

O V E R E N S K O M S T

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/Norsk olje og gass

og i de foreningene stående

operatør-, oljeborings- og forpleiningsbedrifter

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/ Sammenslutningen av Fagorganiserte i  
Energisektoren

med underliggende avdelinger/foreninger

på den annen side

DEL I.....	3
DEL II.....	3
1. VIRKEOMRÅDE .....	3
2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE.....	3
3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER.....	4
4. LØNNSSYSTEM.....	8
5. LÆRLINGER .....	14
6. OVERTID .....	16
7. ULEMPETILLEGG.....	17
8. SKIFT/NATTILLEGG .....	18
9. SHUTTLING .....	18
10. SIKKERHETSMØTER .....	18
11. KURS.....	18
12. FERIE OG FERIEPENGER .....	19
13. UTBETALING AV LØNN.....	20
14. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE.....	20
15. REISEREGULATIV .....	20
16. PERMISJONER.....	21
17. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE.....	22
18. REPETISJONSØVELSER .....	22
19. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR.....	22
20. REGELMESSIGE LEGEUNDERSØKELSER.....	23
21. ULYKKESFORSIKRING .....	23
22. ETTERLØNN .....	23
23. FJERNARBEID .....	23
24. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE .....	23
25. INNVANDRERE.....	24
26. KOMPETANSE.....	24
27. VIKARPOOL I OLJEBORINGS- OG FORPLEININGSBEDRIFTER.....	24
28. ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE.....	24
29. FLEKSIBILITET .....	24
30. FELLESEKSLÆRING OM LØNNSSYSTEMER .....	25
31. REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR .....	25
32. IKRAFTTREDEN - VARIGHET.....	25
33. OVERENSKOMSTENS OMFANG .....	26
DEL III: .....	26
1. Brannbrigadetillegget som gjelder for Statoil på Statfjordfeltet . .....	26
2. Godtgjøring til ALP-personell med tjenestegjøring ved lastebøyer på Statfjordfeltet .....	26
3. Erstatning for tap av helseattest.....	26

## BILAG

1. Avtale om ny AFP-ordning
2. Sluttvederlag
3. Ferie
4. Nedsettelse av arbeidstiden per 1.1.1987
5. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
6. Protokoll av 6.3.1979 om arbeid med oljebasert boreslam
7. Uorganiserte bedrifter
8. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid
9. Forbundsvisе midler
10. Bemanningspolitikk

## **DEL I**

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

## **DEL II**

### **1. VIRKEOMRÅDE**

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

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

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

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

### **2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE**

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

Kontrakten skal være en standardkontrakt og skal være på norsk.

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

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

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

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

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

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

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

### **3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER**

#### **3.1 Definisjoner**

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

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

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

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

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

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

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

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

#### **3.2 Arbeidstid**

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

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

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

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

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

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

### 3.3 Oppholdsperiode

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

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

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

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

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

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

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

Den fritid som her er gått tapt er hermed oppgjort.

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

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

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

fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang.

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

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

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

#### 3.4 Endring av arbeidsplan og arbeidssted

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

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

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

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

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

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

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

#### 3.5 Endring av arbeidsperiode.

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

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

Eksempel:

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

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

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

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

### 3.6 Arbeidstidsordninger

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

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

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

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

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

## 4. LØNNSSYSTEM

### 4.1 Lønnsgruppeplassering

For operatørbedriftene ekskl. forpleining gjelder:

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

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

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

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

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

For forpleiningsbedriftene og forpleiningsansatte i operatørbedriftene gjelder:

Lgr.	Stilling
A	Kjøkkensjef
B1	Kokk, Baker og Konditor m/fagbrev, Renholdsleder
B	Renholdsoperatør med fagbrev som renholder
E	Kokk, Baker og Konditor u/fagbrev, Renholdsoperatør

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

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



Arbeidstakere som er ansatt som kokk/baker i offshoretjeneste skal foruten sitt vanlige arbeid i forbindelse med sitt fagområde også utføre pålagt renhold. Det gjelder bl.a. vask av tak og vegger innen eget arbeidsområde. Arbeidet utføres innenfor ordinær arbeidstid og uten tilleggsbetaling, da dette er kompensert i lønnen i pkt. 4.2.

For oljeboringsbedriftene gjelder:

Lgr. Stilling

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

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

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

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

Lønnsrammen for denne gruppen ansatte drøftes med bedriftens tillitsvalgte før iverksettelse

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

Ovennevnte gjelder også sjefsmekaniker og sjefselektriker.

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

Stillingen BVO kan gå til B4/8.

4.1.1 For alle områder gjelder:

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

4.1.2 For alle ansatte i operatørbedriftene gjelder:

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

For oljeboringsbedriftene gjelder:

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

For forpleiningsbedriftene gjelder:

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

4.1.3 For operatørbedriftene ekskl. forpleining gjelder:

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

For forpleiningsansatte i operatørbedriftene gjelder:

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

For oljeboringsbedriftene gjelder:

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

For forpleiningsbedriftene gjelder:

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

4.1.4 For alle ansatte i operatørbedriftene gjelder:

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

Relevant tidligere praksis:

Godskrives med:

0 år - inntil 3 år	0 lønnstrinn
3 år - inntil 6 år	1 lønnstrinn
6 år - inntil 9 år	2 lønnstrinn
9 år - og mer	3 lønnstrinn

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

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

#### 4.1.5 For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

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

#### 4.1.6 For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

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

#### 4.1.7 For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

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

#### 4.1.8 For alle områder gjelder:

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

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

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

#### 4.1.9 Foreldrepermisjon

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

#### 4.1.10 For alle områder gjelder:

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

#### 4.2 Lønnstabell per 10. juli 2012 v/ 2-4 arbeidsplan

##### OPERATØR, OLJEBORINGS- OG FORPLEININGSBEDRIFTER

				minus 1	0	1	2	3	4	5
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	462 297	472 842	483 390	493 936	504 483	515 030	525 577	536 124	549 949	560 948
	517 773	529 583	541 397	553 208	565 021	576 833	588 646	600 459	615 943	628 262
B 1	451 766	461 920	472 073	482 227	492 382	502 536	512 690	522 844	536 278	
	505 978	517 350	528 722	540 094	551 468	562 840	574 212	585 585	600 632	
B	442 328	452 089	461 850	473 077	481 888	490 699	500 896	511 715	523 698	
	495 407	506 339	517 272	529 847	539 715	549 582	561 003	573 121	586 542	
C	424 053	432 566	441 079	449 591	458 105	466 617	475 130	483 643	495 436	
	474 940	484 474	494 008	503 542	513 077	522 611	532 146	541 680	554 888	
E	416 476	424 308	432 141	439 973	447 803	455 635	463 466	471 299	482 411	
	466 453	475 225	483 998	492 770	501 540	510 311	519 082	527 855	540 300	

**Linje 1 = årslønn ekskl. feriepenger**

**Linje 2 = årslønn inkl. feriepenger**

#### **2010 oppgjøret**

Renholdsoperatør og Boredekkarbeider som i årene fremover oppnår fagbrev rykker opp fra lønnsgruppe E/C til lønnsgruppe B per 1.6 hvert år, dog ikke høyere enn B 3/7.

Opprykket skal inngå som en del av oppgjøret det enkelte år. Nyansatte med fagbrev innplasseres direkte i lønnsgruppe B lønnstrinn minus 1/3.

Boredekkarbeider med fagbrev benevnes BVO.

Kjøkkensjef og Renholdsleder gis et tillegg på kr 1200,- per måned + feriepenger.

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

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

#### 4.2.1 Vikariat

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

#### 4.2.2 For operatør- og forpleiningsbedriftene gjelder:

##### Vikariat i ledende stilling

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr 400,- per dag vedkommende fungerer i stillingen. Forøvrig gjelder overenskomstens bestemmelser.

#### 4.3 Sokkelkompensasjon

##### For alle områder gjelder:

Samlet lønn i pkt. 4.2 (linje 2) inkluderer 47 % sokkelkompensasjon. Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører og som det ikke er kompensert for i overenskomsten forøvrig.

#### 4.A Bedriftstilpasset lønnssystem for operatørbedrifter

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

Det bedriftstilpassede lønnssystem skal tilfredsstillende følgende kriterier:

- Det bedriftstilpassede lønnssystem skal være et matrisesystem med stillingsgrupper og ansiennitetsbestemmelser der den ansattes lønn fremgår. For stillingsgrupper ut over dagens lønnsgruppe A kan de lokale parter bli enige om individuell avlønning.
- Eventuelle bonusutbetalinger kan kombineres med det bedriftsvise lønnssystemet og skal være basert på påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer i bedriften/ konsernet.
- Det skal føres lokale forhandlinger til en reguleringsdato fastsatt til 1.6 hvert år. Nivået på reguleringen skal ikke være mindre enn den regulering

som er gitt på sokkeloverenskomstene i henholdt til pkt. 2 a), dersom ikke partene enes om noe annet.

