

ORIGINAL

OVERENSKOMST AV 2010

Nr. 488  
Oljetransportselskaper  
Utløp 31. mars 2012

# OLJETRANSPORT- AVTALEN

2010 - 2012

OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon,  
Norsk Industri  
og tilsluttede olje- og transportselskaper

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes sentralforbund

og

Parat

på den annen side

angående

arbeidstakere knyttet til transportsektoren

Del I - Hovedavtalen mellom YS og NHO

Del II - Overenskomsten:

**INNHOOLD:**

§ 1 OMFANG .....	3
§ 2 LØNNSBESTEMMELSER .....	3
§ 3 ARBEIDSTID .....	4
§ 4 OVERTID .....	6
§ 5 LØNN .....	8
§ 6 FERIE .....	8
§ 7 ARBEIDSTØY .....	8
§ 8 GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI .....	8
§ 9 REISEBESTEMMELSER .....	9
§ 10 LIKESTILLING .....	9
§ 11 ANSETTELSE, UTLYSNING AV LEDIGE STILLINGER OG INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT .....	9
§ 12 UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER .....	11
§ 13 OPPLÆRING .....	12
§ 14 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR .....	13
Generelle bilag:.....	
Bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 .....	
Bilag 2 – Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstgere .....	
Bilag 3 – Avtalefestet ferie m.v. ....	
Bilag 4 – Avtalefestet pensjon.....	
Bilag 6 - 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent..	
Bilag 7 – Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) - Parat.....	
Bilag 9 – Avtale om korte velferdspermisjoner .....	
Bilag 10 – Lønssystemer .....	
Bilag 11 – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen.....	
Bilag 12 – Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste .....	

## § 1 OMFANG

Denne overenskomst omfatter:

Gardermoen Fuelling Services AS  
Ekeberg Oljelager DA

Oljeselskapene forplikter seg til å følge overenskomsten for samtlige arbeidere - dog slik at innbetalinger til YS/NHO-ordningene bare gjennomføres på arbeidssteder og installasjoner det etter Hovedorganisasjonenes generelle regler foreligger grunnlag for opprettelse av tariffavtale.

## § 2 LØNNBESTEMMELSER

### 1. Minstelønn/garantilønn

Fra 1. april 2010

a)

Voksne arbeidere over 18 år  
For tiden svarende til  
(37,5 timers uke)

kr. 5.535,00 pr. uke  
kr. 147,60 pr. time

b)

Unge arbeidere lønnes med 70 % for arbeidstakere mellom 16 og 17 år og 80 % for arbeidstakere mellom 17 og 18 år av overenskomstens minstelønn for voksne arbeidere.

c)

Verkstedarbeidere (herunder håndverkere og montører) med minst 4 års læretid og arbeidende formenn  
For tiden svarende til  
(37,5 timers uke)

kr. 6.112,50 pr. uke  
kr. 163,00 pr. time

d)

Ansatte med relevant fagbrev gis et tillegg på kr 9,50 pr time på den til enhver tid gjeldende lønn.

(Hva angår iverksettelse og anvisning av hva som skal ansees relevant vises til nedennevnte utvalg)

2. Denne tariffavtale er basert på garantert minstelønn hvor den enkelte arbeidstaker blir plassert i lønnsgrupper, alt etter arbeidets art.
3. Lønssystemet i det enkelte selskap vil ellers følge de retningslinjer som gjelder for selskapets øvrige ansatte.

Selskapene skal i sin lønnspolitikk ta sikte på å yte konkurransedyktige lønninger og herunder ta hensyn til tariffmessig utvikling i bransjen.

4. Over tariffperioden plikter selskapene å påse at den totale lønnsmasse for de som omfattes av avtalen, stiger i samme utstrekning som den ville ha steget om tariffmessige tillegg var gitt. Tilleggenes ikraftreden bestemmes av selskapene.
5. Den enkeltes personlige lønn skal vurderes årlig av bedriften så objektivt og rettferdig som mulig.
6. Spørsmål vedrørende vurderingen i forbindelse med individuelle lønnstillegg skal den det gjelder ta opp med sin nærmeste foresatte. Hvis den enkelte ansatte likevel mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønn, kan den lokale tillitsvalgte på den ansattes vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsen.

