFP-ordningen har vært omfattet av annen AFP-ordning med statstilskott, AFP-ordningen til KLP eller Statens pensjonskasse, kan tilsluttes ordningen uten karenstid. Det samme gjelder for arbeidstakere som kommer inn i denne ordningen etter å ha stått utenfor - enten fordi arbeidstakeren har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år, eller har hatt en annen førtidspensjonsordning som styret har godkjent til å være like god eller bedre - jfr. denne paragrafs 5. ledd. Se for øvrig siste ledd i § 32, pkt 2, bokstav b.

Arbeidstakere som har inngått avtale om å fratre stillingen før fylte 67 år, kan imidlertid ikke være tilsluttet AFP-ordningen, dog slik at avtale om fratreden kan inngås tidligst 6 måneder før uttakstidspunktet.

Hvis det unntaksvis er opprettet avtale som utelukker arbeidstakeren fra deltakelse i AFP-ordningen, og denne avvikles, skal de individuelle vilkår for rett til pensjon i § 7 regnes fra det tidspunkt AFP-ordningen mottar melding om at avtalen er opphørt.

I tilfelle fusjon, fisjon, deling og overdragelse av hele eller deler av virksomheten, stilles arbeidstaker som et ikke hadde blitt endringer vedrettede arbeidsgiver og/eller bedriftstilknytning, forutsatt at den nye bedriften er tilsluttet AFP-ordningen.

Arbeidstakere som er sikret like gode eller bedre ytelser fra annen førtidspensjonsordning, kan unntas. For at ordningen skal anses som like god eller bedre, må pensjonsalderen ikke være høyere enn 62 år, og den enkelte arbeidstaker må samlet sett ikke få mindre i pensjon enn det vedkommende ville fått etter AFP-ordningens regler. Bedriften kan ikke være selvassurandør for noen del av ytelsene. Arbeidstakere som - i medhold av lov eller tariffavtale - har lavere aldersgrense enn 67 år, skal også unntas. Det er styret, som etter en konkret vurdering, avgjør med endelig virkning om en bedrift skal fritas fra ordningen.

Pensjonister som har eller etablerer eierandel i et selskap slik at de anses som eier etter bestemmelsen i § 4, skal varsle Felleskontoret om de får utbetalt utbytte fra selskapet. Styret kan da ut fra en konkret vurdering ta stilling til om pensjonsutbetalingene skal

opphøre, eller reduseres. For meget utbetalt pensjon kan kreves tilbakebetal.

KAPITTEL III - INDIVIDUELLE VILKÅR OG PENSJONSBEREGNING

§ 7 - Krav om yrkesaktivitet/tilslutning til AFP-ordningen

Rettt til ytelser etter vedtektene her, har den som på tidspunktet for uttak av AFP oppfyller opplytningskravene i § 9 og fortsatt er ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift som er tilsluttet ordningen – jfr. kapittel II ovenfor. Arbeidsforholdet må minimum utgjøre 20 % av full stilling på månedsbasis. Også sesongarbeidstakere kan etter en konkret vurdering av arbeidsavtalen ha rett til ytelser.

Videre må arbeidstakeren

- enten ha vært sammenhengende ansatt i denne bedriften de siste tre årene, eller
- ha vært tilsluttet AFP-ordningen sammenhengende de siste fem årene

Hovedregelen er at arbeidstakeren skal være i sin ordinære jobb ved overgangen til AFP. Arbeidstakere som er sykmeldte, anses likevel som ansatt i bedriften i hele sykepengeperioden – max 52 uker.

