

OLJE OVERENSKOMSTEN

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO),
Oljeindustriens Landsforening (OLF),
Prosessindustriens Landsforening (PIL)

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS),
Privatansattes Fellesorganisasjon (PRIFO),
Norges Funksjonærforbund (NOFU),
Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)

Overenskomsten gjelder for medlemmer av PRIFO, NOFU og
OFS som arbeider fast på land i operatørselskapene mv.

2004 – 2006



INNHALDSFORTEGNELSE

§ 1	GENERELT	3
§ 2	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	5
§ 3	LØNNBESTEMMELSER	6
§ 4	ARBEIDSTID	8
§ 5	OVERTID	9
§ 6	GODTGJØRELSE VED VIKARIAT I HØYERE STILLING	11
§ 7	PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER.....	11
§ 8	LØNN UNDER SYKDOM	11
§ 9	LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE	11
§ 10	FERIEBESTEMMELSER	11
§ 11	REISEREGULATIV.....	12
§ 12	VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY	12
§ 13	ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT ARBEIDSEVNE OG/ELLER YRKESHEMNING	12
§ 14	SVANGERSKAPS-, ADOPSJONS- OG OMSORGSPERMISJON	12
§ 15	PERMISJONER.....	13
§ 16	LÆRLINGER	13
§ 17	LIKESTILLING	14
§ 18	FJERNARBEID.....	14
§ 19	FLEKSIBILITET	14
§ 20	ETTERLØNN	15
§ 21	BILAG.....	15
§ 22	ENDRINGER I PERSONALADMINISTRATIVE BESTEMMELSER	16
§ 23	REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR	16
§ 24	VARIGHET.....	16
§ 25	AVTALENS OMFANG.....	17

Del I. Hovedavtalen mellom NHO og YS

Del II.

1 Generelt

- 1.1 Denne overenskomst kan, etter krav fra NHO/OLF eller YS/PRIFO-NOFU-OFS gjøres gjeldende for PRIFO-NOFU-OFSs medlemmer som arbeider fast på land i operatørselskapene, samt i de bedrifter som omtalt i pkt 25. I tillegg kan den gjøres gjeldende på sokkelen i operatørbedriftene for PRIFO-NOFU-OFSs medlemmer som ikke omfattes av sokkeloverenskomsten med YS/OFS (nr. 184).

Overenskomsten omfatter ikke de medlemmer av PRIFO-NOFU-OFS som innehar ledende stilling. Det samme gjelder medlemmer av PRIFO-NOFU-OFS som er bedriftens representanter ved fastsettelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og i noen tilfeller av bedriftsstørrelsen.

Hvis det skulle oppstå avgrensingsproblemer, skal disse søkes løst ved lokal avtale. Partene er enige om at det bør legges vekt på stillingsinnehavers oppfatning.

- 1.2 Bestemmelsene i denne overenskomst skal ikke medføre at noen arbeidstakere får dårligere arbeids- og lønnsforhold enn de har ved overenskomstens ikrafttreden.
- 1.3 Overenskomsten trer ikraft for den enkelte bedrift 2 måneder etter at krav i henhold til pkt. 1.1 er fremsatt, hvis ikke annet tidspunkt blir avtalt mellom partene.
- 1.4 PRIFO-NOFU-OFS skal til enhver tid holde bedriften orientert om hvilke arbeidstakere som er medlemmer, og som avtalen ansees for å omfatte. Slik orientering skal skje skriftlig til bedriften.

1.5 Etter krav fra en av partene skal det opprettes lokal likestillingsavtale.

1.6 Det forutsettes opprettet særavtale om eventuelle utfyllende bestemmelser til denne overenskomst ved den enkelte bedrift. Særavtalen skal følge denne overenskomsts varighetsbestemmelse, og forutsettes å inneholde lønnsbestemmelser, eller en henvisning til bedriftens lønnsystem.