Merknad: Det vises til bilag: «Felleserklæring om lønssystemer».

7. I tilknytning til den årlige lokale lønnsregulering stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for internt bruk i forhandlingsutvalget. Bedriften kan utover dette vurdere å gi interne lønnsstatistiske opplysninger. Det er en forutsetning at forhandlingsutvalget behandler lønnsdataene i henhold til Personopplysningsloven.

Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører.

### **§ 3 ARBEIDSTID**

Ordinær arbeidstid.

#### **1. Gjennomsnittlig ordinær arbeidstid pr. uke.**

For dagtid:	37,5 timer pr. uke
For 2-skiftarbeid:	36,5 timer pr. uke
For døgnskiftarbeid:	35,5 timer pr. uke
For helkontinuerlig skiftarbeid:	33,6 timer pr. uke

#### **2. Dagtid.**

Arbeidstiden skal fordeles på 5 virkedager såfremt saklige grunn ikke tilsier en annen ordning. Utligningen av arbeidstiden kan gjennomføres etter avtale i

samsvar med bilag 1: «Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987».

Hvis den enkelte arbeidstaker ordinært må arbeide dagtid minst hver 3. søn- og/eller helligdag, beregnes den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid til 35 ½ timer pr. uke.

Som ordinær tid legges arbeidet i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 de 5 første virkedager i uken og mellom kl. 07.00 og kl. 14.00 på lørdager og dag før helligdag.

### **3. Forskjøvet arbeidstid.**

Arbeidstiden kan som forskjøvet tid legges i tiden fra kl. 06.00 - 07.00 og fra kl. 17.00 - 19.00 ukens 5 første virkedager.

Overgang til forskjøvet tid gjelder for minimum 7 dager etter forutgående varsel på 7 dager.

### **4. Ikke arbeidende vaktmenn**

har en ukentlig arbeidstid på inntil 47,5 timer, i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 46 - 5 og 6.

For vaktjeneste på 1. og 2. juledag, nyttårsaften, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og på 1. og 17. mai, betales 100 % tillegg.

### **5. 2-skiftarbeid.**

Skiftarbeid på 2 dagskift kan de 5 første virkedagene i uken legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.

For 2-skiftarbeid med skiftplan som ordinært omfatter søn- og/eller helligdager, er arbeidstiden 35 ½ timer i gjennomsnitt pr. uke.

Som ordinært søndagsarbeid regnes faste ordninger med søndagsskift i tiden lørdag kl. 15.30 - søndag kl. 22.00.

### **6. Arbeidstidens slutt på høytidsaftener for dagarbeidere.**

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften skal arbeidet for dagtidsarbeidere avsluttes senest kl. 12.00.

#### **Tillegg for ubekvem arbeidstid.**

a)

##### Forskjøvet tid.

Dagtidsarbeidere som arbeider på forskjøvet tid i henhold til reglene i § 3-3 betales et tillegg på kr. 50,- pr. time for den forskjøvne tid.

b)

### Skiftarbeid.

For skiftarbeid betales følgende tillegg av det fastsatte grunnlag:

Skift i tiden 07.00 - 15.00 intet tillegg  
Skift i tiden 15.00 - 23.00 40 % tillegg  
Skift i tiden 23.00 - 07.00 60 % tillegg

Skiftvekslingen fastsettes etter avtale på det enkelte arbeidssted.

c)

### Skift i tilknytning til søn-, hellig- og høytidsdager.

Fra lørdag kl. 15.30 - søndag kl. 23.00

Onsdag før skjærtorsdag fra kl. 15.00 - kl. 18.00

Dag før Kr. Himmelfartsdag fra kl. 15.00 - 18.00

Innen disse tidsrom betales 50 % tillegg til satsene i b) ovenfor.

