

OVERENSKOMST

for

seismikkbedrifter

m e l l o m

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO),
Offshore Norge,

o g

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS),
PARAT

Del I

Hovedavtalen mellom NHO og YS utgjør Del I av denne overenskomst og anvendes så langt den passer.

Det er enighet om at Del A med unntak av kapittel VII gjelder. Av Hovedavtalens Del C er det kun Tilleggsavtale V og VIII som kommer til anvendelse.

Eksempel på nødvendig tilpasning er at Skipsarbeiderloven § 5-15 kommer til anvendelse ved plassfratredelse etter hovedavtalens § 3.1, slik at arbeidstaker som på utløpstidspunktet for plassfratredelsen befinner seg i tjeneste om bord på skip, først nedlegger arbeidet ved første planlagte etterfølgende mannskapsbytte eller havn.

Del II Overenskomst

§ 1 OMFANG

Denne overenskomsten omfatter alle seismiske ansatte i bedriften som er medlem i Parat og som utfører arbeid på bedriftens eide/ innleide skip, jf. § 16

Overenskomsten omfatter ikke de medlemmer av Parat som innehar ledende stilling.

Det forutsettes opprettet særavtale om eventuelle utfyllende bestemmelser til denne overenskomst ved den enkelte bedrift. Særavtalen skal følge denne overenskomstens varighetsbestemmelse.

§ 2 LOVVALG OG TVISTER

Partene er enige om at tvister ifb med denne overenskomst pådømmes av norske domstoler og etter norsk rett, uavhengig av hvilket skipsregister fartøyene er registrert i.

§ 3 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skal skje i henhold til Skipsarbeiderloven. Andre ordninger kan avtales lokalt.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsforhold. Partene er opptatt av at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med nasjonal lovgivning, avtaleverk og internasjonalt regelverk. Det vises for øvrig til Hovedavtalens kapittel 9, jf. § 9-3.

Nyansatte, uansett ansettelsesforhold, uten teoretisk og/eller operasjonell erfaring skal gjennomføre minst to turer om bord som trainee. En trainee skal ikke telles med som en del av fartøyenes faste arbeidsgrupper (størrelsen på arbeidsgruppene fastsettes av bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte).

Arbeidsgiver plikter å informere de tillitsvalgte om eventuell innleie av arbeidskraft.

Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres internt.

Ved ansettelse skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst og særavtale, og arbeidsavtalen skal vise til disse.

§ 4 ARBEIDSTID

Den alminnelige arbeidstid på seismiske skip reguleres etter Skipssikkerhetsloven med forskrifter. Hviletiden skal være minst 10 timer i løpet av en hvilken som helst periode på 24 timer, og 77 timer i løpet av hvilken som helst periode på 168 timer, jf. Skipssikkerhetsloven §§ 23 og 24.

Eventuelle dispensasjoner ut over ovennevnte kan avtales mellom partene i denne overenskomst.

Avtalen er basert på at arbeidsperioder og avspaseringsperioder skal være like lange (1:1-system).

Arbeidsperioden om bord bør normalt ikke være lenger enn 5 uker. Daglig arbeidstid skal være 12 timer pr dag, herunder også på dager ved mannskapsbytte. Det skal tilstrebes at arbeidstiden veksler mellom dag og natt for hver ombordperiode.

Mannskapsskifte skal normalt skje på faste dager i uken, +/- to dager som det ikke ytes overtidskompensasjon for, men dagene inngår i dagregnskapet.

Det seismiske mannskap har normalt rett til å forlate fartøyet i fritiden når fartøyet ligger til havn, jf. Skipsarbeiderloven. Dog er alle forpliktet til å holde bedriftens representant informert om hvor de befinner seg slik at de kan bli kalt til tjeneste i tilfelle avgang eller lignende.

§ 5 LØNSBESTEMMELSER OG KOMPENSASJONER

Ved bedriften utarbeides lønssystem for de aktuelle arbeidstakere etter drøftelse med de tillitsvalgte.

En gang i hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlinger.

Tidspunktet for vurderingen skal være fastsatt i lokal avtale.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige forhold tilsier det.

Ekstra omborddager i friperioder kompenseres med 1,50 omborddag og inngår i dagregnskapet. Andre ordninger kan avtales lokalt.

Pålagte og godkjente kursdager, samt kontordager, i friperioden kompenseres med 0,5 omborddag som utbetales fortløpende. Slike kurs bør legges i tidsrommet mandag – fredag. I hovedferieperioden bør pålegg om kurs i friperioden – om mulig – unngås. Andre ordninger kan avtales lokalt.

Ved rigging av seismiske spesialskip som medfører vesentlig endring av arbeidstakernes normale velferd og lugarforhold, skal de lokale parter forhandle om en kompensasjon (ulempetillegg), i tillegg til vanlig ombordrate. Dette gjelder ikke dersom den ansatte bor på hotell.

Kostgodtgjørelse i forhold til antall fridager utbetales i henhold til de til enhver tid gjeldende satser i bedriften som gjelder for arbeidstakere på skip i utenriksfart.

Plussdager gjøres opp årlig. Andre ordninger kan avtales lokalt.

§ 6 FERIE

Ferie gis etter bestemmelsene i Ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 2. Det ytes 12 % feriepenger som allerede er inkludert i den ansattes månedslønn.

Partene er enige om at ferie avvikles i friperioder. Avtale om ferie skal foreligge senest 2 måneder før ferie finner sted. Feriedagene innarbeides i turnusplan.

§ 7 REISEREGULATIV

Reise og kostgodtgjørelse dekkes i henhold til satsene i statens reiseregulativ. Andre ordninger kan avtales lokalt.