Merknad 1:

Følgende ble bl.a. protokollert i forbindelse med avtaleopprettelsen i 2000:

"PRIFO-NOFU-OFS ønsket en eller annen form for automatikk for ikrafttreden av tariffavtalen på den enkelte bedrift. Det ble i den anledning pekt på slike bestemmelser i øvrige landsomfattende overenskomster.

Arbeidsgiveres representanter viste til at det her var tale om ny vertikal tariffavtale og som sådan avviker fra de omtalte landsomfattende overenskomster.

Partene ble derfor enige om at spørsmålet om å gjøre avtalen gjeldende på den enkelte bedrift vil være gjenstand for en vurdering mellom partene i hvert enkelt tilfelle."

Merknad 2:

Partene er enige om å opptre enhetlig i avtaleforholdet og at en landsforening i NHO og at et forbund i YS utpekes som primær representant i tariffoppgjør og i rettsvister for hele avtaleområdet i tariffperioden.

Partene er videre enige om at avtalen forutsetter:

- Helhetlig og samordnet opptreden fra PRIFO-NOFU-OFS mht oppsigelse og fornyelse av overenskomsten.
- Enhetlig struktur i den enkelte bedrift for tillitsvalgtordning for Oljeoverenskomstområdet og felles særavtale for aktuelle arbeidstakere som er medlem av PRIFO-NOFU-OFS.

Videreføring av etablert arbeidsdeling for organisering på hhv. sokkel og land.

2 Ansettelse og oppsigelse

- 2.1 Arbeidstakeren ansettes på skriftlig kontrakt. Kontrakten skal være i h.t. AML §55 C.
- 2.2 I forbindelse med ansettelse skal det gis slik orientering om avtaleforholdene m.v. som bestemt i Hovedavtalens § 9-15.
- 2.3 For arbeid etter denne overenskomst gjelder ansettelses- og oppsigelsesreglene i AML, dog vises til eventuelle bestemmelser i bedriften.
- 2.4 Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften skal gis anledning til å søke. Avvik, herunder hvilke stillinger som skal være unntatt, skal drøftes med de tillitsvalgte.

PROTOKOLLTILFØRSEL:

Partene presiserer viktigheten av å ha en åpen dialog på den enkelte bedrift med basis i et felles ønske om at arbeidstakerne skal gis mulighet til å søke på ledige stillinger i bedriften, og gis muligheter til karriereutvikling. Partene lokalt må i samarbeid finne hensiktsmessig praktisering av bestemmelsen som hensyntar særskilte behov som planmessig rotasjon, karriereutvikling og omstillingsprosesser.

- 2.5 Deltidsansatte og arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid og vikarer gis, når vedkommende har de nødvendige kvalifikasjoner, fortrinnsrett fremfor eksterne søkere ved nyansettelser, når vedkommende er i arbeid og har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst et halvt år.

Dersom en arbeidstaker har fungert sammenhengende i en bestemt stilling i mer enn et år er vedkommende normalt ansett for å være kvalifisert til stillingen.

- 2.6 De tillitsvalgte skal holdes orientert om bruk av innleid personell, midlertidig ansatte og utsetting/utskilling av arbeid. Se hovedavtalens bestemmelser.

3 Lønnsbestemmelser

- 3.1 Lønnsnivået for bedriftens arbeidstakere skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeidstakergrupper.
- 3.2 Lønnsdifferensieringen mellom arbeidstakerne i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de nedenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.
- 3.3 Bedriften skal fastsette den enkelte arbeidstakers lønn individuelt etter en saklig vurdering av vedkommendes kompetanse, dvs. etter en så god - skjønnsmessig eller systematisk - stillings- og ytelsesvurdering som mulig.
- 3.4 Med stillingsvurdering menes en vurdering av arbeidstakerens arbeids- og ansvarsområde, utdanning og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysiske- og psykiske arbeidsforhold o.l.
- 3.5 Med ytelsesvurdering menes vurdering av arbeidstakerens måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og -vilje, initiativ, anvendelighet m.v.
- 3.6 Bedriften skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, og den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene.

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen 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 gjennomfører reguleringen. Gjennomføringen er ikke til hinder for at de tillitsvalgte, dersom de ikke er enige i den gjennomsnittlige regulering, kan ta saken opp med PRIFO/NOFU/OFS for videre behandling av NHO/OLF.

I den utstrekning bedriften det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Ved vurderingen av de individuelle lønninger skal det tas hensyn såvel til den utvikling i arbeidstakernes lønninger generelt som må forventes det enkelte år, som til den endring som er skjedd m.h.t. den enkeltes kompetanse.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for omvurdering av arbeidstakerens lønn eller vilkår forøvrig, kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne ta saken opp etter at arbeidstakeren selv har søkt sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede. Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører. Hvor det ikke allerede foreligger en arbeidsbeskrivelse, skal det i denne forbindelse utarbeides en slik, dersom den enkelte arbeidstaker selv eller vedkommende gjennom sine tillitsvalgte krever det.

Merknad:

Arbeidsbeskrivelse vil normalt være utarbeidet av bedriftsledelsen i samarbeid med den arbeidstaker det gjelder, eller en av de personer som er ansatt i den type stilling det gjelder. Arbeidsbeskrivelsen bør bestå i en generell beskrivelse av stillingen. Arbeidsbeskrivelsen må inneholde så mange opplysninger som er nødvendig for at den skal kunne gi et alminnelig inntrykk av hva arbeidet består i og de forhold som forøvrig er relevant for å vurdere stillingen.

- 3.7 Ved å skifte stilling eller varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde - herunder også endring av arbeidstidens lengde - skal det foretas en lønnsvurdering for vedkommende arbeidstaker basert på den nye eller endrede stilling.

Skifte av stilling skal avtales med vedkommende arbeidstaker. Endringer i lønns- og arbeidsvilkår i den forbindelse skal foreligge skriftlig før stillingen tiltres.

- 3.8 I de tilfeller hvor det er nødvendig å beregne lønn for del av måned (f.eks. ved tiltredelse eller fratredelse) skal dette skje slik:

Månedslønnen divideres med det aktuelle uketimetall $\times 4 \frac{1}{3}$, og det fremkomne beløp multipliseres med det antall timer det skal betales for.

- 3.9 Ovenstående bestemmelser er ikke til hinder for at de lokale partene i en særavtale kan enes om et lønssystem som avviker fra ovenstående.

4 Arbeidstid

- 4.1 Den alminnelige arbeidstid er som fastsatt i bilag 1: "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987."

Der forholdene ligger til rette for det og de lokale parter kommer frem til enighet om det, kan det innføres fleksibel arbeidstid.

Inndelingen av den daglige arbeidstid og pauser fastsettes lokalt mellom partene, jfr. Arbeidsmiljølovens §§ 69 og 70.

Godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid avtales lokalt.

- 4.2 Ved ansettelse på deltid skal den faste arbeidstid vedkommende skal ha, samt månedslønnen inntas i skriftlig avtale.

Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med vedkommende arbeidstaker, som skal ha hatt anledning til på forhånd å konferere med sin tillitsvalgte.

- 4.3 Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av hjemnevakt/beredskapsvakt.

Hvis avregning for hjemnevaktjeneste reguleres på annen måte enn fastsatt i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9, skal dette avtales på den enkelte bedrift.

- 4.4 Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte når det ved bedriften planlegges innføring eller omlegging av skiftarbeidsordning. Godtgjørelse for nevnte ordning avtales lokalt og fastsettes under hensyntagen til tilsvarende godtgjørelse for andre arbeidstakergrupper med sammenlignbare skiftordninger i bedriften.

- 4.5 Arbeidstakere som betjener særlig anstrengende kontrollromsterminaler kontormaskiner (skjermterminaler og lignende) og sentralbord betjent av en person, skal etter avtale med bedriftsledelsen gis anledning til å veksle med annet arbeid eller gis nødvendig hviletid. Se offentlige forskrifter.

