

Overlevert 22.09.20 klokken 10.00

**KRAV TIL
TARIFFOPPGJØRET 2020
OVERENSKOMST FOR OLJEAVTALEN
LO/FF – NI/NHO
PARAT – NI/NHO**

FORHANDLINGSDELEGASJON:

FELLESFORBUNDET

Ole Einar Adamsrød	Faglig sekretær (Forhandlingsleder)
Jo Jørstad	ST1 avd Kirkenes Leder bransjeutvalget
Ole Skaalbones	Flytanking AS Avd Bodø
Robert Jacobsen	GAC

PARAT

Thomas Lillo	Forhandlingsleder
Jo Hoel	GFS
Jan Granberg	Sisternedrift AS
Preben Espeland	Flytanking avd Sola

GENERELLE KRAV

Del II - Overenskomsten

§ 1. Omfang.

Avtalen er gjøres gjeldende for selskaper som utfører oppdrag for oljeselskaper nedstrømsvirksomhet innen oljesektoren som innbefatter på følgende områder: olje depoter/terminaler og transportselskaper før som transporterer drivstoff til på vei, til fly og marine, samt brenselolje, anses som NTFs Fellesforbundets tariffområde. Avtalen gjelder også for selskaper som driver transport av biodrivstoff og hydrogendrivstoff.

Denne overenskomst ~~kan~~ skal gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå og kontraktørfirmaer som har ansatte som blir leid ut, og/eller som utfører arbeid under denne overenskomstens omfang.

§ 2 d) Eksisterende tekst byttes ut med.

Ansatte med relevant fagbrev betales et tillegg på kr. 40 ??per time på den ansattes til en hver tid gjeldene timelønn.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i fagene som overenskomsten er omfattet av.

§ 4 OVERTID

Endringer siste setning tredje avsnitt: På dager før lør/søn.- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på lør/søn.- og helligdager samt høytidsdager betales også 100 % tillegg.

Ubekvemstillegg for dagtidsarbeidere som arbeider i nevnte tidsrom betales i tråd med § 3 a)

Overlevert 22.09.20 klokken 10.00

§ 3 nr. 4 Ikke arbeidende vaktmenn-Tas ut av overenskomsten

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.

Ikke arbeidende vaktmenn skal ikke utføre forefallende eller planlagt arbeid i den tid de er vakt.

§ 2 LØNNSBESTEMMELSER.

Det kreves et generelt tillegg.

Det fremmes krav om heving av garantert minstelønn.

Det fremmes krav om heving av fagbrevtillegget

Satsene kreves økt på:

§ 2 a), b), c), d), bokstav e) rettes krav om en at vi setter opp en lønnsoversikt over læreperioden.

§ 3 c) Grunnlaget for beregning av skift og turnustillegg

§ 15 Vaktgodtgjørelser

TEKNISKE ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN:

NY§ Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal meddeles de tillitsvalgte så tidlig som mulig, hvorefter de tillitsvalgtes kommentar til planens innhold og organisering skal tillegges vekt.

Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

Bedrifter som ønsker å supplere sitt normale arbeidskraftbehov, kan ansette fast ansatte uten fast arbeidsordning. Slike ansatte skal varsles om sin arbeidsplan så tidlig som mulig.

NY § Ansettelse – oppsigelse.

§ ny.1. Prøvetid

Før fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

Fast ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

§ ny.2. Ansettelsesformer

§ ny.2.1. Generelt

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte.

Ansettelse skal skje skriftlig.

§ ny.2.2. Fast ansatte

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidstillinger.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger.

Det skal likevel kunne anvendes deltidansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette.

Stillinger med redusert tid, deltidstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter

Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 46 A og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Endring i fordelingen mellom antall heltids- og deltidstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte forut for beslutning om endring. Det vises i denne forbindelse til HA kap. 2.

Overlevert 22.09.20 klokken 10.00

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller kombinasjoner av dette.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid som en del av en fleksibel pensjonsordning skal kunne tilbys dette dersom det kan gjennomføres uten særlig ulempe for bedriften.

Merknad:

Det er partenes forutsetning at bedriften og dens tillitsvalgte sammen aktivt skal arbeide for at bedriften skal kunne tilby flest mulig ansatte arbeidsplasser på heltid. Til hjelp i dette arbeidet skal partene på bedriftsplan minst 1 gang årlig vurdere sin totale skiftmasse og vurdere forholdet mellom hel- og deltidsansatte.

Ny § Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte ansettes på en tidsbegrenset kontrakt for fast ansatte som er syk, eller i frivillig permisjon

Med vikarer menes ad-hock ansettelser for å avhjelpe uventet oppståtte behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner, sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger, mv.

NY § Oppsigelse

Den gjensidige oppsigelsestid i henhold til arbeidsmiljøloven § 15 - 3 dog ikke mindre enn 3 måned. Oppsigelsesfristene ovenfor løper fra og med den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For ansatte med 6 måneders prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

For midlertidige ansettelser som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig jf. AML § 15 - 4.

NY §. BEDRIFTSANSIENNITET

§ ny.1. Definisjon

Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften.

§ ny.2. Beregning av bedriftsansiennitet

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato.

Deltidsansatte og midlertidig ansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid.

§ ny.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet

Korte velferdspermisjoner, bilag nr. 9, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten.

Det gjøres ikke fradrag for omsorgspermisjon og pliktig militærtjeneste, eller annen pliktig samfunnstjeneste.

Ny § Fast ansatte som slutter og igjen begynne i bedriften

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet fra nytt av. Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljølovens §14-2 gjeninntas innen 2 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

Ny § Intern rekruttering til ledige stillinger

Når stillinger og skift i selskapet blir ledige, skal disse også kunngjøres internt.

Ved tilsetning tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansiennitet til grunn. Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Dersom bedriften finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet, skal dette begrunnes overfor de tillitsvalgte før ansettelsen foretas.

§ 3 nr. 6 arbeidstidens slutt på høytidsaftener for dagstidsarbeidere.

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseften skal arbeidet for dagarbeidere avsluttes senest kl. 12.00.

Arbeidstiden på disse dagene skal ikke være lengre enn 4 timer.

Overlevert 22.09.20 klokken 10.00

§ 3 nr. 6 Tillegg for ubekvem arbeidstid. Krav til flytting av tekst og ny tekst under bokstav a) og c)

Bokstav a) betalingsbestemmesen flyttes under § 3 nr. 3 som er forskjøvet tid

Ny tekst i bokstav a) **Dagtidsarbeidere**

Ubekvemstillegg i tiden 17(15):00 – 21:00 40% tillegg

Ubekvemstillegg i tiden 21:00 – 07:00 60% tillegg

b)

Skiftarbeid består som den er pr dato.

c)

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

§ 4 Tilsigelse.

Hvis en arbeider som er spesielt tilsagt møter frem i den ordinære arbeidstid og blir avsagt, betales 2 **3** timers lønn. Osv..... 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 **4** timer, beregnet etter den fastsatte timebetaling som gjelder frem til kl. 21.00.

Inntil tilsagt arbeidstaker er avsagt av arbeidsgiver, disponerer arbeidsgiver arbeidstaker i inntil 3 **4** timer regnet fra det tidspunkt vedkommende forlater sin bopel.

§ 5 LØNN krav til tilleggstekst

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i minst 2 år i samme bedrift avgår med døden, skal bedriften utbetale ektefelle/samboer, registrerte partnere, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget, ett beløp tilsvarende full lønn i 2 måneder.

§ 7 FERIE krav til tilleggstekst

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til Ferieloven og bilag nr. 3 om avtalefestet ferie. For ansatte som arbeider i tiltakssone Nord skal det være mulig å ta ut 4 ukers sammenhengende ferie.

Merknad.

Tiltakssone Nord omfatter pr. 2020, det som i 2019 var Nord Troms og Finnmark.

§ 8 ARBEIDSTØY krav til tilleggstekst

... Der det ikke er praktisk gjennomførbart, betales den enkelte faktiske utgifter pr. uke i vaske-/rense godtgjørelse.

I de tilfeller der ansatte bruker synskorrigerende briller skal vernebrillene der det er påkrevd tilpasses dette, og bekostes av arbeidsgiver.

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

§ 4

Matpenger endringer:

Satsene må økes for å få et sunt måltid mat, samt at dette blir betalt med en gang tilsigelse er aktuelt samme dag og ikke etter minst 2 timer.

Forskuttering av sykepenger (fra frontfaget)

Det fremmes krav om at bedriftene skal forskutterer sykepenger for ansatte i inntil ett år.

Seriøsitet (fra frontfaget)

Det fremmes krav om at innleiebedriften plikter å avklare bakgrunn og varighet av innleien ved inngåelse av avtaler om innleie. I protokollen skal det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, omfanget og varigheten for innleien/utsettingen samt de innleides lønns- og arbeidsforhold.

Lokale forhandlinger. (fra frontfaget)

Overlevert 22.09.20 klokken 10.00

Reelle lokale forhandlinger er avgjørende for at lønnsnivået i de konkurranseutsatte bedriftene avspeiler konkurransesituasjonen og resultatet i bedriften. Store forskjeller mellom bedriftene vil resultere i ulike resultater av de lokale forhandlingene. Anslaget fra de lokale forhandlingene er et gjennomsnitt og er ikke bestemmende for forhandlingene i den enkelte bedrift, hvor resultatet kan bli høyere eller lavere. Lønnsveksten fra lokale forhandlinger skal baseres på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Kompetanse (fra frontfaget) styrking § 14

Bransjens teknologiske utvikling er i konstant utvikling, og er i store endringer, som vil påvirke de ansattes hverdag. Det er derfor viktig at hovedavtalens kapittel 18 tas i bruk for å sikre at ansattes mulighet til å få tilført kompetanse gjennom etter- og videreutdanning for å holde seg oppdatert. Videre må parten sentralt og lokalt se på muligheten for å starte arbeide med å utvikle et bransjeprogram sammen med offentlige myndigheter sikrer ansattes mulighet til å ivareta sine arbeidsoppgaver i bedriftene.

Likestilling (fra frontfaget)

Partene er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene vil intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2020 - 2022. Det vises også til protokoll mellom LO og NHO inngått etter henvendelse fra Fellesforbundet og Norsk Industri. I protokollen er det enighet om å ta opp til behandling "Aktivitetsprogram mellom LO og NHO- Likestilling mellom kvinner og menn" og tilleggssavtale II "Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet". Fellesforbundet og Norsk Industri minner partene lokalt på viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven § 25 og § 26.

Det kreves også nedsatt et utvalg i tariffperioden for å forenkle og modernisere tariffavtalen herunder struktur og elementer som er: irrelevant for bransjen, ny tekst der det viser seg nødvendig, udatert tekst, og der det er lik eller sammenfallende tekst, samkjøres disse.

Tekst i overenskomsten som henviser til Norsk Transportarbeiderforbund byttes ut til Fellesforbundet.

Ikrafttreden og varighet.

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2020 og varer til 31. mars 2022 – og videre 1 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO 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 LOs Representantskap, eller det organ LO 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. mai 2021).

Det tas forbehold om å trekke eller reise nye krav i forhandlingene

FELLESFORBUNDET

PARAT