Når reisen til tjenestested innebærer mer enn 12 timer sammenhengende reisetid uten tilstrekkelig hvile, skal forholdene legges til rette slik at den ansatte innrømmes hvile før arbeid om bord påbegynnes. Hviletiden skal normalt være minst 6 timer. I tilfeller der det åpenbart er slik at ansatte må regne med å gå rett på skift etter ankomst, skal de søkes informert på forhånd og et kompensasjonstillegg, som kan avtales lokalt, skal i tilfelle utbetales fortløpende for de timene den ansatte må arbeide før normal hvileperiode i splittskift inntreffer.

§ 8 SOSIALE BESTEMMELSER

Permisjonsordninger gis i henhold til Skipsarbeiderloven. Andre ordninger kan avtales lokalt.

Utgifter i forbindelse med bruk av telefon dekkes i henhold til bedriftens bestemmelser.

§ 9 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

Skipets kaptein er ansvarlige for at alt arbeid utføres på en forsvarlig måte med hensyn til HMS, og utøver dette ansvaret i nært samarbeid med bedriftens representant. Ledelsen om bord skal i samarbeid med verneombudene kontrollere at ansatte er fortrolige med bestemmelsene og retningslinjene til HMS og bruk av verneutstyr.

Det seismiske mannskapet skal normalt ikke betraktes som en del av sikkerhetsbemanningen om bord på innleide og/eller eide skip, rigger eller plattformer. For å øke sikkerheten om bord kan det av og til være nødvendig å bruke seismisk crew som back up lag og i helt spesielle unntakstilfeller som deltakere i faste team. En seismisk ansatt skal ikke kunne være Arbeidsbåtfører eller fører for FRC uten de nødvendige kurs og sertifikater.

Vedrørende krav om helseerklæring, meldeplikt ved sykdom og medisinsk standard ved legehjelp/sykehusopphold, henvises det til Skipsarbeiderloven. Bedriften skal dekke alle utgifter ved innhenting av helseerklæring.

Arbeidsgiver plikter å informere de tillitsvalgte og ansatte så snart det planlegges tokt eller mannskapsbytte i farvann som kan betraktes som risikofylt grunnet krig, terrorhandlinger, epidemier, piratvirksomhet eller lignende. Partene på bedriften skal oppta forhandlinger om et risikotillegg når dette synes aktuelt. Arbeidsgiver plikter å gjøre sitt ytterste for å øke sikkerheten for de ansatte, både ombord og ved reiser, i forhold til trusselbildet.

Arbeidstakere har dog rett til overføring til annet skip, alternativt hjemreise, dersom fartøy entrer farvann som beskrevet ovenfor. Ved eventuell hjemreise beholder den ansatte garantilønn. Uttalelser fra Det norske Utenriksdepartement og Rederiforbundet vil være av sentral betydning ved anvendelse av denne paragraf.

Bedriften skal holde og sørge for at generelt utstyr til personlig forpleining forefinnes om bord. Renhold, samt skifte av sengetøy og håndklær, skal normalt skje minst hver 7. dag. Det seismiske mannskapet skal normalt ikke utføre indretjeneste.

Bedriften skal normalt holde mannskapet med 1-manns-lugar. Dersom omstendigheter gjør dette vanskelig, skal beboerne – om mulig - gå motsatt skift og renhold utføres minst én gang per uke.

§10. PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER

Pensjons- og forsikringsordningene er i henhold til lov og bedriftens bestemmelser.

§11. FORSKUTTERING AV SYKEPENGER

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 12. ARBEIDSTØY

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

§ 13. LIKESTILLING

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

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

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

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

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

§ 14 REGULERINGSBESTEMMELSE – 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det optas forhandlinger mellom NHO og YS eller det organ YS bemyndiger, om eventuelle lønnsforhandlinger for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen 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 sitt hovedstyre eller det organ YS bemyndiger og NHOs representantskap.

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 1. juni 2023).

§ 15 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Denne overenskomst gjelder fra 1. juni 2022 til og med 31. mai 2024, og videre ett år av gangen, med mindre den av en av partene blir skriftlig oppsagt med minst 2 - to – måneders varsel før utløpet av avtalen.

§ 16 AVTALENS OMFANG

Denne avtalen gjelder i hele eller deler av følgende bedrifter:

PGS Geophysical AS

§ 17 BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

Bilag 1: Avtale om opplysning – og utviklingsfond

Bilag 2: Avtalefestet ferie

Stavanger, oktober 2022

Offshore Norge

PARAT

NHO

YS

Avtale
Opplysnings- og utviklingsfond
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
og
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Opprettet 1. januar 2022

§ 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 blant annet 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 pkt 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 198,- (til sammen kr 792,- per år), for hvert av YS-forbundenes medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom YS og tilknyttet forbund og NHO.

I de kr 198,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

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

§ 4 Innkreving av premie

Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til OU-samordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med LO, mottar bedriften hvert kvartal fra OU-samordningen samlet krav om premieinnbetaling for medlemmer av YS-forbund i bedriften.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer, hvorav partene oppnevner tre hver. Vervet som styreleder alternerer mellom YS og NHO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av forbundet og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsette regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondet midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og YS, slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med § 2.

§ 9 Iverksettelse

Denne avtale erstatter med virkning fra 1. januar 2022 alle forbundsvis OU-avtaler mellom NHO/landsforeningen og YS-forbund. Ny avtale er ikke ment å innebære noen realitetsendringer mellom partene.

Eksisterende fondsstyret knyttet til ovennevnte avtaler opphører fra samme dato. Partene er imidlertid opptatt av at samarbeidsaktiviteter som har funnet sted i regi av fondsstyrene kan videreføres på annen måte.

Oslo, 15. desember 2021

Jon F. Claudi (NHO)

Christopher Navelsaker (YS)

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at proSENTSATSen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.