

LEDERAVTALEN
av 2009
mellom
NORGES REDERIFORBUND (NR)
og
LEDERNE

Innholdsfortegnelse

§ 1 FORMÅL	3
§ 2 AVTALENS OMFANG	3
§ 3 AVTALEOPPRETTELSE	4
§ 4 LØNNBESTEMMELSER	5
§ 5 INDIVIDUELL OPPSIGELSE	6
§ 6 FERIE	6
§ 7 SKIFTE AV STILLING	7
§ 8 VIKARIAT I HØYERE STILLING	7
§ 9 LØNN UNDER SYKDOM	7
§ 10 VELFERDSPERMISJONER	8
§ 11 OVERTIDSBETALING	8
§ 12 KURS	8
§ 13 FORSIKRING MV.	8
§ 14 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE	8
§ 15 REISER I BEDRIFTENS TJENESTE	8
§ 16 VARIGHET	8
VEDLEGG: PARTENES FELLES KOMMENTAR TIL OVERENSKOMSTEN	10
BILAG 1: OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	11
BILAG 2: PENSJON	13
BILAG 3: AVTALE OM SLUTTVEDERLAG	16
HOVEDAVTALE	24
KAPITTEL 1 PARTSFORHOLD OG VARIGHET	24
KAPITTEL 2 ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅL.....	24
KAPITTEL 3 NY TARIFFAVTALE I TARIFFPERIODEN	25
KAPITTEL 4 KONFLIKTER.....	26
KAPITTEL 5 ARBEID UNDER KONFLIKT	27
KAPITTEL 6 SÆRAVTALER.....	28
KAPITTEL 7 TILLITSVALGTE.....	29
KAPITTEL 8 ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER	29
KAPITTEL 9 SENTRALE TILLITSVALGTE.....	31
KAPITTEL 10 PERMITTERING	32
KAPITTEL 11 INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE	34
KAPITTEL 12 LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT.....	37
KAPITTEL 13 KOMPETANSEUTVIKLING	37
KAPITTEL 14 LIKELØNN OG LIKESTILLING.....	38

§ 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 bedriftens ledere på alle nivå har et særskilt ansvar for at bedriften når sine mål gjennom samarbeid, informasjon, medvirkning, engasjement og oppfølging.

§ 2 Avtalens omfang

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 av § 2 nr. 2. Med plattformboring menes også oppdrag om vedlikehold av boreutstyr for slik virksomhet.

Stillingsgrupper:

1. Innretningens øverste ledelse og seksjonsledere innen produksjon, boring (herunder stedfortredende boresjef), forpleining, vedlikehold og marine.

2. Disiplinledere (fagansvarlige) innen produksjon, mekanisk, elektro/- instrument og marine, samt Borer og Undervannsingeniør.

2. 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.

3. Tvistebestemmelse

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

4. Begrepet "ledelse"

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

Partene er enige om at begrepet ledelse må vurderes utfra de generelle normene i næringslivet for hva som må karakteriseres som en lederstilling.

Ledelse vil tradisjonelt omfatte personalansvar, men også betrodde stillinger med særlig ansvar og oppgaver uten personalansvar knyttet til arbeids-prosesser, prosjekter m.v. vil omfattes.

Det skal legges vekt på om stillingstittelen inneholder betegnelsen "leder", "sjef" o.l. Partene er imidlertid enige om at det ikke er tittelen/stillingsbetegnelsen alene som er avgjørende for

om en stilling ansees som en lederstilling, men en totalvurdering av de formelle og reelle forhold knyttet til arbeidsforholdet. Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjonen og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen.

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

Ledere med ansvar for lønns- og arbeidsvilkår

Bestemmelsen i §2 pkt. 2, bokstav b. 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 deltagelse 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

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 henhold til § 2 nr. 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 er angitt ovenfor, ansees avtalen gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.

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

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 av 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 slik stilling at den ikke kommer inn under avtalen.