I løpet av ansiennetsperioden – tre eller fem år (jf. § 7, 2. ledd) – kan ikke arbeidstakeren ha mottatt sykepenger/rehabiliteringspenger/arbeidsløysetrygd i til sammen mer enn 52 uker. Frivillige permisjoner er begrenset til seks måneder. Om disse grenser er overskredet, må det opplynes 3 nye år i ordningen. Også innenfor denne perioden godtas fravær i inntil 52 uker om søker mottar trygdeytelser som nevnt i første setning. Motok søkeren slike ytelser umiddelbart før den nye opplytningsperioden tok til, skal tiden med trygdeytelser – begrenset til 52 uker – regnes som opplytningstid.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidssinnsatsen. Delpensjon kan kreves om ukentlig arbeidstid reduseres med en dag pr. uke eller mer. Det gjelder også i tilfelle utgangspunktet er en deltidstilling. Avtale om oppretholdelse av deler av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP kan bare tilstås om hovedbeskjefteigelsen kan anses å være i en bedrift som er tilsluttet AFP-ordningen. Om det ikke er åpenbart hvor vedkommende har sin hovedbeskjefteigelse, skal inntektskilden som gir den største inntekten på årsbasis regnes som hovedbeskjefteigelsen. Om arbeidstakeren mottar pensjon fra tidligere arbeidsforhold, skal også pensjonsinntekten tas med i denne vurderingen. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Om arbeidstakeren også har inntekt fra egen næringsvirksomhet – kan pensjon bare tilstås om hoveddelen av den pensjongsivende inntekten (medregnet næringsinntekten), er oppjent i bedrift tilsluttet AFP-ordningen. Om arbeidstakeren har slik eierinteresse som nevnt i § 4, skal også utbytte fra næringsvirksomheten tas med i denne vurderingen.

For å være berettiget til pensjon kan ikke arbeidstakeren for uttak av AFP oppbevare noen førtidspensjon eller andre ytelser fra nåværende arbeidsgiver eller dennes forsikringselskap - uten en motsvarende regulær arbeidsplikt og regulære arbeidsetyelser. Individuell livrente betalt av arbeidsgiveren og som utbetales før pensjoneringsstidspunktet regnes i denne sammenheng som førtidspensjon. Styret kan i særlige tilfeller se bort fra ubetydelige ytelser.

Ytelser en arbeidstaker måtte ha - enten fra et forsikringselskap eller fra arbeidsgiveren - som kompensasjon for uføret, vil ikke komme i konflikt med foregående ledd. Om arbeidstakeren, før det fremmes krav om AFP, mottar førtidspensjon fra annet arbeidsforhold enn det vedkommende har i medlemsbedriften, kan AFP bare tilstås om slik førtidspensjon ikke utgjør mer enn 2 G. Styret kan i særlige tilfeller gjøre unntak fra dette.

Dersom en arbeidstaker har rettigheter etter flere AFP-ordninger med statstilskott, skal ytelsene harmoniseres slik at

dobbelutbetalinger unngås. Det samme gjelder for KLP og Statens Pensjonskasse.

Om en arbeidstaker mottar delpensjon fra en av de forannevnte AFP-ordninger, mens vedkommende arbeider i en medlemsbedrift, vil vedkommende ikke kunne få ytelser fra AFP-ordningen til LO/NHO.

§ 8 - Pensjonsalder

Pensjonsalderen er 62 år. Utbetalingstidspunktet er fastsatt i § 13.

§ 9 – Opplytningskrav i folketrygden

I tillegg til at kravene mht. yrkesaktivitet og alder - jfr. §§ 7 og 8 - må være oppfylt, må arbeidstakeren på uttakstidspunktet

- a) ha en pensjongsivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongsivende inntekt i året før uttaksåret, og
- b) ha hatt minst 10 år med poengopplytning i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret, og
- c) i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongsivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjongsivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjongsivende inntekt menes i vedtektene her inntekt som nevnt i folketrygdlovens § 3-15. Når den pensjongsivende inntekt etter bestemmelsene i vedtektene her skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

§ 10 - Pensjonens sammensetning

Pensjonen består av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og ektefelle AFP-tillegg med kr. 950 pr. mnd. og kan ikke overstige 70 % av arbeidstakerens tidligere pensjongsivende inntekt. Tidligere pensjongsivende inntekt fastsettes i samsvar med forskrift gitt av departementet.