Julaften fra kl. 12.00 til 2. juledag kl. 23.00.

Nyttårsaften fra kl. 12.00 til 1. nyttårsdag kl. 23.00

Onsdag før skjærtorsdag kl. 18.00 til langfredag kl. 23.00

Påskeaften fra kl. 12.00 til 2. påskedag kl. 23.00

Pinseaften fra kl. 12.00 til 2. pinsedag kl. 23.00

1. og 17. mai, samt Kr. Himmelfartsdag fra kl. 18.00 dagen før til kl. 23.00 på dagen.

Innen disse tidsrom betales 100 % tillegg til satsene i b) ovenfor.

### Grunnlag for beregning av skift og turnustillegg.

Grunnlaget for beregning av alle skift – og turnustillegg per 1. april 2010 skal være kr. 198,60 per time.

Dette grunnlag reguleres en gang årlig per 1. april etter avtale mellom partene. Partene er enige om at ved forhandling om regulering av skiftgrunnlaget skal lønnsutviklingen på overenskomstområdet være retningsgivende.

## **§ 4 OVERTID**

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Ved lovbestemt pause, vises det til Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, § 51, nr. 1, siste avsnitt.

Overtidsarbeid godtgjøres med 50 % tillegg etter ordinær arbeidstid de 5 første virkedager i uken, inntil kl. 21.00. Deretter 100 % tillegg inntil kl. 07.00 for arbeidstakere på ordinær dagtid og inntil kl. 06.00 for arbeidstakere med forskjøvet arbeidstid. På dager for søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager samt høytidsdager betales også 100 % tillegg.

Overtidstilleggets beregningsgrunnlag er den til enhver tid gjeldende lønn.

Påbegynt halv time regnes for halv time.

Merknad:

#### Arbeid på avtalte fridager for skiftgående personell.

Skiftgående personell betales 100 % tillegg når de arbeider i et friskiftdøgn. Dette gjelder også for tilsvarende arbeid på søn-, hellig- og høytidsdager. I tillegg kommer søn-, hellig- og høytidstillegg.

#### Overtid før eller etter eget skift.

For overtid før eller etter ordinært skift betales 50 %. På dager før søn- og helligdager før eller etter ordinær arbeidstid og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 23.00, betales 100 % tillegg.

Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift. Denne bestemmelse skal ikke i noen tilfelle medføre at summen av skift- og overtidstillegg overstiger 150 % (se vedlegg). I tillegg kommer helligdags- og høytidstillegg.

#### Tilsigelse.

Hvis en arbeider som er spesielt tilsagt møter frem i den ordinære arbeidstid og blir avsagt, betales 2 timers lønn. Hvis det fordres at arbeideren skal vente, betales timelønn fra ventetidens begynnelse inntil arbeidet blir påbegynt eller arbeideren avsagt. Hvis en arbeider etter spesiell tilsigelse møter frem på søn-, hellig- og høytidsdager eller i tiden forøvrig utenfor ordinær dagtid, skal arbeiderens fortjeneste utgjøre betaling for minst 3 timer, beregnet etter den fastsatte timebetaling som gjelder frem til kl. 21.00.

Etter kl. 21.00 beregnes 100 % overtidstillegg til kl. 07.00. Denne bestemmelsen gjelder også for tilsigelser som kommer i forbindelse med hjemmevaktordninger tilknyttet skiftplan.

Inntil tilsagt arbeidstaker er avsagt av arbeidsgiver, disponerer arbeidsgiver arbeidstaker i inntil 3 timer regnet fra det tidspunkt vedkommende forlater sin bopel.

Som arbeidsgiver regnes vedkommendes overordnede eller den som av arbeidsgiver er delegert myndighet til å avsi. Arbeidsgiver skal informere de ansatte om hvem som har slik myndighet.

