

Gjeldende fra 16. april 2018

LEDERAVTALEN
AV 2018
MELLOM
NORGES REDERIFORBUND (NR)
og
LEDERNE

Innholdsfortegnelse

§ 1 FORMÅL.....	3
§ 2 AVTALENS OMFANG	3
§ 3 AVTALEOPPRETTELSE.....	4
§ 4 LØNNBESTEMMELSER.....	5
§ 5 INDIVIDUELL OPPSIGELSE	7
§ 6 FERIE	7
§ 7 SKIFTE AV STILLING	9
§ 8 VIKARIAT I HØYERE STILLING.....	9
§ 9 SYKDOM	9
§ 10 VELFERDSPERMIJONER.....	10
§ 11 OVERTIDSBETALING.....	10
§ 12 KURS.....	10
§ 13 FORSIKRING MV.	10
§ 14 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE	10
§ 15 REISER I BEDRIFENS TJENESTE	11
§ 16 VARIGHET	11
Vedlegg: Partenes felles kommentar til overenskomsten	13
Bilag 1: Opplysnings- og utviklingsfond.....	14
Bilag 2: AFP og Sluttvederlagsordningen	17

Gjeldende fra 16. april 2018

§ 1 FORMÅL

Norges Rederiforbund (NR) og Lederne vil med denne avtale bidra til økt produktivitet, lønnsomhet og konkurransekraft i bedriftene. Partene er enige om at bedriftenes ledere på alle nivå har et særskilt ansvar for at bedriften når sine mål gjennom samarbeid, informasjon, medvirkning, engasjement og oppfølging.

§ 2 AVTALENS OMFANG

2.1. Hvem overenskomsten omfatter

Denne overenskomst omfatter medlemmer av Lederne som innehar lederoppgaver og lederansvar og som arbeider på flyttbare innretninger (uavhengig av om innretningen er innført i skipsregister) på norsk kontinentalsokkel i stilling som nevnt nedenfor, med de unntak som følger av § 2 nr. 2.

Overenskomsten får også anvendelse for medlemmer av Lederne som arbeider med plattformboring på norsk kontinentalsokkel, i stilling som nevnt nedenfor, med de unntak som følger § 2 nr. 2. Med plattformboring menes også oppdrag om vedlikehold av boreutstyr for slik virksomhet.

2.2 Stillingsgrupper:

- a)** Innretningens øverste ledelse og seksjonsledere innen produksjon, boring (herunder stedfortredende boresjef), forpleining, vedlikehold og marine.
- b)** Disiplinledere (fagansvarlige) innen produksjon, mekanisk, elektro/- instrument og marine, samt Borer og Undervannsingeniør.

2.3 Unntak

Fra overenskomsten unntas ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår. Bedriften kan i spesielle tilfeller anmode om at overenskomsten ikke skal gjøres gjeldende.

2.3 Tvistebestemmelse

Uenighet om overenskomsten omfang skal så langt som mulig løses lokalt, eventuelt med bistand fra organisasjonene.

Gjeldende fra 16. april 2018

2.4 Begrepet «ledelse»

Partene er enige om at bedriftens ledere på forskjellige nivåer og ulike deler av virksomheten som er målgruppen for avtalen. Overenskomsten er utformet med dette for øye.

Dersom det oppstår avgrensingsproblemer i forhold til andre stillingsgrupper, skal disse søkes løst lokalt.

2.5 Ledere med ansvar for lønns- og arbeidsvilkår

Bestemmelsen i § 2 punkt 2.3 har til formål å ivareta tilliten og integriteten til ledere som direkte deltar i overordnede beslutninger om bedriftens mål og strategier innenfor lønnspolitikken og gjennomføringen av denne.

Det er ikke meningen at enhver deltakelse i slike overlegninger og forhandlinger skal ekskludere lederen fra å omfattes av overenskomsten.

Bedriftene vil ha ulike interne retningslinjer i slike tilfeller og spørsmålet bør derfor løses lokalt utfra en konkret vurdering. Også stillingsinnehaverens egen oppfatning bør vektlegges.

§ 3 AVTALEOPPRETTELSE

3.1 Avtaleopprettelse ved bedrifter som ikke tidligere er bundet.

- a)** Denne avtale gjøres etter krav fra NR eller Lederne gjeldende for bedrifter tilsluttet NR hvor Lederne har medlemmer i henholdt til § 2 punkt 2.1. Kravet fremsettes skriftlig overfor den annen organisasjon.
- b)** Avtalen trer i kraft 2 måneder etter fremsettelsen av kravet, med mindre organisasjonene blir enige om noe annet.
- c)** Sammen med kravet om avtale skal det angis hvem som kreves omfattet av avtalen med opplysninger om navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver.
- d)** Hvis ingen innsigelser fremkommer innenfor den frist som angitt ovenfor, ansees avtalen gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.