I tillegg får arbeidstakeren har mottatt sluttvederlag i løpet av de 3 siste årene før uttak av AFP, ytes ikke AFP-tillegg. Spørsmål om det skal tilstås AFP-tillegg, avgjøres av Felleskontoret.

§ 11 - Pensjonsberegningen

1. Pensjonen beregnes på grunnlag av reglene i Folketrygden og forutsetter at de generelle vilkår, med unntak av alderskravet, er oppfylt.
2. Grunnpensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven § 3-2. Full grunnpensjon utgjør 100 % av grunnbeløpet. Grunnpensjonen reduseres på samme måte som alderspensjonen i folketrygden om pensjonisten lever sammen med en ektefelle eller samboer som mottar foreløpig uføresønad, uførepensjon, alderspensjon eller avtalefestet pensjon som det godkrevnes pensjonspoeng for. Tilsvarende reduksjon blir det om ektefellen/samboeren har inntekt større enn 2 ganger grunnbeløpet. Med inntekt menes både arbeids- og kapitalinntekt og pensjon fra andre pensjonsordninger enn folketrygden.

Bestemmelsene som medfører beregning av grunnpensjon på grunnlag av ektefelles trygdetid får likevel ikke anvendelse.

Som trygdetid ved beregningen av grunnpensjonen medregnes faktisk trygdetid mellom vedkommendes fylte 16 år og tidspunktet for uttak av AFP. I tillegg medregnes antatt framtidig trygdetid fra og med uttakstidspunktet til og med det året vedkommende fylder 66 år.

3. Tilleggspensjon fastsettes etter bestemmelsene i folketrygdloven §§ 3-8 og 3-9 og ytes på grunnlag

av pensjonspeng opplyst og godskrevet i perioden fra og med 1967 og til og med året for uttaksåret. I tillegg medregnes antatte framtidige poengtall for årene fra og med uttaksåret til og med det år vedkommende fyller 66 år. Dersom poengtallet for året før uttaksåret ikke er fastsatt, fastsettes et foreløpig poengtall for dette året på grunnlag av foreliggende opplysninger om den pensjonsgivende inntekt.

De antatte framtidige poengtall fastsettes etter bestemmelsene i folketryktdoven §§ 3-17 og 3-18.

4. Ektefelle tillegg - til pensjonist som forsørger ektefelle som har fylt 60 år, kan det ytes ektefelle tillegg med 50 % av pensjonistens fulle grunnpensjon. Ektefelle tillegg ytes ikke dersom ektefellens samlede inntekt inkludert kapitalinntekt er større enn grunnbeløpet, se folketryktdoven § 3-24. Det samme gjelder dersom ektefellen får alderspensjon, uførepensjon, foreløpig uførestønad eller får AFP. Ektefelle tillegg reduseres på grunn av pensjonistens inntekt etter bestemmelsen i folketryktdoven § 3-26. Det ytes ikke tillegg for forsørgt barn.
5. AFP-ordningen likestilles med folketrygdens uføre- og alderspensjon når det gjelder samordning med ytelser fra personskadetrygd og tjenstepensjon.
6. Om pensjonisten innlegges/tar opphold i helseinstitusjon eller innsettes i fengsel, reduseres AFP i medhold av folketryktdovens § 3-27 – jfr. §§ 3-28 og 3-29.
7. I tilfeller der AFP – inklusive AFP-tillegget – er blitt utbetalt i påvente av uføretygd, mister arbeidstakeren som hovedregel retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettet ved utbetalt AFP-tillegget tilbakebetales.

§ 12 - AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten etter uttak av pensjon får pensjonsgivendeinntekt, skal pensjonen – inklusive AFP-tillegget - reduseres slik at pensjonen står i forhold til hvor stor del av tidligere inntekt som opprettholdes etter pensjonering. Utgjør det nye inntektsnivået for eksempel 60 % av tidligere lønn, skal pensjonen inklusive AFP-tillegget utgjøre 40 % av full pensjon. Feriepenger, provisjoner og annen pensjonsgivende inntekt som utbetales etter pensjonsuttaket, men som er opplyst tidligere, såkalte etterslepninnetter, og som ordinært har forfall etter fratredelsen, skal som hovedregel ikke føre til reduksjon av pensjonen.