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

Gjenpart av forbundets henvendelse skal sendes NR.

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

4. 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 Lønnsbestemmelser

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).

2. Lønnsdifferensiering

Lønnsvurderingen skal være en del av en produktivitetsskapende prosess og gi den enkelte stimulans til økt innsats. Det skal tas hensyn til produktivitet utviklingen 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.

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. 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 konkurranseevne.
- b. Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling.

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

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.

6. Fornyet 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.

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. Har vedkommende vært ansatt i lederstilling i minst tre år i bedriften, skal den gjensidige oppsigelsesfrist være 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 opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.

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 arbeidstakerens generelle plikter etter arbeidskontrakten.

§ 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 pr. år, dvs. 38 % av månedslønnen som gjaldt i juli i opptjeningsåret. Tillegget utbetales samtidig med feriepengeestansen og legges dessuten til i formelen for beregning av feriepengegrunnlaget.

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 en 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 noen form for ekstra kompensasjon.

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 første 21 dager av den første friperiode etter 15. mai hvert år, og de 8 første dagene av den første friperiode etter 1. januar i de påfølgende år.

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 det 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 verdimessig økonomisk dersom generelle arbeidstidsreduksjoner gjennomføres uten reduksjon i lønn.

§ 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 Lønn under sykdom

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

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

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.

§ 10 Velferdspermisjoner

Ansatte under denne avtale skal ikke under noen omstendigheter ha dårligere betingelser enn det som er fastsatt for øvrige ansatte innenfor tariffområdet iht arbeidsmiljøloven (aml) kap 12 og folketryktdloven (ftrl) § 14-9 mv samt bedriftens personalhåndbok.

§ 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.

§ 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.

§ 14 Lønn under militærtjeneste

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

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

§ 15 Reiser i bedriftens tjeneste

Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

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

§ 16 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. desember 2009 og gjelder til 30. november 2011 og videre 1 - ett - år av gangen med mindre den sies opp av en av partene med minst 2 måneders skriftlig varsel.

BILAG TIL AVTALEN:

Bilag 1: Opplysnings- og Utviklingsfondet

Bilag 2: AFP (for ansatte på permanent plasserte innretninger)

Bilag 3: Sluttvederlag (for ansatte på permanent plasserte innretninger)

Oslo, 27. november 2001

Norges Rederiforbund

Lederne

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**AVTALE**

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. skolering av Lederne 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. 14,00 pr. måned på de ansatte som følger avtalene mellom Lederne og NR og kr. 86,00 pr. måned for arbeidsgiveren for tilsvarende antall ansatte. 15 dager eller mer settes lik 1 måned, kortere tid regnes ikke. Midlene 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

arbeidstakere som pr. lønnsdato 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
Lederne
Postboks 2523 Solli
0202 OSLO

NRs andel betales til:

Konto nr.: 7001.06.26445
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.

§ 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.

Bilag 2: Pensjon**AVTALEFESTET PENSJON (AFP) (LO-NHO-avtalen)**

(Gjelder ansatte på **permanent plasserte innretninger**)

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 fratruke 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 ett 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 pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet (G) i folketrygden og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende 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 pensjongivende inntekt på minst to ganger folketrygdens grunnbeløp.

NB: Arbeidstakere som er forpliktet til å fratruke før fylte 67 år kan ikke være tilsluttet ordningen.

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 pensjongivende 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 pr. måned.
4. Pensjonister som forsørger ektefelle som har fylt 60 år kan ytes ektefelletillegg 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. Det kan tas ut pensjon for en eller to dager pr. uke – dvs. 20 eller 40% reduksjon i forhold til full stilling.
2. Summen av pensjon og arbeidsinntekt kan ikke overstige det vedkommende hadde i pensjonsgivende inntekt i tiden fra vedkommende fylte 56 til og med 60 år.

ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

1. Utgiftene fordeles mellom staten og arbeidsgiverne for såvidt gjelder pensjonen som utbetales etter at pensjonistene har fylt 64 år. Utgiftene ved pensjonsuttak før fylte 64 år, dekkes fullt ut av premie 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 555,-**

Gruppe 2: " **660,-**

Gruppe 3: " **780,-**

Satsene gjelder fra 2. kvartal 2006.

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

Premien innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHOordningene. 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 10 % av den enkeltes årlige pensjon. Egenandelen øker til 20 % med virkning fra 01.01.99.

c) AFP-tillegget finansieres ved Sluttvederlagsordningen.

3. Det offentliges andel av utgiftene til ordningen blir 40 % av den del av AFP-ordningen som følger av folketrygdens regelverk for uførhet beregnet for aldersgruppen 64, 65 og 66 år.

ooOoo

Arbeidstakere som benytter seg av ordningen er garantert pensjonsutbetaling til fylte 67 år - uavhengig av bedriftens betalingsevne.

Styret for sluttvederlagsordningen er også styre for AFP-ordningen.

Foruten medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtaler med forbund tilsluttet LO.

Den avtalebaserte pensjonsavtalen skal gå inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom NHO og forbund tilsluttet LO.

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) og 1. juli 1998 (premieberegninger). Nye vedtekter pr. 01.04.98.

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 Sosial- og helsedepartementet sist pr. 13. mai 1998.

Bilag 3: Avtale om sluttvederlag**AVTALE OM SLUTTVEDERLAG (LO - NHO-avtalen)**

(Gjelder ansatte på permanent plasserte innretninger)

1. GENERELT**1.1 Opprettelse**

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) - jf. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist i forbindelse med mellomoppgjøret 1997.

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

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

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 uførhet eller kronisk sykdom.

2. KOLLEKTIVE VILKÅR

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsordningen til LO/NHO. Bedriften har plikt til å melde seg til ordningen.

2.1 Omfang

Følgende bedrifter er med i ordningen:

- a. Medlemsbedrifter i NHO som har tariffavtale med et LO-forbund.
- b. Partene kan samtykke i at også andre bedrifter tilsluttes ordningen.

Bedrifter som er omfattet av AFP-ordningen må også være med i Sluttvederlagsordningen.

Når en bedrift er tariffbundet til å være med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten **samtlig**e arbeidstakere.

3. 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 uførhet eller kronisk sykdom, må tilslutning til ordningen ha skjedd før sluttdato - jf. 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 innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs. Sluttvederlag ytes også til arbeidstakere som innvilges uførepensjon eller som må slutte i sitt arbeid p.g.a. kronisk sykdom.

Med unntak av når arbeidsforholdet avsluttes som følge av uførhet/kronisk sykdom skal det alltid foreligge en oppsigelse som oppfyller arbeidsmiljø- lovens krav til oppsigelse.

Arbeidstakere som fristilles - uten noen bestemt fratredelsesdato - tilstås ikke sluttvederlag.

3.3 Før tidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges. Arbeidstakere som tar ut Avtalefestet pensjon (AFP) har ikke rett til sluttvederlag, men får et AFP-tillegg finansiert av Sluttvederlagsordningen. Den som i løpet av de tre siste år - umiddelbart før sluttdato - har mottatt sluttvederlag, får ikke AFP-tillegg.

3.4 Dødsfall og sluttvederlag

Sluttvederlag er ingen dødsrisikoforsikring. Det ytes derfor aldri sluttvederlag om det ikke før dødsfallet forelå en oppsigelse fra arbeidsgiver eller at arbeidstakeren var innvilget uføretrygd, var sykmeldt som følge av kronisk sykdom, slik at det kan konstateres rett til sluttvederlag på sluttdato jf. kap. 3.7, men vedkommende dør før sluttvederlaget er utbetalt.

Det er videre et krav at sluttvederlagssøknaden må være fremmet før dødsfallet.