- Den lokale særavtale skal ha samme varighet som overenskomsten.
- Det lokale lønssystem skal være godkjent av forbund og landsforening før det iverksettes. Det samme gjelder fremtidige endringer.
- Ordningen er en prøveordning for tariffperioden 2000-2002
- Dersom partene lokalt ikke enes om et bedriftstilpasset lønssystem gjelder overenskomstens lønssystem fullt ut.

## 2. Ny reguleringsklausul i sokkeloverenskomstene:

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

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

Eventuelle bonusutbetalinger i operatørbedriftene inngår ikke i beregningsgrunnlaget for lønnsutviklingen.

### Merknad:

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

## 5. LÆRLINGER

### Fagopplæring og videreutdanning

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

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

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

Partene er enige om:

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

#### Videreutdanning

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

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

#### Lønnsbestemmelser for lærlinger:

##### 1. Lærlinger etter Reform 94:

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

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

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

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

7. 8. halvår  
50 80 prosent

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

7. 8. 9. halvår  
40 50 80 prosent

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

Bedriften skal melde på læringer til den pliktige skoleundervisning.

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

6. Overtid for læringer over 18 år betales som for hjelpearbeider.

7. Ovenstående bestemmelser gjelder dersom det ikke er avtalt andre ordninger lokalt innen rammen av gjeldende retningslinjer for avlønning av læringer iht. Reform -94.

8. Læringer vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansiennitet ved ansettelse i bedriften.

## 6. OVERTID

- 6.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige viktige forhold tilsier det, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10.6.

- 6.2 Arbeid ut over 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 65 % tillegg til samlet timelønn.

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

1752

Påbegynt halvtimer regnes som halvtimer.



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

6.4 For operatørbedriftene gjelder:

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

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

## **7. ULEMPETILLEGG**

7.1 Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr 445,- per natt. Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

7.2 For operatørbedriftene ekskl. forpleining og oljeboringsbedriftene gjelder:

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

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

7.3 For oljeboringsbedriftene gjelder:

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

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

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

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

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

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

7.4 For operatørbedriftene ekskl forpleining gjelder:

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

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

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

## 8. SKIFT/NATTILLEGG

For skift og nattarbeid utbetales et tillegg på kr 64,- per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden (jfr. pkt. 3.1). Det betales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling iht. pkt. 6.2 (arbeid utover 12 timer i døgnet).

Ved behov for konferansetid mellom arbeidstakere på minimum 15 minutter per skift innenfor helkontinuerlige skiftordninger er skift- /natttillegget kr 80,- per time.

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

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

## 9. SHUTTLING

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

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

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

## 10. SIKKERHETSMØTER

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

## 11. KURS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **12. FERIE OG FERIEPENGER**

Ferie og feriepenger gis i samsvar med ferieloven.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

Arbeidstaker skal være fritatt for alt arbeid i de 8 første dagene i første friperiode etter 1. februar, og i de 21 første dagene i første friperiode etter 1. juni.

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

Avtalefestet ferie gis iht. bilag.

**Merknad:**

Avtalefestet ferie avvikles i friperiodene i løpet av ferieåret.

### **13. UTBETALING AV LØNN**

Lønnsutbetaling skjer i henhold til avtale mellom de lokale parter.

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

### **14. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE**

Ansatte som er på sokkelen eller er registrert på heliport for utreise på følgende dager, godtgjøres med kr 1800,- per dag:

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

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

### **15. REISEREGULATIV**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **16. PERMISJONER**

16.1 Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

Permisjonstilfellene bokstav a og c godtgjøres med inntil 5 dagers lønn (60 timer). d) godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Velferdspermisjon under b) godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer) selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller i en oppholdsperiode.

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

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

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

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

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

## **17. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE**

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

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

## **18. REPETISJONSØVELSER**

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

## **19. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR**

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

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

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

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

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales lokalt.

## **20. REGELMESSIGE LEGEUNDERSØKELSER**

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

## **21. ULYKKESFORSIKRING**

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

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

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

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

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

## **22. ETTERLØNN**

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

## **23. FJERNARBEID**

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

## **24. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE**

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre

arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

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

## **25. INNVANDRERE**

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

## **26. KOMPETANSE**

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

## **27. VIKARPOOL I OLJEBORINGS- OG FORPLEININGSBEDRIFTER**

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

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

Ansatte uten fast arbeidsplan skal ha minimum 1,5 fridager for hver dag av siste oppholdsperiode. Arbeid i friperioden kompenseres med overtid per arbeidet time.

## **28. ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE**

For oljeborings- og forpleiningsbedriftene gjelder:

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

## **29. FLEKSIBILITET**

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



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

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

### **30. FELLESEKTLÆRING OM LØNSSYSTEMER**

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

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

Nye lønssystemer skal, i inneværende avtaleperiode, sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønssystemet settes i verk.

### **31. REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS, eller det organ YS bemyndiger og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2013).

### **32. IKRAFTTREDEN - VARIGHET**

Overenskomsten gjelder fra 11.10.2012 til og med 31.5. 2014 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 - to – måneders varsel.

### 33. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Operatørbedrifter:

BP Norge AS

Statoil ASA

A/S Norske Shell

Esso Norge AS

Talisman Energy Norge AS

Oljeboringsbedrifter:

KCA Deutag Drilling Norge AS

Forpleiningsbedrifter:

ESS Support Services AS

Sodexo Remote Sites Norway AS

### DEL III:

1. Brannbrigadetillegget som gjelder for Statoil på Statfjordfeltet opprettholdes.
2. Godtgjøring til ALP-personell med tjenestegjøring ved lastebøyer på Statfjordfeltet opprettholdes.
3. Erstatning for tap av helseattest  
Erstatningsordningen for tap av helseattest slik den er regulert i Del III i sokkelavtalene 2000 - 2002 utgår.

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

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

Norsk olje og gass deltar i styringsorganet for ordningen.

-----

Stavanger, \_\_\_\_\_ november, 2012

\_\_\_\_\_  
YS

\_\_\_\_\_  
NHO

\_\_\_\_\_  
SAFE

\_\_\_\_\_  
Norsk olje og gass

## **BILAG**

1. Avtale om ny AFP-ordning
2. Sluttvederlag
3. Ferie
4. Nedsettelse av arbeidstiden per 1.1.1987
5. Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
6. Protokoll av 6.3.1979 om arbeid med oljebasert boreslam
7. Uorganiserte bedrifter
8. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid
9. Forbundsvisе midler
10. Bemanningspolitikk

**A V T A L E**

**OM**

**OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND**

**OPPRETTET AV**

**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON/NORSK OLJE OG GASS**

**OG**

**SAMMENSLUTNINGEN AV FAGORGANISERTE I ENERGISEKTOREN (SAFE)**

## **§ 1 FORMÅL**

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

## **§ 2 VIRKEMIDLER**

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

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

## **§ 3 FINANSIERING**

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr. 192,- (til sammen kr. 768,- pr år), for hver av de ansatte medlemmer av Safe som er omfattet av tariffavtale nr. 284, mellom YS/Safe og Næringslivets Hovedorganisasjon. I de kr. 192,- er inkludert kr. 42,25 (til sammen kr. 169,- pr år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

## **§ 4 INNBETALING TIL FONDET**

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

**§ 5**  
**ADMINISTRASJON**

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

**§ 6**  
**MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING**

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

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

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

**§ 7**  
**REGNSKAP OG ÅRSBERETNING**

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

**§ 8**  
**OPPLØSNING**

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

**§ 9**  
**IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET**

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

Stavanger, den 29. oktober 1990

SAFE

NHO / Norsk olje og gass

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

Tilstede:

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

-----

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

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

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

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

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

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

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

## **Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner**

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

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

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

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

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

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

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

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



## **Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

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

### **1. Innleie av arbeidstakere**

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

#### **1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

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

#### **1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

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

### **2. Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger**

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

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

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

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

### 3. Personvern og taushetsplikt

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

### 4. Bruk av vikarer

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

### 5. Andre forhold

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

## **Forbundsvisе midler**

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

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

Iht. dette innbetaler den enkelte bedrift til SAFE kr 540,- per medlem per 1. oktober hvert år i tariffperioden.

## BEMANNINGSPOLITIKK

### **Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:**

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1.

### **Protokolltilførsel:**

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere HA 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder HA 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

### **Endring i 1.3.1**

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

### **Ny 1.3.2**

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilagene.

### **Ny 1.3.3**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

### **Ny 1.3.4**

Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6

**Merknad:**

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

**Det inntas et nytt bilag - Ansatte i vikarbyråer: (bilagets nummer avgjøres senere).**

Bilaget gis følgende ordlyd:

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av sokkelavtalene, jf. omfangsbestemmelsens bestemmelse om bemanningsforetak/vikarbyråer

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