Om arbeidstakeren har eller de siste 5 år har hatt slik eierinteresse som nevnt i § 4, kan også utbytte fra næringsvirksomheten føre til reduksjon eller bortfall av pensjonen. Slike saker avgjøres av styret etter en konkret vurdering.

Delpensjonen fastsettes av trygdekontoen på grunnlag av opplysninger arbeidstakeren gir. Arbeidstakeren skal omgående varsle trygdekontoen om inntekten avviker fra anslaget som er benyttet for fastsettning av delpensjonen. Dersom avviket mellom faktisk inntekt og inntektsanslaget blir mer enn 15.000 kroner på årsbasis, skal det foretas et etteroppgjør.

Pensjonen beregnes etter regler gitt av Sosialdepartementet i forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt med virkning fra 1. august 2000, og med endringer 1. januar 2002.

§ 13 - Virkningstidspunkt m.v.

AFP ytes fra og med kalendermåneden etter at aldersgrensen i § 8 er nådd og vedkommende har satt fram krav om uttak. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt. Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

Dersom vedkommende oppbeholder uførepensjon, foreløpig uførestønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåneden retten til ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåneden vedkommende får rett til slike ytelser fra folketrygden.

Utbetaling av AFP skjer etterskottvis pr. måned. Pensjonsutbetaling skjer til den berettigede.

§ 14 - Tilståelse og utbetaling i utlandet

Under opphold i utlandet utbetales AFP etter de samme regler som for alderspensjon etter folketryktdovens kapittel 19.

KAPITTEL IV - ADMINISTRASJON OG AVGJØRELSESMYNDIGHET M.V.

§ 15 - AFP-ordningens styre

AFP-ordningen skal ha et styre som representerer AFP-ordningen utad og har ansvar for at den blir forvaltet tilfredsstillende. Styrets oppgaver fremgår av § 17.

Styret kan delegerer deler av sin kompetanse til Felleskontoret i medhold av disse vedtekter eller i styrevedtak.

Styret består av fire medlemmer, to fra hver av partene. Partene oppnevner hver to medlemmer og to varamedlemmer for to år ad gangen.

Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Det utbetales ingen godtgjøring for styrearbeid.

§ 16 - Styrets møter m.v.

Styret holder møte når lederen bestemmer, eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal likevel holdes minst 4 styremøter hvert år med regelmessig mellomrom.

For at styret skal være vedtaksført, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som underrettes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er til stede.

Styret kan meddele prokura.

§ 17 - Styrets oppgaver

Styret skal:

- a) Behandle og avgjøre klagesaker og saker av prinsipiell karakter.
- b) Utarbeide forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til enhver tid gjeldende AFP-avtale.
- c) Følge AFP-ordningens utvikling og økonomiske stilling.
- d) Utarbeide årsberetning og regnskap for AFP-ordningen ved utgangen av hvert regnskapsår.
- e) Forvalte AFP-ordningens midler, eventuelt treffe bestemmelser om å overlate forvaltning av midler til kredittinstitusjoner.
- f) For øvrig utøve myndighet som er tillagt det i vedtektene.

§ 18 - Særutvalg

Styret kan oppnevne særutvalg til behandling av spesielle saker og fastsetter i så fall dets mandat.

§ 19 - Revisor

Styret oppnevner en revisor for AFP-ordningen. Vedkommende må ikke være medlem av AFP-ordningen eller styret. Revisor skal til ubestemte tider i løpet av året kontrollere AFP-ordningens beholdninger.

Sosialdepartementet oppnevner en tilsynsman for AFP-ordningen. Departementet gir instruks for tilsynsmanen og fastsetter godtgjørelse som utredes av AFP-ordningen.

§ 20 - Felleskontorets oppgaver

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene - i det følgende benevnt som Felleskontoret - er sekretariat for AFP-ordningens styre og forbereder saker som skal styrebehandles.

For øvrig skal Felleskontoret sørge for å

- a) innkreve premie fra medlemsbedriftene
- b) avgjøre spørsmål om reduksjon av egenandelen – jfr. § 30, nr. 2 bokstav b, og nr. 4
- c) behandle og avgjøre krav om AFP for så vidt gjelder spørsmålet om de kollektive vilkår for pensjon etter kapittel II er oppfylt
- d) avgjøre om og eventuelt på hvilke betingelser de individuelle vilkår er oppfylt
- e) avgjøre alle andre forhold som styret har delegert i kraft av vedtektene eller på annen måte

§ 21 – Daglig leder

AFP-ordningen skal ha en daglig leder. Daglig leder ansettes av styret som også kan fastsette instruks for stillingen. Daglig leder er leder for Felleskontoret.

§ 22 – Habilitet

Styremedlem eller daglig leder er inhabil til å delta i behandlingen eller avgjørelsen av saker som har slik særlig betydning for ham eller noen som står ham nær, at han må sies å ha en fremtredende personlig eller økonomisk interesse i saken. Det samme gjelder dersom andre særegne omstendigheter foreligger som er skikket til å svekke tilliten til habiliteten.

§ 23 – Trygdeadministrasjonens oppgaver

RTV og trygdekontorene forestår den tekniske administrasjon av AFP-ordningen – registreringen av pensjonister, beregning og utbetaling av pensjoner m.v.

KAPITTEL V – SAKSBEHANDLING

§ 24 – Veiledningsplikt

Felleskontoret skal gi tarifforganisasjonene nødvendig veiledning om AFP-ordningen generelt og om vilkårene for uttak av pensjon – særlig spørsmål knyttet til vedtektenes §§ 4 til 8, herunder på en hensiktsmessig måte informere om endringer i vedtektene eller andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes rettigheter i AFP-ordningen. Det påvirker aktuelle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner å viderefremme slik informasjon i nødvendig utstrekning og på mest mulig hensiktsmessig måte til sine medlemmer.

I konkrete enkeltsaker påhviler det Felleskontoret å veilede AFP-søkere og deres arbeidsgivere. RTV og trygdekontorene administrerer AFP-ordningen og trygdekontoret gir opplysninger om pensjonens størrelse, jfr. § 23.

§ 25 – Opplysningsplikt

Arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å gi de opplysninger og attestasjoner som Felleskontoret og AFP-ordningens styre eller trygdeadministrasjonen trenger for sin behandling av den enkelte sak og for kontroll med innbetalingen av premie og egenandel etter § 32.

§ 26 – Framsetting av krav

Krav om AFP stiles til trygdekontoret på det sted arbeidstakeren er bosatt. Kravet settes fram på skjema utarbeidet av RTV i samarbeid med Felleskontoret.

Krav om AFP framsendes gjennom vedkommendes arbeidsgiver på uttakstidspunktet. Arbeidsgiveren skal uten unødig opphold sende saken til trygdekontoret med de nødvendige opplysninger om vedkommendes ansettelsesforhold.

§ 27 – Trygdeadministrasjonens saksbehandling

Ved mottakelsen av saken kontrollerer trygdekontoret at de forutsatte opplysninger fra arbeidsgiver om ansettelsesforholdet foreligger, og sørger for at disse opplysningene om nødvendig innhentes. Når arbeidsgivers bekreftelese foreligger, sendes saken til Felleskontoret for avgjørelse av spørsmål som knytter seg til §§ 4 til 8. Saken tas for øvrig under behandling uten å avvente Felleskontorets avgjørelse.

Før saken tas opp til avgjørelse, skal trygdekontoret påse at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for så vidt gjelder de vilkår for AFP som etter § 23 skal vurderes i trygdeadministrasjonen. Trygdekontoret skal videre påse at nødvendig godkjenning fra Felleskontoret foreligger.

Vedtak i saker om AFP skal meddeles arbeidstakeren skriftlig. Om vedtaket innebærer at arbeidstakerens krav avslås – helt eller delvis – skal vedtaket begrunnes. I slike tilfelle skal det også opplyses om klageadgangen og om klagefristen.

Ved trygdeadministrasjonens saksbehandling gjelder ellers saksbehandlingsreglene i folketrygdloven tilsvarende.

§ 28 – Felleskontorets saksbehandling

Ved mottak av saken fra trygdekontoret, skal Felleskontoret så snart råd er ta opp til avgjørelse spørsmålet om vilkårene jfr. §§ 4 til 8 er oppfylt. Om kravet avslås – helt eller delvis – skal det alltid gis skriftlig underretning om vedtaket med en kort begrunnelse og opplysning om klageadgang og klagefrist. Ved eventuell klage lager Felleskontoret innstilling i klagesaken til styret.

Trygdekontoret skal ha gjennpart av de avgjørelser som treffes av Felleskontoret eller styret.

§ 29 – Klage

Felleskontorets vedtak om krav om AFP kan klages inn for styret innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen i saken og om klageadgangen og klagefristen. Det samme gjelder klage på avslag om AFP-tillegg som nevnt i § 10 andre ledd.

Vedtak i de spørsmål som etter § 23 skal avgjøres av trygdeadministrasjonen, kan påklages innen 6 uker etter at skriftlig melding om vedtaket og om klageadgang og klagefrist er kommet fram til vedkommende. Klagen settes fram for trygdekontoret. Ved behandling av klagen gjelder bestemmelsene i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om klage til Trygderetten, jfr. folketrygdloven § 21-12.

§ 30 – Stansing av utbetalinger

Innvilget AFP kan holdes tilbake eller stanses helt eller delvis dersom det:

- a) uaktsomt er gitt uriktige opplysninger
- b) er holdt eller holdes tilbake opplysninger som er av betydning for rettigheter eller plikter i henhold til disse vedtekter, eller
- c) uten rimelig grunn unnlates å etterkomme pålegg og svare på forespørsler fra Felleskontoret eller fra trygdekontoret av betydning for en arbeidstakers rett til AFP.

Dersom det er grunn til å tro at det foreligger slike omstendigheter som er omtalt i første ledd a), b) eller c), kan utbetaling av AFP/iverksetting av vedtak om innvilget AFP, holdes tilbake. Arbeidstakeren, arbeidsgiver eller andre, gis en frist på tre uker til å uttale seg. Styret for AFP avgjør om utbetaling helt eller delvis skal stanses.

§ 31 – Tilbakekreving av feilaktig utbetaling

Dersom arbeidstaker i strid med redelighet og god tro har mottatt AFP uten at det forelå grunnlag for det i henhold til de vedtekter som gjaldt på utbetalingstidspunktet, kan beløpet kreves tilbakebetalt. Dette gjelder også når noen som har handlet på arbeidstakers vegne, herunder arbeidsgiver, uaktsomt har gitt feilaktig eller mangelfulle opplysninger.

Dersom den uberettigede utbetalingen av AFP har medført høyere utlignet skatt, herunder trygdeavgift, kan tilbakebetalingsbeløpet reduseres med den merskatten som skyldes feilutbetalingen.

KAPITTEL VI – FINANSIERING

§ 32 – Finansiering

1. Utgiftene til AFP-ordningen fordeles mellom staten og arbeidsgiverne. Statens andel av utgiftene fastlegges i samsvar med bestemmelsene i lov om statistilskott til ordninger for avtalefestet pensjon.
2. Arbeidsgiverens andel finansieres ved:

- a) En avgift/premie fra bedrifter som omfattes av ordningene, jfr. §§ 4 og 5. Avgiften fastsettes av avtalepartene og skal betales for samtlige ansatte. Det er bare arbeidstakere som faller inn under vedtektenes § 6, fette ledd det ikke skal betales premie for. Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i trygdekontoret

arbeidstakerregister. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

Innkrevning av og betaling av premie innebærer ikke i seg selv at bedriften er omfattet av AFP-ordningen dersom vilkårene for øvrig etter disse vedtekter ikke er oppfylt. Innbetalt premie som ikke korresponderer med deltakelse i AFP-ordningen refunderes uten renter.