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

Om en arbeidstaker som mister arbeidet - jf. pkt. 3.2 - tilbys høvelig arbeid 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 ansees 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/oppretting 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 uførhet/kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

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 anleggsgagnene, 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 uførhet/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 opptjeningen 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 ansees oppfylt.

4. 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):

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 01.03.98 er beløpet kr. 34.200,-

** om sluttdatoen er før 01.10.97 er beløpet kr 34.200,-

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere aldersgrense enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd aldersgrense utbetales kr. 11.400,- for det nest 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. REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGSBELØPET

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 lønnstapet som er utgangspunktet for beregningen.

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

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær aldersgrense

Inntrer sluttdato mindre enn ett år før ordinær aldersgrense i stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, såsom attføringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon 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 aldersgrensen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6. 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

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 - jf. kap. 3.6 - ansees alltid som foreldet. Uvitenhet hos arbeidsgiver/arbeidstaker som fører til at sluttvederlag ikke søkes innen 3-årsfristen, er ikke et forhold som anses å gi rett til fristforlengelse.

6.4 Fornytt behandling

Avgjørelser truffet av Felleskontoret kan ankes inn for styret i Sluttvederlagsordningen. Saker behandlet av styret kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger. Anken må begrunnes og sendes inn til Felleskontoret innen 6 uker etter at avgjørelsen ble gjort kjent for søker.

7. 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. Utbetalingen skjer via postgiro til søker.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jf. 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 før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer eller til forsørgede barn under 21 år - fjernere slektninger/- arvinger kommer ikke i betraktning.

7.3 Utbetaling fra bedriften

Dersom bedriften er blitt krevet, 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.

Ved revisjon av avtalen om Avtalefestet Pensjon (AFP) gjøres tilsvarende endring, slik at arbeidsgivere som har unnlatt å melde arbeidstakere inn i arbeidstakerregisteret kan bli pålagt å betale en egenandel på inntil 60 % av AFP-utbetalingen for disse arbeidstakere.

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. PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

Bedriftene betaler premie etter følgende satser pr. måned:

gruppe 1:	kr. 10,-
gruppe 2	kr. 20,-
gruppe 3	kr. 25,-

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 trygdekontorenes Arbeidstaker- /arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

- gruppe 1: 4-19 timer
- gruppe 2: 20-29 timer
- gruppe 3: 30 timer og over

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 krevet eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling mm.

Om bedriften unnlater å betale premien, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt to purringer.

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

9. STYRET

9.1 Sammensetning

Styret for Sluttvederlagsordningen består av fire representanter, to fra LO og to fra NHO. Organisasjonene oppnevner hver to medlemmer og to varamedlemmer. Oppnevningen skjer for to år ad gangen.

Vervet som leder besettes for to år ad gangen av de to organisasjonene etter tur.

9.2 Styrets møter

Styret holder møte når lederen bestemmer, eller et av de andre medlemmene krever det.

For at styret skal være vedtaksført, må minst 1 representant fra hver av hovedorganisasjonene være tilstede. Hvis enighet ikke oppnås, tiltrer trygdedirektøren eller den denne oppnevner som oppmann.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av medlemmene og/eller varamedlemmer som er til stede.

9.3 Kompetanse

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

Styret skal dessuten ta stilling til mulige tvister som har sammenheng med fremsatte krav om sluttvederlag eller innkreving av premien.

Styret kan dessuten treffe nødvendige vedtak i den utstrekning denne avtale ikke ansees dekkende i et konkret tilfelle. Møtegodtgjøringen fastsettes av styret for ett år ad gangen.

Styret kan meddele prokura og delegere sin myndighet til Felleskontoret.

10. ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Plasseringsalternativer

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

HOVEDAVTALE
MELLOM NORGES REDERIFORBUND (NR)
på den ene side
og
LEDERNE på den annen side
Av 6. april 2017

Kapittel 1 Partsforhold og varighet

§ 1.1 Partsforhold

Denne Hovedavtale gjelder mellom Norges Rederiforbund (NR) med innmeldte enheter og Lederne for de arbeidsforhold som omfattes av partenes tariffavtale(r).

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

§ 1.2 Hovedavtalen er første del av Lederavtalen mellom Lederne og NR.

§ 1.3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 6. april 2017, gjelder til 31. desember 2020 og videre 3 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Kapittel 2 Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2.1 Organisasjonsretten

NR og Lederne anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

§ 2.2 Fredsplikt

I overenskomstperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2.3 Forhandlingsrett

1. Uenighet om fortolkning av en bestemmelse i Lederavtalen eller i bedriftsvise særavtaler mellom bedrift og ledere skal søkes løst mellom de lokale parter. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll, som skal undertegnes av begge parter. Ved uenighet skal partenes syn fremgå av protokollen.

2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte kan Lederne og NR bli enige om å fortsette forhandlingene etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.
3. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til og tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
4. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter punkt 1 eller 2, kan hver av partene bringe tvisten inn for NR og Lederne.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2.4 Søksmål

Hvis en tvist ikke skulle la seg løse ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan den innbringes for Arbeidsretten dersom partene ikke blir enige om å la den avgjøres ved voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av Riksmeklingsmannen, hvis ikke Lederne og NR blir enige om en annen sammensetning. Saksbehandling skjer i samsvar med bestemmelsene i Lov om Voldgift.

§ 2.5 Forhandlingsspråk

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

Kapittel 3 Ny tariffavtale i tariffperioden

§ 3.1 Nye bedrifter i NR

Bedrifter som med hele eller deler av sin virksomhet inntreer i NR i løpet av en tariffperiode går inn under bestående tariffavtale mellom Lederne og NR for samme art virksomhet hvis NR eller Lederne krever det. Når det gjelder bedømmelsen av virksomhetens art skal det tas hensyn til drifts- og arbeidsforhold og utførelsen av arbeidet. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende idet man først og fremst skal ta sikte på få den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for bedriften.

§ 3.2 Avvik i forhold til den tariffavtale som gjøres gjeldende

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

§ 3.3 Tvistenemnd

Kan partene ikke bli enige slik som forutsatt i pkt. 3.1 og 3.2, avgjøres dette spørsmål av en nemnd med en representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, oppnevner Riksmeklingsmannen oppmann.

§ 3.4 Endrede forhold ved virksomhet

Ovennevnte regler (3.1 - 3.3) legges også til grunn dersom endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene, gjør at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften.

§ 3.5 Tariffomt rom

Finner partene eller nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 6 - 3.

§ 3.6 Bedrift som ved innmelding i NR er bundet av særavtale

Er en nyinnmeldt virksomhet i henhold til norsk lov bundet av en særavtale, skal denne gjelde frem til den opphører. Bedriften skal sørge for at særavtalen blir sagt opp til opphør så snart som mulig.

Kapittel 4 Konflikter

§ 4.1 Plassoppsigelse

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

§ 4.2 Plassoppsigelsens omfang

Lederne forplikter seg til ikke å foreta plassoppsigelse for medlemmer som tjenestegjør i stilling som plattformsjef. Plassoppsigelse kan heller ikke gis for innretninger utenfor Nord-Europeisk farvann (syd for Brest).

4.3 Plassfratredelsesvarsel

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

§ 4.4 Utveksling av opplysninger ved plassoppsigelse

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

§ 4.5 Arbeidsstansens iverksettelse

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

§ 4.6 Transport til land under arbeidsstans

De som omfattes av oppsigelsen og som befinner seg om bord på innretning har dog først rett til å komme til land når dette tidligst kan skje uten ekstra transportutgifter, dog senest ved utløpet av deres normale oppholdsperiode. Inntil avreise fra innretningen skal de forpleies på vanlig måte.