Gjeldende fra 16. april 2018

3.2 Avtaleopprettelse for nye medlemmer i Lederne i bedrifter hvor avtalen er gjeldende.

a) Ved opptagelse av nye medlemmer i Lederne ansatt i bedrifter hvor avtalen tidligere er gjort gjeldende, sendes en meddelelse til bedriften om at vedkommende er innmeldt og med anmodning om avtaleopprettelse for vedkommende med angivelse og navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver.

Anmodningen skal videre inneholde opplysninger om at bedriften må gi beskjed innen 1 måned hvis den mener at vedkommende har slikstilling at den ikke kommer inn under avtalen.

b) Hvis ingen innsigelse fremkommer innen 1 måned, ansees avtalen som gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.

Gjenpart av forbundets henvendelse skal sendes NR.

c) De tillitsvalgte skal til enhver tid holde bedriften orientert om hvilke arbeidstagere som er medlemmer av Lederne og som avtalen omfatter.

d) Lederavtalen bortfaller automatisk for de bedrifter hvor Lederne ved avtalens utløp ikke lenger har medlemmer blant Lederne eller hvor bedriften er meldt ut av NR. Organisasjonene plikter å holde hverandre orientert om forhold som medfører at avtalen i henhold til ovenstående skal bortfalle.

§ 4 LØNNBESTEMMELSER

4.1. Tidspunkt for lønnsvurdering

En gang hvert år skal bedriften foreta en individuell lønnsvurdering. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato (som normalt vil være 1. juni).

4.2. Lønnsdifferensiering

Lønnsvurderingen skal være en del av en produktivitetsskapende prosess og gi den enkelte stimulans til økt innsats. Det skal tas hensyn til produktivitetsutviklingen og den enkeltes bidrag til denne.

Lønnsdifferensiering foretas etter kjente kriterier.

For ledere som ikke omfattes av Arbeidsmiljøloven (aml) Kap. 10 forutsettes det at lønns- og øvrige arbeidsvilkår er tilpasset stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Gjeldende fra 16. april 2018

4.3 Nyansatte

Nyansattes lønn fastsettes av bedriften. Ved lønnsfastsettelsen skal bedriften ta hensyn til lønnsnivået i bedriften for andre i samme stilling og for andre det er naturlig å sammenlikne med.

4.4 Forhandlinger

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og Ledernes tillitsvalgte.

Forhandlingene skal omfatte:

- a) Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne.
- b) Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling.

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

4.5 Opplysninger m.v.

De tillitsvalgte har anledning til å få utlevert følgende opplysninger:

- a) Liste over individuelle lønninger for medlemmene.
- b) Oversikt over tillegg gitt til medlemmene ved årets regulering.
- c) Bedriftens regnskap skal fremlegges og presenteres.
- d) Informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger med andre arbeidstakergrupper.
- e) Bedriften kan pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt om informasjon som nevnt over. Taushetsplikten gjelder også i forhold til de tillitsvalgtes medlemmer.

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

4.6 Fornyhet vurdering

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.

Gjeldende fra 16. april 2018

4.7 Organisasjonsmessig behandling

Dersom de lokale parter ikke blir enige etter pkt 4, kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så snart som mulig. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

§ 5 INDIVIDUELL OPPSIGELSE

Oppsigelse skjer etter reglene i Arbeidsmiljøloven. Den gjensidige oppsigelsesfrist er minst 3 måneder.

Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato, opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens skiftplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

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

Uten avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er det ikke anledning til å ha annet lønnet arbeid hos konkurrerende bedrift eller hos oljeselskap som er potensiell oppdragsgiver for arbeidsgiveren. Det samme gjelder arbeid som etter gjeldende rett vil være i strid med arbeidstakernes generelle plikter etter arbeidskontrakten.

Fortrinnsrett til ny tilsetting etter arbeidsmiljølovens § 14-2 skal for ansatte på flyttbare innretninger som er fylt 55 år gjelde fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog således at den utvidende fortrinnsrett fra 57 år til 62 år.

§ 6 FERIE

For overenskomstforholdet gjelder Ferieloven i den utstrekning organisasjonene ikke har avtalt noe annet.

Arbeidstaker over 60 år gis et overtidstillegg for 33,6 timers ekstra arbeid på. År, dvs. 38% av månedslønnen som gjaldt i juli i opptjeningsåret. Tillegget utbetales samtidig med feriepengereinstansen og legges dessuten til i formelen for beregning av feriepengegrunnlaget.

Gjeldende fra 16. april 2018

Arbeidstaker over 60 år gis dessuten et feriepengetillegg på 2,3% av beregningsgrunnlaget, dog således at grunnlaget ved beregning av dette tillegg maksimalt skal utgjøre 6 ganger grunnbeløpet etter Folketrygden.

Ved fastsettelse av arbeidsplan skal det tas hensyn til at den ansatte i løpet av året har 35 dagers ferie i tillegg til annen fritid. Selv om systemet med kombinerte ferie- og fritidsperioder vil kunne medføre noe lengre eller kortere ferie enn i Ferieloven bestemt for den som bare er ansatt en del av året, kan ingen av partene på grunn av det kreve noe form for ekstra kompensasjon.

Ferie og feriepenger gis i samsvar med ferieloven. Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

- a) Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de først 21 dager av den første friperiode etter 15. mai hvert år, og det 8 første dagene av den første friperiode etter 1. januar i de påfølgende år.
- b) Hvis arbeidstakeren blir syk før nevnte friperioder skal vedkommende, dersom vedkommende krever dette før disse perioder tar til, være fritatt for alt arbeid i den første friperiode etter friskmeldingen, jf. Prinsippet i ferieloven § 5 annet ledd.

Protokolltilførsel om ferie og innføring av 2-4 rotasjon:

Avtalefestet ferie innføres med et antall dager og de forutsetninger som er lagt til grunn i det sentrale oppgjøret mellom NHO og LO. Satsen for feriepenger er satt til 12%.

Partene er enige om at for overenskomstens virkeområde skal den avtalefestede ferie legges i arbeidssyklusens friperioder. Med arbeidsplaner med 2 ukers oppholdsperioder og vekselvis 3 og 4 ukers friperioder innebærer dette at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid fra år 2002 vil være 11 timer lenger enn den tarifferte arbeidstid på 1582 timer.

Alle arbeidstakere som etter 1. juni 2006 har en arbeidsplan basert på 1582 timer gis et tillegg på 7% i forhold til lønn basert på en arbeidsplan på 1460 timer.

Partene er derfor enige om at fra 1. januar 2002 skal arbeidsplaner normalt være satt opp med 2 ukers oppholdsperioder fulgt av 4 ukers friperioder.

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 verdimesig økonomisk dersom generelle arbeidstidsreduksjoner gjennomføres uten reduksjon i lønn.

Gjeldende fra 16. april 2018

§ 7 SKIFTE AV STILLING

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde, skal det foretas en vurdering av vedkommendes lønn, basert på den nye eller endrede stilling. Den nye lønn som blir resultatet av vurderingen, skal gis med virkning fra det tidspunkt stillingsendringen iverksettes.

§ 8 VIKARIAT I HØYERE STILLING

Ved vikariat i høyere stilling skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjørelse. Dersom vikariatet varer utover 3 måneder i sammenheng skal det foretas ny individuell lønnsvurdering i tråd med bestemmelsen i § 4 nr. 2.

§ 9 SYKDOM

9.1 Lønn under sykdom

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

For utenlandske statsborgere som ikke er omfattet norsk folketrygd, dekker arbeidsgiver sykepengeandel tilsvarende som for norske arbeidstakere.

9.2 Sykefravær og arbeidsplan

Turnusen går etter ordinær plan uavhengig av sykdom i den tid den ansatte skulle vært om bord eller hatt fritid i land. Ved sykdom under fritid i land, tilkommer den ansatte ikke ny fritid. Ved sykdom når den ansatte skulle vært om bord, kan det ikke pålegges ekstra arbeid av den grunn.

Den ansatte skal heller ikke tape fritid som han ville ha opparbeidet uten fravær i forbindelse med sykdommen. Ansatte som er sykmeldt i mer enn 6 måneder kan omplasseres til annet skift, uten kompensasjon for eventuell tapt fritid.

Gjeldende fra 16. april 2018

§ 10 VELFERDSPERMIJONER

Ansatte under denne avtale skal ikke under noen omstendigheter ha dårligere betingelser enn det som er fastslått for bedriftens øvrige ansatte innenfor tariffområdet.

§ 11 OVERTIDSBETALING

Ledere som omfattes av AML Kap. 10 betales for pålagt overtidsarbeid etter de regler som gjelder for bedriftens øvrige ansatte i tilsvarende stillinger.

§ 12 KURS

Eventuell godtgjørelse for deltagelse på pålagte kurs skal avtales mellom den enkelte og bedriften. Betingelsene skal ikke under noen omstendigheter være dårligere enn det som er fastsatt for øvrige ansatte innenfor tariffområdet i samme stillingskategori.

§ 13 FORSIKRING MV.

Det gjelder en utvidet «Trygghetsforsikring», som bl.a. omfatter vanlig ulykkesforsikring, forsikring mot yrkessykdom og tap av legegodkjennelse.

Ved ansattes dødsfall utbetales etterlønn til etterlatte i 2 måneder.

Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser om bord, eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr. 24.000, -.

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

§ 14 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE

Repetisjonsøvelser i Forsvaret, eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivilforsvaret i den enkeltes friperiode medfører ingen avkortning av lønn.

Dersom noen dager av de i punkt 14.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig arbeidsgiveren.

Gjeldende fra 16. april 2018

§ 15 REISER I BEDRIFTENS TJENESTE

Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

Hvor bedriften ikke har et slikt reiseregulativ, godtgjøres reise- og diettutgifter etter regning, eller særskilt avtale.

§ 16 VARIGHET

Denne avtale trer i kraft 16. april 2018 og gjelder til 30. november 2020 og videre 1 – ett – år av gangen med mindre den sies opp av en av partene med minst 2 måneders skriftlig varsel.

Gjeldende fra 16. april 2018

BILAG TIL AVTALEN:

Bilag 1: Opplysnings- og Utviklingsfondet

Bilag 2: AFP og Sluttvederlagsordningen

Oslo, 16. april 2018

Norges Rederiforbund

Lederne

Gjeldende fra 16. april 2018

Vedlegg: Partenes felles kommentar til overenskomsten

Avtaleforholdet

Denne avtalen skal være en rammeavtale hvor mest mulig av de utfyllende og detaljerte bestemmelser skal fastsettes lokalt. Ved framtidige revisjoner av denne avtalen vil dette bli videreutviklet.

Denne avtalen utgjør rammen for Lederne som interesseorganisasjon for ledere og vil klargjøre og sikre ledernes rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.

Partene kan gjennom lokale særavtaler gi utfyllende bestemmelser om lønns og arbeidsvilkår. Slike avtaler følger Hovedavtalens kap. IV.

Bilag 1: Opplysnings- og utviklingsfond

A V T A L E

**av 26. september 1974 med endringer av
14. mai 1976, 28. september 1978, 26. mai 1982,
14. juni 1990 og 7. juli 1992 om
OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND**

§ 1 FORMÅL

Avtalens formål er å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning innen de områder avtalepartene dekker.

§ 2 VIRKEMIDLER

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

1. skoling av Ledernes tillitsvalgte, kontaktmenn og representanter med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av ledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1.,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet.

§ 3 FINANSIERING

Midlene bringes til veie ved utligning av en premie på kr. 19,00 pr. måned på de ansatte som følger avtalene mellom Lederne og NR og kr. 95,00 pr. måned for arbeidsgiveren for tilsvarende antall ansatte. 15 dager eller mer settes lik 1 måned, kortere tid regnes ikke. Av midlene går kr. 49,00 forlods til Lederne mens resten deles likt mellom Lederne og NR.

§ 4 INNKREVING AV PREMIE M.V.

1. Premiebeløpene belastes ved det månedlige lønnsoppgjør. Grunnlaget for fordelingen av premien mellom de respektive fagforeninger er det antall

Gjeldende fra 16. april 2018

arbeidstakere som pr. lønningsdato den enkelte måned har sine lønns- og arbeidsvilkår regulert gjennom organisasjonens avtale.

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

Ledernes andel betales til:

Kontonr.;

7032.05.03262

Adresse:

Lederne

Storgata 25

0185 Oslo

NRs andel betales til:

Kontonr.:

7001.06.26445

Adresse:

Norges Rederiforbund

Rådhusgt. 25

Postboks 1452 Vika

0116 OSLO

Merknad:

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

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

Gjeldende fra 16. april 2018

§ 5 MIDLENES ANVENDELSE

1. I forhold til hverandre disponerer hver av partene fritt over sin andel av midlene innen rammen av de formål som er angitt i §§ 1 og 2.

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

§ 6 VARIGHET

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

Gjeldende fra 16. april 2018

Bilag 2: AFP og Sluttvederlagsordningen

Ledernes medlemmer som omfattes av den avtalen går inn under den til enhver tid gjeldene ordning om AFP/Sluttvederlag. Se www.afp.no