- b) En egenandel for hver bedrift knyttet til hver arbeidstaker som benytter seg av AFP-ordningen. Egenandelen som fastsettes av partene skal utgjøre minst 10 % av den enkeltes pensjon. Dersom arbeidstakeren har fylt 59 år når vedkommende ansettes i medlemsbedriften, skal arbeidsgiver ikke betale egenandel om arbeidstakeren senere benytter seg av muligheten til å ta ut AFP. Egenandelen dekkes i slike tilfeller av fondet. Har arbeidstakeren på uttakstidspunktet for AFP flere ansettelsesforhold som gir rett til AFP fra LO/NHO-ordningene, skal egenandelen fordeles forholdsmessig mellom arbeidsgiverne. Dersom det foretas etteroppgjør i medhold av § 12, skal egenandelen justeres tilsvarende om avviket anses vesentlig.

Ved fastsetting av premien etter første ledd, bokstav a, skal det tas sikte på opplegg av pensjonsfond tilstrekkelig til å dekke AFP-ordningens utgifter som er aktuelle i femårsperioden etter et eventuelt opphør av pensjonsavtalen, jfr. § 30.

Etter at en bedrift, som har vært tilsluttet annen AFP-ordning, tilsluttes denne AFP-ordning, skal arbeidsgiveren i de første to år betale en egenandel som tilsvarer differansen mellom full pensjon (inkl. AFP-tillegget) og statstilskuddet. Det samme gjelder for arbeidstakere som har vært utelukket fra deltakelse i denne AFP-ordningen, fordi de har hatt lavere pensjonsalder enn 67 år – eller har vært omfattet av en like god eller bedre pensjonsordning – (jfr. § 6, femte ledd).

3. Premie etter nr. 2 bokstav a innbetales til Felleskontoret sammen med premie til de øvrige LO/NHO-ordningene. Egenandelen etter nr. 2 bokstav b innbetales etterskottvis en gang for året på grunnlag av utsendt påkrav.

Betalingsfristen for premie skal være en måned etter kvartalslutt/utløpet av fastsatt betalingsstermin, mens fristen for egenandelen er en måned etter at krav er mottatt. Arbeidsgiveren er ansvarlig for at den fulle premie og egenandelen blir innbetalt i rett tid.

Ved manglende betaling av premie eller egenandel, sender Felleskontoret en puring med en ny betalingsfrist på 14 dager. Dersom betaling fortsatt uteblir, sendes saken normalt til inkasso. Skyldig bidrag til AFP-ordningen er tvangsgrunnlag for utlegg – jfr. lov av 23.12.1988 nr. 110. § 4, 3. ledd.

4. Dersom egenandelen(e) utgjør mer enn 3 % av årlig lønnssum – for tiden post 111 A i Skattedirektoratets kodeoversikt - i en bedrift, kan styret etter søknad redusere egenandelen(e). Egenandel som knytter seg til pensjonsutbetalinger til eier skal holdes utenfor beregningen. Det samme gjelder for pensjonsuttak som går til eiers nærstående familie, jfr. § 4.
5. En bedrifts løpende egenandelsforpliktelser berøres ikke av eierskifte i den utstrekning bedriften vedblir å være tilsluttet AFP-ordningen.
6. Etter en konkurs overtar AFP-ordningens fond bedriftens forpliktelse etter nr. 2, b.

7. Arbeidsgiverens fremtidige forpliktelser iht. vedtektene forfaller (må innbetales) straks,

- om tariffavtalen som er grunnlaget for tilslutning til AFP-ordningen blir opp sagt eller bortfaller av andre grunner
- om beslutning om avvikling av virksomheten i den bedriften pensjonisten var ansatt i er truffet. Kravene forfaller selv om den juridiske enheten består
- om hele eller deler av bedriften overdras til nye eiere og tariffavtalen ikke videreføres

Bedriften er forpliktet til å informere Felleskontoret om ovennevnte forhold.

§ 33 - Avregning mellom RTV og AFP-ordningen

Det foretas avregning mellom RTV og AFP-ordningen minimum 8 ganger i året.

§ 34 - Avbringelse av AFP-ordningens midler

Innenfor de rammer og retningslinjer som Kredittilsynet til i henhold til måtte fastsette for private pensjonskasser, avgjør styret avbringelsen av AFP-ordningens midler.

§ 35 - Opphør av pensjonsavtalen

Ved opphør av pensjonsavtalen skal AFP-ordningen likvideres. Ved likvidasjon avsettes den forsikringstekniske kontantverdi av aktuelle pensjoner til pensjonister i kommende femårsperiode. For øvrig deles AFP-ordningens fond når alle forpliktelser er opphørt etter nærmere avtale mellom tariffpartene.

§ 36 - Tvisteløsning

Eventuelle tvister som måtte oppstå i forbindelse med praktisering av dette regelverk, skal søkes løst ved forhandlinger.

Dersom tvisten ikke lar seg løse gjennom forhandlinger, kan den bringes inn for de alminnelige domstoler, jfr. § 2. Partene – representert ved LO og NHO - er enige om at eventuelle tvister blir å avgjøre etter norsk rett og at Oslo vedtas som verneting.

KAPITTEL VII - IKRAFTTREDEN M.V.

§ 37 - Godkjenning av endringer

Endringer i vedtektene her må godkjennes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

§ 38 - Ikrafttreden

Vedtektene her trådte i kraft 1. januar 1989.

Sist endret, og godkjent av Arbeids- og inkluderingsdepartementet den 21. april 2006.

Endringene trer i kraft 1.april 2006

År 1979 den 6. mars holdtes forhandlingsmøte ved N.A.F.s Rogaland Distriktskontor mellom Norsk olje- og Petrokjemisk forbund og N.A.F. vedrørende arbeid med oljebasert boreslam.

Tilstede:

For NOPEF: Herrene Tom Nordahl, Reidar Finmark
For arbeidstagerne: Herrene Oddvar Sundfjord, Paul Griman
For bedriftene: Herrene Jack Hunter, Per Larsen, Frank Murphy og Børre Haukebø
For N.A.F.: Herrene Per Myklebust, Tore Hurlen og John Lode

Partene viste til tidligere forhandlinger om saken. Jfr. protokoller fra forhandlingsmøtene 11/1 og 8/2 d.å.

Etter at saken på ny var inngående drøftet i fellesmøter og særsmøter enedes partene om følgende:

Arbeidstagerne omfattet av overenskomsten for oljeborings-bedrifter mellom NOPEF og NAF beskjeftiget med oljebasert boreslam betales et tillegg på kr 80,00 for hvert arbeidet 12 timers skift.

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

I henhold til tidligere avtale trer tillegget i kraft med virkning fra 1. desember 1978.

John Lode (Sign.)
Per A. Myklebost (Sign.)
Paul Griman (Sign.)

Tom Nordahl (Sign.)
Reidar Finmark (Sign.)
Oddvar Sundfjord (Sign.)

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen sokkelavtalenes virkeområde pkt 1.

2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

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

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

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

3. Personvern og taushetsplikt

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

4. Bruk av vikarer

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

5. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "tilslutningsavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

Forbundsvisе midler

Partene ble under oppgjøret 2000 for sokkeloverenskomstene enig om at 20 øre per time for SAFEs medlemmer skulle benyttes til opprettelse av en ordning hvor midlene disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til utvikling av informasjonsmateriell (brosjyrer, CD-rom, filmer etc.) for ungdom og andre som skal ta utdanning.

Iht. dette innbetaler den enkelte bedrift til SAFE kr 475,- per medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden.