§ 4.7 Lønnsforhold under arbeidsstans

Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønn beregnes til 1/11 månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid. Så lenge arbeid etter pkt. 5.3 pågår, regnes arbeidsstansen ikke å gjelde i lønnsmessig forstand for de som er i arbeid.

§ 4.8 Avstemningsregler over tarifforslag

Ved eventuelle avstemninger skal kun de delta som er bundet av overenskomsten.

Denne bestemmelse endrer dog ikke den rett hver av partene har til å lede og avslutte tariffoppgjøret og konflikter etter de lover eller vedtekter som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

Kapittel 5 Arbeid under konflikt

§ 5.1 Avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Partene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, slutes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Dersom det foreligger offentlige bestemmelser om slike avtaler, skal avtalen tilfredsstillende disse.

Stedlige avtaler om dette utarbeides av bedriften og de bedriftstillitsvalgte. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Overenskomstpartene kan underkjenne inngåtte stedlige avtaler, dog ikke i strid med begrensningene for oppsigelse i pkt 5.2.

§ 5.2 Varighet av avtaler om sikkerhetsbemanning m.m.

Avtaler som nevnt i pkt. 5.1 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft og videre inntil ny avtale er inngått. Avtalen kan sies opp med 14 dagers varsel, dog ikke senere enn en måned før utløp av den aktuelle tariffavtale.

§ 5.3 Fellesbestemmelser

Disse fellesbestemmelser anses som en integrert del av den lokale avtale i den grad de er aktuelle for vedkommende bedrift eller arbeidsplass.

Alt arbeid skal foregå normalt frem til det tidspunkt arbeidsstansen skal gjelde fra. Dersom arbeidskonflikten medfører at driften ikke kan fortsette, skal man deretter umiddelbart begynne å nedtrappe virksomheten i den grad og på den måte som dette er sikkerhetsmessig forsvarlig eventuelt ut fra sikkerhetsmessige grunner pålagt av vedkommende norske eller lokale myndigheter eller operatør.

Dersom operatøren og/eller bedriften forlanger det skal forbindelse mellom borehullet og boreinnretningen opphøre, dvs. stigerør, føringsliner og kompensasjonsanordninger være fjernet og utblåsningsventil eventuelt tatt opp slik at boreinnretningen kan forlate området om nødvendig.

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

For andre typer innretninger skal det i lokal avtale fastsettes prosedyrer for påkrevet sikringsarbeid.

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

Kapittel 6 Særavtaler

§ 6.1 Særavtalers gyldighet

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

§ 6.2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale

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

Har særavtale samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2.3 Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

5. Rett til forhandling og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

§ 6.3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

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

Kapittel 7 Tillitsvalgte

§ 7.1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

Ledernes medlemmer velger 1 - 3 tillitsvalgte, hvis ikke annet er avtalt med bedriften.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon. Hvis det ikke oppnås enighet om slik lokal avtale, kan saken innbringes for organisasjonene.

Ved vurdering av slik ytterligere representasjon, skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygging.

Tillitsvalgte valgt ved slik separat/enkel bedriftsenhet forutsettes å behandle spørsmål som knytter seg til vedkommende bedrift/driftssted.

§ 7.2 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige ledere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant ledere som har arbeidet i bedriften de to siste år.

§ 7.3 Melding om valg Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt til tillitsvalgte og hvem som er leder.

Kapittel 8 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 8.1 Arbeidstakernes representanter

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

§ 8.2 Arbeidsgiverens representant

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 8.3 Partenes representanter ved forhandlinger

Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftelser.

§ 8.4 Partenes opptreden

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

§ 8.5 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

Organisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen. Dersom en av partene ønsker det, føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

§ 8.6 Allmannamøte og oppslag

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

§ 8.7 Presentasjon av nyansatte

Ledelsen skal sørge for å orientere de tillitsvalgte om nyansettelser. Bedriftens lokale representant skal snarest mulig presentere de nyansatte for den plasstillitsvalgte.

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

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

§ 8.8 Godtgjørelse

For den tid som medgår til lokalt avtalte forhandlingsmøter skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste når møtene finner sted innenfor deres ordinære arbeidstid.

§ 8.9 Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte i bedriften og ledere med tillitsverv innen Lederne skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. Ledere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

§ 8.10 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Forhold som har oppstått i forbindelse med den tillitsvalgtes legitime utførelse av tillitsvervet anses ikke å være saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 12 ukers frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Lederne gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med tillitsvalgte, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NR, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når Lederne hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av Arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

§ 8.11 Adgang for representanter for Lederne

Når representanter for Lederne ønsker adgang til en arbeidsplass for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal bedriften medvirke til at det gis slik adgang når det er mulig. Dette endrer ikke bestemmelsen i pkt. 2.3 (3). Partene blir enige om hvem som i slike forbindelser skal anses som representant for Lederne.

Kapittel 9 Sentrale tillitsvalgte

§ 9.1 Sentrale tillitsvalgte

Forholdene skal legges best mulig til rette for at de sentrale tillitsvalgte kan utøve sitt verv på best måte, og at det tas rimelige karrieremessige hensyn ved gjeninntreden i bedriften etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

De sentrale tillitsvalgte i Lederne er viktige for at samarbeidet og avtalesystemet mellom NR og Lederne skal fungere. Manglende tilrettelegging for rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

Kompetanse, i vid forstand, tilegnet via tillitsvalgtfunksjonen bør søkes ivaretatt og anvendt innen bedriftene.

For medlemmer i sentrale verv som beskrevet ovenfor skal det gjennomføres drøfting i den berørte bedrift basert på de nevnte intensjoner.

Ved uenighet lokalt er det anledning til å bringe forholdet inn for de sentrale tariffparter (NR/Lederne).

Kapittel 10 Permittering

§ 10.1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

§ 10.2 Prinsipper for permittering

Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

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

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

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppen har i bedriften.

§ 10.3 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 10-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

§ 10.4 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 nr. 10 er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra kl. 24.00 den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp.

§ 10.5 Varslets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 10-5 kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte seneste innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 10.6 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 10.7 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 10.8 Varsel ved inntak av ansatte med annet arbeid

Arbeidstaker som har annet arbeid i permitteringsperioden skal gis minst 5 dagers varsel før gjeninntakelse.

Kapittel 11 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 11.1 Målsetting

Lederne og Norges Rederiforbund (NR) er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakere. Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 11.2 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid. Det pekes i denne forbindelse på at det er nødvendig at bedriftsledelsen bruker tilstrekkelig tid, ressurser og oppmerksomhet på informasjon og drøftelser.

I bedrifter hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de tilfeller hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres. Dette kan f.eks. gjøres ved at bedriftsledelsen og representanter for Lederne avholder ett eller flere møter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Bedriften innkaller til slike møter i så god tid på forhånd at partene gis anledning til å fremkomme med saker til saklisten. Det kan videre formaliseres at man f. eks. en gang hvert kvartal drøfter bedriftens situasjon innenfor områder som f.eks. økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter mv.

§ 11.3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Ledernes tillitsvalgte:

- bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

§ 11.4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Før bedriften treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter. Finner bedriftsledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

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

§ 11.5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

De tillitsvalgte skal informeres om årsakene og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å medføre for arbeidstakerne.

Det skal sørges for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

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

§ 11.6 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel. Med regnskaper menes regnskap som er pålagt oversendt myndigheter og/eller aksjonærer.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser. Bedriften kan pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt om slike opplysninger. Slik taushetsplikt gjelder også i forhold til de tillitsvalgtes medlemmer.

Ved innføring av lønnsystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muligjør dette.

§ 11.7 Drøftelser innen et konsern

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i dette kapittel.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/ informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan f.eks. gjøres ved at konsernledelsen og Ledernes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og Ledernes tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen Hovedavtale innen NR-området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves tilsvarende møte med Lederne.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte.

Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

§ 11.8 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser

Lederne og NR understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes.

Når en av partene på bedriften krever det, skal det opptas sentrale drøftinger med sikte på å avklare om det er begått grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i dette kapittel. Dersom det blir slått fast at grovt brudd foreligger, skal organisasjonene drøfte behovet for særskilte tiltak for å hindre gjentatte brudd.

§ 11.9 Driftsinnskrenkninger

Partene er enig om at de ansatte og ledelsen har et felles ansvar for å sikre trygge arbeidsplasser i bedriften.

Dersom bemanningsreduksjoner blir nødvendig, skal ledelsen så tidlig som mulig innlede drøftelser med de tillitsvalgte. Bemanningsreduksjoner skal så langt det er mulig ordnes ved hjelp av naturlig avgang og frivillige tiltak. Finner bedriften ikke å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal ledelsen grunngi sitt syn. Det settes opp en protokoll fra drøftelsene, som undertegnes av begge parter.

Bestemmer ledelsen at bemanningsreduksjoner må foretas, skal ledelsen drøfte med de tillitsvalgte med sikte på å:

- begrense omfanget av oppsigelser
- avhjelpe skadevirkningene ved oppsigelsene

En mulig måte å avhjelpe skadevirkningene på, vil kunne være å utarbeide sluttpakker for de berørte ansatte.

Kapittel 12 Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 12.1 Bedriften foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder mv. og trekk som arbeidstaker/bedrift er enige om ved skriftlig avtale.

1. Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
2. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar felles trekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.
3. Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham/henne på lønningsdagen.
4. Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.
5. De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte bedrift og hans/hennes bankforbindelse.

§ 12.2

Hvor bedriften har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til Lederne blir trukket i medlemmenes lønn enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte.

Kapittel 13 Kompetanseutvikling

§ 13.1 Innledning

Norges Rederiforbund (NR) og Lederne erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

§ 13.2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften. Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 13.3 Tiltak/virkemidler

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

Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 13.4 Permisjon for utdanning

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

2. Ansatte som har vært i arbeidslivet i minst 3 år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste 2 år, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller produksjonsmessige grunner hindrer dette.

3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

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

5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

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

7. Bestemmelsene her innskrenker ikke rettigheter nedfelt i AML kapittel 12.

Kapittel 14 Likelønn og likestilling

§ 14.1

Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Partene på den enkelte bedrift skal så snart som mulig i løpet av avtaleperioden foreta en gjennomgang av sine lokale lønnsforhold for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser. Dersom det avdekkes lønnsforskjeller som ikke kan begrunnes på annen måte enn ved ulike kjønn, skal slike lønnsforskjeller rettes opp.

§ 14.2

I overenskomstperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn opplæring og avansement.

§14.3

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NR og Lederne bl.a. peke på at likestilling:

- er lederansvar. - mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.

Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora bedriften.

Kapittel 15 Seniorpolitikk

Den enkelte bedrift skal legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider frem til pensjonsalder. Derved kan den enkelte bedrift beholde og nyttiggjøre den erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder.

Videreutvikling/videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

Fra det år medarbeideren fyller 57 år skal det gjennomføres en årlig seniorsamtale dersom en av partene krever det (kan kombineres med andre regulære samtaler der dette er etablert). Samtalen skal være fortrolig og ha som mål å kartlegge den enkelte ansattes ønsker, ambisjoner, fremtidsutsikter og behov for kompetanseutvikling. Samtalen skal danne grunnlag for planlegging av den videre arbeidssituasjonen.

Oslo, 6. april 2017

(sign)

Norges Rederiforbund

(sign)

Lederne