#### Matpenger.

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 74,- i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

#### Kompensasjon ved pålagte kurs

Pålagte kurs som gjennomføres på fritid, og når kurset av arbeidsgiver anses som ubetinget nødvendig for å utøve den enkeltes stilling, kompenseres med overtidbetaling iht. gjeldende satser.

### **§ 5 LØNN**

Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens kap. II. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales på bedriften. Faller lønningsdagen på en helligdag, utbetales lønnen senest siste arbeidsdag før helligdagen(e).

### **§ 6 FERIE**

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til Ferieloven og bilag nr. 3 om avtalefestet ferie.

### **§ 7 ARBEIDSTØY**

Bedriften holder arbeidstakerne med nødvendig arbeidstøy. Vask, rens av arbeidstøy, besørges av bedriften. Der det ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte kr 50,- pr. uke i vaske/rensegodtgjørelse.

Personlig verneutstyr og vernefottøy tildeles arbeidstaker etter behov når dette er nødvendig. Jfr. Arbeidsmiljølovens § 3-2, (2).

### **§ 8 GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI**

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai betales i henhold til A-ordningen – se bilag 11.

Når det gjelder A-ordningen, er partene enige om at godtgjørelse basert på gjennomsnittsførtjeneste kun kommer til anvendelse for den gruppe arbeidere ved bedriften som har varierende inntekt.

## **§ 9 REISEBESTEMMELSER**

Betaling for reisetid og reiseutgifter skal være i samsvar med selskapets til enhver tid gjeldende regulativ for reise og diett.

## **§ 10 LIKESTILLING**

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor oljeselskapene.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektiver ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

### Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

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

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil NHO/PIL og Parat bl.a. peke på at:

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra ledelsen og fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablert samarbeidsfora i bedriften

## **§ 11 ANSETTELSE, UTLYSNING AV LEDIGE STILLINGER OG INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT**

Partene er enige om at bransjen for å oppfattes som attraktiv og seriøs, i størst mulig grad opererer med faste ansatte. Videre 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**

Det er bare anledning til å bruke innleide arbeidstakere i det omfang arbeidsmiljøloven § 14-12 jfr. § 14-9 og 14-13 gir adgang til. Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6.

#### **1.2 Vilkår ved innleie**

Ved innleie av arbeidskraft, skal bedriften i sine kontraktsvilkår overfor utleier kreve at utleier følger lønns og arbeidsvilkårene i oljetransportavtalen (oljeavtalen) mellom Parat/NTF og NHO, samt ved fastsetting av vilkårene for den enkelte, tar hensyn til vedkommendes kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften, jfr. midlertidig overenskomst for Bemanningsbransjen mellom NHO og LO, del II punkt 5:

"Ved arbeid i innleiebedrift skal lønnfastsettelsen/lønnsvilkårene ta utgangspunkt i den landsomfattende tariffavtale som gjelder for bransjen det leies ut til, samt at det for den enkelte skal tas hensyn til vedkommendes kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften."

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

Bedriften skal fremlegge nødvendig informasjon slik at de tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleie – herunder lønns- og arbeidsvilkår.

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

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til 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 overenskomstens virkeområde, jf § 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. Dette gjelder ikke ved bruk av ferievikarer.

I de tilfelle midlertidige ansatte og vikarer har arbeidet sammenhengende i 2 år i bedriften skal bedriftene vurdere mulighetene for fast ansettelse. Denne bestemmelse tilsidesetter ikke lokal praksis der vurdering av fast ansettelse skjer etter kortere ansettelsestid

#### **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.

Vikarer, midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft skal snarest mulig presenteres for de tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal kunne bistå disse i arbeidsrelaterte spørsmål i egen bedrift.

Alle ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften får anledning til å søke.

## **§ 12**

### **UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER**

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "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 YS/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. 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 i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

### **§ 13 OPPLÆRING**

- 14.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og til Hovedavtalens bestemmelser.
- 14.2 Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.
- 14.3 Virksomhetenes fremtidige konkurranseevne vil blant annet være avhengig av tilpasning til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.

Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Oljetransportoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til de nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne oppfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger eller gi ansatte fagopplæring som etterutdanning
- at det mellom bedriften og tillitsmennene drøftes behovet for inntak av lærlinger og oppdatering av ansatte.
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov.
- å arbeide for ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringslova i arbeidslivet "praksiskandidatordningen" (tidligere § 20 i lov om fagopplæring) opprettholdes også i fremtiden.
- Parat / NTF og Norsk Industri skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antall lærlinger innen næringen øker.
- De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som praksiskandidater (tidl. § 20-kandidater) etter opplæringslovens § 3-5. Forholdene bør legges

til rette for at den enkelte arbeidstaker oppnår nødvendige allsidige praksis for å komme inn under ordningen, og for at den enkelte kan delta i praksisopplæringen.

- For å ivareta dette skal de lokale parter i samarbeid utarbeide opplæringsplaner, slik at tilrettelegging og opplæring skjer innen rimelig tid og tilpasset bedriftens behov og daglige drift.
- Ansatte som oppfyller kriteriene og er med i bedriftens opplæringsplaner skal få tilbud om praksisopplæring etter opplæringslovens § 3-5. For disse arbeidstakere dekker bedriften utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavleggelse samt ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

## **§ 14 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR**

### **1. Varighet.**

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2010 til 31. mars 2012 og videre ett år ad gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.

### **2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.**

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer. Hvis partene, representert med de respektive organisasjoners organer, 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. april 2011).

### **PROTOKOLLTILFØRSLER:**

1. Spesielle økonomiske fordeler som er tilsagt den enkelte arbeider, bibeholdes så lenge han fortsetter i samme bedrift.
2. Opparbeidede rettigheter etter avtalen om tariffestet pensjon bibeholdes overensstemmende med generelle retningslinjer.
3. Hvis arbeid etter pålegg av arbeidsgiver begynner eller slutter utenfor den tid som rutegående kommunikasjonsmidler er i drift, skal de stedlige parter sørge for å

komme frem til lokale løsninger.

4. Lokale særavtaler.

De lokale særavtaler som ikke har en avtalt tidsperiode og oppsigelsesfrist gjelder i inneværende tariffperiode.

5. Partene konstaterte at overenskomsten inneholder minstelønnsatser som forutsetter lokale forhandlinger og eventuelle reguleringer iht. overenskomstens § 2, pkt. 2-7. Partene påpekte viktigheten av at disse forhandlinger gjennomføres på en slik måte at overenskomstens intensjon realiseres.

Bestemmelser som fremkommer av følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

1. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987.
2. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere.
3. Avtalefestet ferie m.v.
4. Avtalefestet pensjon (AFP).
5. Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år.
6. 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.
7. Opplysnings- og utviklingsfond.
8. Likestilling
9. Korte velferdspermisjoner.
10. Lønssystemer.
11. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen).
12. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.

Oslo, 2011

  
Næringslivets Hovedorganisasjon

  
Yrkesorganisasjonenes sentralforbund

  
Norsk Industri

  
Parat

**Generelle bilag:**

**2010-2012**

**Bilag 1 – Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987**

2010 - 2012

## **Bilag 2 – Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstagere**

2010-2012

**Bilag 3 – Avtalefestet ferie m.v.**

2010-2012

NHO - YS

**Bilag 4 – Avtalefestet pensjon**

**Bilag 5 – Avtale om Sluttvederlag**

**Bilag 6 - 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent**

**Bilag 7 – Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond mellom Næringslivets  
Hovedorganisasjon (NHO) - Parat**

Bilag 8 – Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

**Bilag 9 – Avtale om korte velferdspermisjoner**

**Bilag 10 – Lønnssystemer**

**Bilag 11 – Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen**

**Bilag 12 – Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste**