

OLJE OVERENSKOMSTEN

m e l l o m

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO),
Norsk olje og gass,
Norsk Industri

o g

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS),
Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE),
PARAT,
NEGOTIA

Overenskomsten gjelder for medlemmer av SAFE, PARAT og NEGOTIA
som arbeider fast på land i operatørselskapene mv.

Del I. Hovedavtalen mellom NHO og YS.

Del II.

1. Generelt

1.1 Denne overenskomst kan, etter krav fra NHO/Norsk olje og gass eller YS/SAFE/Parat/Negotia gjøres gjeldende for SAFE/Parat/Negotias medlemmer som arbeider fast på land i operatørselskapene, samt i de bedrifter som omtalt i pkt 25. I tillegg kan den gjøres gjeldende på sokkelen i operatørbedriftene for SAFE/Parat/Negotias medlemmer som ikke omfattes av sokkeloverenskomsten med YS/SAFE (nr. 284).

Overenskomsten omfatter ikke de medlemmer av SAFE/Parat/Negotia som innehar ledende stilling. Det samme gjelder medlemmer av SAFE/Parat/Negotia som er bedriftens representanter ved fastsettelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen.

Hvis det skulle oppstå avgrensingsproblemer, skal disse søkes løst ved lokal avtale. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehavers oppfatning.

1.2 Bestemmelsene i denne overenskomst skal ikke medføre at noen arbeidstakere får dårligere arbeids- og lønnsforhold enn de har ved overenskomstens ikrafttreden.

1.3 Overenskomsten trer ikraft for den enkelte bedrift 2 måneder etter at krav i henhold til pkt. 1.1 er fremsatt, hvis ikke annet tidspunkt blir avtalt mellom partene.

1.4 SAFE/Parat/Negotia skal til enhver tid holde bedriften orientert om hvilke arbeidstakere som er medlemmer, og som avtalen ansees for å omfatte. Slik orientering skal skje skriftlig til bedriften.

1.5 Etter krav fra en av partene skal det opprettes lokal likestillingsavtale.

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

Merknad 1:

Følgende ble bl.a. protokollert i forbindelse med avtaleopprettelsen i 2000:

"SAFE/Parat/Negotia ønsket en eller annen form for automatikk for ikrafttreden av tariffavtalen på den enkelte bedrift. Det ble i den anledning pekt på slike bestemmelser i øvrige landsomfattende overenskomster.

Arbeidsgiveres representanter viste til at det her var tale om ny vertikal tariffavtale og som sådan avviker fra de omtalte landsomfattende overenskomster.

Partene ble derfor enige om at spørsmålet om å gjøre avtalen gjeldende på den enkelte bedrift vil være gjenstand for en vurdering mellom partene i hvert enkelt tilfelle."

Merknad 2:

Partene er enige om å opptre enhetlig i avtaleforholdet og at en landsforening i NHO og at et forbund i YS utpekes som primær representant i tariffoppgjør og i rettstvister for hele avtaleområdet i tariffperioden.

Partene er videre enige om at avtalen forutsetter:

- Helhetlig og samordnet opptreden fra SAFE/Parat/Negotia mht oppsigelse og fornyelse av overenskomsten.
- Enhetlig struktur i den enkelte bedrift for tillitsvalgtordning for Oljeoverenskomstområdet og felles særavtale for aktuelle arbeidstakere som er medlem av SAFE/Parat/Negotia.

Videreføring av etablert arbeidsdeling for organisering på hhv. sokkel og land.

2. Ansettelse og oppsigelse

- 2.1 Arbeidstakeren ansettes på skriftlig kontrakt. Kontrakten skal være iht. AML § 14-6.
- 2.2 I forbindelse med ansettelse skal det gis slik orientering om avtaleforholdene m.v. som bestemt i Hovedavtalens § 8-1.
- 2.3 For arbeid etter denne overenskomst gjelder ansettelses- og oppsigelsesreglene i AML, dog vises til eventuelle bestemmelser i bedriften.
- 2.4 Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften skal gis anledning til å søke. Avvik, herunder hvilke stillinger som skal være unntatt, skal drøftes med de tillitsvalgte.

PROTOKOLLTILFØRSEL:

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

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

Dersom en arbeidstaker har fungert sammenhengende i en bestemt stilling i mer enn et år er vedkommende normalt ansett for å være kvalifisert til stillingen.

- 2.6 De tillitsvalgte skal holdes orientert om bruk av innleid personell, midlertidig ansatte og utsetting/utskilling av arbeid Se avtalens bilag 8 (Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid) og hovedavtalens bestemmelser.

3. Lønnsbestemmelser

- 3.1 Lønnsnivået for bedriftens arbeidstakere skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.
- 3.2 Lønnsdifferensieringen mellom arbeidstakerne i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de nedenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.
- 3.3 Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av vedkommendes kompetanse, dvs. etter en så god - skjønsmessig eller systematisk - stillings- og ytelsesvurdering som mulig.
- 3.4 Med stillingsvurdering menes en vurdering av arbeidstakerens arbeids- og ansvarsområde, utdanning og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysiske- og psykiske arbeidsforhold o.l.
- 3.5 Med ytelsesvurdering menes vurdering av arbeidstakerens måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og -vilje, initiativ, anvendelighet m.v.
- 3.6 Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang per år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene.

Før de lokale forhandlingene starter skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert liste over individuelle lønninger for forbundets medlemmer. Dersom de tillitsvalgte i bedriften ber om det, skal bedriften lokalt fremlegge lønnsstatistikk med gjennomsnittslønn for de lønnsgrupper hvor SAFE/Parat/Negotia har medlemmer til internt bruk i forhandlingsutvalget, dog på en slik måte at den ikke kommer i strid med Lov om Personvern.

Bedriften gjennomfører reguleringen. Gjennomføringen er ikke til hinder for at de tillitsvalgte, dersom de ikke er enige i den gjennomsnittlige regulering, kan ta saken opp med SAFE/Parat/Negotia for videre behandling av NHO/Norsk olje og gass/NI.

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

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

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

Foreldrepermisjon

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

Merknad:

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

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

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

- 3.8 I de tilfeller hvor det er nødvendig å beregne lønn for del av måned (f.eks. ved tiltredelse eller fratredelse) skal dette skje slik:

Månedslønnen divideres med det aktuelle uketimetall x 4 1/3, og det fremkomne beløp multipliseres med det antall timer det skal betales for.

- 3.9 Ovenstående bestemmelser er ikke til hinder for at de lokale partene i en særavtale kan enes om et lønssystem som avviker fra ovenstående.
- 3.10 Lærlinger som fortsetter i lærebedriften som midlertidig/vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen/fagprøve godskrives ett år av hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.
- 3.11 Godtgjørelse for arbeid på hellig- og høytidsdager avtales lokalt.
- 3.12 Kompensasjon for pålagt bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske, kan avtales lokalt.

4. Arbeidstid

- 4.1 Den alminnelige arbeidstid er som fastsatt i bilag 5: "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987."

Der forholdene ligger til rette for det og de lokale parter kommer frem til enighet om det, kan det innføres fleksibel arbeidstid.

Inndelingen av den daglige arbeidstid og pauser fastsettes lokalt mellom partene, jf. AML.

Godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid avtales lokalt.

- 4.2 Ved ansettelse på deltid skal den faste arbeidstid vedkommende skal ha, samt månedslønnen inntas i skriftlig avtale.

Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med vedkommende arbeidstaker, som skal ha hatt anledning til på forhånd å konferere med sin tillitsvalgte.

- 4.3 Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av hjemmevakt/beredskapsvakt.

Hvis avregning for hjemmevakttjeneste reguleres på annen måte enn fastsatt i AML § 10-4 nr. 4, skal dette avtales på den enkelte bedrift.

- 4.4 Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av skiftarbeidsordning. Godtgjørelse for nevnte ordning avtales lokalt og fastsettes under hensyntagen til tilsvarende godtgjørelse for andre arbeidstakergrupper med sammenlignbare skiftordninger i bedriften.
- 4.5 Arbeidstakere som betjener særlig anstrengende kontrollromsterminaler kontormaskiner (skjermterminaler og lignende) og sentralbord betjent av en person, skal etter avtale med bedriftsledelsen gis anledning til å veksle med annet arbeid eller gis nødvendig hviletid. Jf. forskrift av 15.12.1994 nr 1259 Forskrift om arbeid ved dataskjerm.

5. Overtid

Bestemmelsene om godtgjørelse for overtidsarbeid gjelder bare for arbeidstakere som etter sine ansettelsesvilkår har krav på overtidsbetaling.

- 5.1 Overtidsarbeid skal begrenses og søkes fordelt på en slik måte at det ikke blir for stor belastning for den enkelte.

Overtidsarbeid kan bare finne sted i den utstrekning AML tillater.

- 5.2 Som overtidsarbeid regnes arbeid som pålegges utført utenfor den enkelte arbeidstakers fastlagte ordinære arbeidstid.

For overtidsarbeid betales timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosent av timelønnen. Påbegynt halvtimer regnes som halvtimer.

Ved utkalling til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 3 timer.

- 5.3 Timelønnen for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med det aktuelle uketimeantall x 4 1/3.

- 5.4 Overtidstilleggene er:

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

100% for overtidsarbeid på søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.

Hvor overtidsarbeidet utføres på frilørdager i henhold til fastlagt arbeidstidsinndeling, løper de 100% etter den ordinære arbeidstids slutt på lørdager for angjeldende arbeidstakergruppe. Hvor 5 dagers uke med lørdagsfri er innført for nevnte gruppe, løper de 100% fra kl. 1200.

For overtidsarbeid mellom kl. 2100 og den alminnelige arbeidstids begynnelse, betales 100%.

Det kan avtales andre ordninger lokalt.

5.5 Arbeidstakere som har rett til overtidsbetaling kan etter avtale avspasere opparbeidet overtid. Bedriften skal imøtekomme ønsker om avspasering forutsatt at det ikke er særlige driftsmessige hindringer for det. Tidspunkt for avspasering skal avtales med nærmeste overordnede. Avspaseringen foretas time for time. Overtidstillegget skal utbetales. Dette gjelder ikke ved innarbeidelse av fritid.

5.6 Mat/matpenger i forbindelse med overtidsarbeid skal avtales lokalt.

6. Godtgjørelse ved vikariat i høyere stilling

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften yte vedkommende en godtgjørelse basert på stillingens/arbeidets krav.

Slik godtgjørelse betales også i de tilfeller der vikariatet er kortere enn 3 uker, dersom den enkelte ansatte i løpet av kalenderåret samlet har vikariert i mer enn seks uker. (Betalingen gjelder for det antall dager som det er vikariert)

Slik godtgjørelse betales fra første dag.

7. Pensjons- og forsikringsordninger

Pensjons- og forsikringsordningene er i henhold til bedriftens bestemmelser.

8. Lønn under sykdom

Lønn under sykdom utbetales i henhold til lov og bedriftens bestemmelser.

9. Lønn under militærtjeneste

Lønn under militær- og siviltjeneste avtales lokalt

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

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

10. Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferieloven.

Avtalefestet ferie gis iht bilag, tilsvarende NHO- ordningen

11. Reiseregulativ

Utgifter i forbindelse med tjenestereiser godtgjøres iht. bedriftens bestemmelser. Ved pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstid, skal det forhandles lokalt om og i hvilken utstrekning det skal gis kompensasjon.

12. Arbeidstøy

Nødvendig arbeidstøy utleveres etter bedriftens retningslinjer. Disse effekter er bedriftens eiendom.

13. Arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne og/eller yrkeshemning

- 13.1 Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l., og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid.

Det anbefales at man i samråd med de tillitsvalgte søker å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeid og et rimelig fortjenestenivå, hensyn tatt til tidligere lønnsnivå og ytelser fra trygdeinstitusjonen eller forsikringsordningen som helt eller delvis finansieres fra arbeidsgiveren.

- 13.2 Arbeidsgiver skal iht. AML § 4-1 nr. 4 legge forholdene til rette for at yrkeshemmet arbeidstaker om mulig skal fortsette i sitt tidligere yrke. Det forutsettes at attføringsutvalg opprettes.

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

14. Svangerskaps-, adopsjons- og omsorgspermisjon

Permisjon gis i henhold til lov om arbeidervern, eller etter lokal avtale.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven §§ 3 A-1 og 3 A-10.

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

15. Permisjoner

- 15.1 Vedrørende korte velferdspermisjoner vises til avtale mellom YS og NHO og lokal avtale.
- 15.2 I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskaps praksis. Antall dager lønn gis iht. det enkelte selskaps praksis.
- 15.3 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
- 15.4 Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time per dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.

16. 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. 18 og i § 13-8, 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.

17. Likestilling

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

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere, uansett kjønn, gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil Norsk olje og gass og YS bl.a. peke på at:

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

18. Fjernarbeid

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

19. Fleksibilitet

- 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 AML § 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.

20. Etterlønn

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år avgår med døden, skal bedriften utbetale ektefelle, barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, et beløp som tilsvarer full lønn i 2 måneder. Tilsvarende gjelder for avdødes samboer. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og som har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

21. Endringer i personaladministrative bestemmelser

De tillitsvalgte i bedriften har rett til å foreslå endringer i bedriftens personaladministrative bestemmelser. Bedriften vil før den foretar endringer i slike bestemmelser, drøfte disse med de tillitsvalgte.

22. Kompetanse

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

Partene understreker betydningen av kompetanse/egenutvikling for å møte de utfordringer arbeidslivet setter. Se Hovedavtalens kap. XVI Kompetanseutvikling.

Vilkår, herunder eventuelle godtgjørelser, ved gjennomføring av kompetanseutviklende tiltak, f.eks. kurs og konferanser, avtales lokalt.

23. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, 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 2015).

Merknad:

Partene er enige om at dersom det ved sentrale oppgjør mellom partene gis generelle tillegg, så skal disse tas hensyn til ved de lokale oppgjør og da i henhold til de retningslinjer som gjelder det årlig fastsatte reguleringstidspunkt.

24. Ikrafttreden - varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.06.2014 til og med 31.05.2016 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 - to - måneders varsel.

25. Avtalens omfang

Denne avtale gjelder i hele eller deler av følgende bedrifter:

Statoil ASA
BP Norge AS
Esso Norge AS v/Slagen
A/S Norske Shell, Ormen Lange, Nyhamna
Ineos Bamble AS
Lundin Norway AS
Alexela Sløvåg AS

26. Bilag

1. Avtale om ny AFP-ordning
2. Opplysnings- og utviklingsavtalen (premie beregnes og trekkes av Parat/Negotia/Safe -medlemmer i den aktuelle bedrift)
3. Sluttvederlag
4. Ferie
5. Nedsettelse av arbeidstiden per 1.1.1987
6. Avtale om korte velferdspermisjoner
7. Uorganiserte bedrifter
8. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid
9. Forbundsvisе midler
10. Bemanningpolitikk

Stavanger, _____ 2014

NHO

YS

Norsk olje og gass

SAFE

Norsk Industri

Parat

Negotia