- 4.6 Partene understreker betydningen av kompetanse/ egenutvikling for å møte de utfordringer arbeidslivet setter.

Vilkår, herunder eventuelle godtgjørelser, ved gjennomføring av kompetanseutviklende tiltak f. eks. kurs og konferanser, avtales lokalt.

5 Overtid

Bestemmelsene om godtgjørelse for overtidarbeid gjelder bare for arbeidstakere som etter sine ansettelsesvilkår har krav på overtidbetaling.

- 5.1 Overtidsarbeid skal begrenses og søkes fordelt på en slik måte at det ikke blir for stor belastning for den enkelte.

Overtidsarbeid kan bare finne sted i den utstrekning AML tillater.

- 5.2 Som overtidsarbeid regnes arbeid som pålegges utført utenfor den enkelte arbeidstakers fastlagte ordinære arbeidstid.

For overtidsarbeid betales timelønn + et overtidstillegg fastlagt i prosent av timelønnen. Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

Ved utkalling til overtid etter ordinær arbeidstid skal det betales for minst 3 timer.

- 5.3 Timelønnen for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med det aktuelle uketimeantall x 4 1/3.

- 5.4 Overtidstilleggene er:

50% for alle overtidstimer som ikke ifølge nedenstående unntak skal betales med 100%.

100% for overtidsarbeid på søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt.

Hvor overtidsarbeidet utføres på frilørdager i henhold til fastlagt arbeidstidsinndeling, løper de 100% etter den ordinære arbeidstids slutt på lørdager for angjeldende arbeidstakergruppe. Hvor 5 dagers uke med lørdagsfri er innført for nevnte gruppe, løper de 100% fra kl. 1200.

For overtidsarbeid mellom kl. 2100 og den alminnelige arbeidstids begynnelse, betales 100%.

Det kan avtales andre ordninger lokalt.

- 5.5 Arbeidstakere som har rett til overtidsbetaling kan etter avtale avspasere opparbeidet overtid. Bedriften skal imøtekomme ønsker om avspasering forutsatt at det ikke er særlige driftsmessige hindringer for det. Tidspunkt for avspasering skal avtales med nærmeste overordnede. Avspaseringen foretas time for time. Overtidstillegget skal utbetales. Dette gjelder ikke ved innarbeidelse av fritid.

5.6 Mat/matpenger i forbindelse med overtidarbeid skal avtales lokalt.

6 Godtgjørelse ved vikariat i høyere stilling

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften yte vedkommende en godtgjørelse basert på stillingens/arbeidets krav.

Slik godtgjørelse betales fra første dag.

7 Pensjons- og forsikringsordninger

Pensjons- og forsikringsordningene er i henhold til bedriftens bestemmelser.

8 Lønn under sykdom

Lønn under sykdom utbetales i henhold til lov og bedriftens bestemmelser.

9 Lønn under militærtjeneste

Lønn under militær- og sivil tjeneste avtales lokalt

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

10 Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferieloven.

Avtalefestet ferie gis iht bilag, tilsvarende NHO- ordningen

11 Reiseregulativ

Reiseregulativ er i henhold til bedriftens bestemmelser. Reise på fritid kompenseres i henhold til bedriftens bestemmelser.

12 Verneutstyr og arbeidstøy

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

13 Arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne og/eller yrkeshemming

- 13.1 Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften som har fått svekket arbeidsevne eller helse på grunn av mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader o.l., og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestnivå i sitt vanlige arbeid.

Det anbefales at man i samråd med de tillitsvalgte søker å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeid og et rimelig fortjenestnivå, hensyn tatt til tidligere lønnsnivå og ytelser fra trygdeinstitusjonen eller forsikringsordningen som helt eller delvis finansieres fra arbeidsgiveren.

- 13.2 Arbeidsgiver skal iht. AML § 13 legge forholdene til rette for at yrkeshemmet arbeidstaker om mulig skal fortsette i sitt tidligere yrke. Det forutsettes at attføringsutvalg opprettes.

14 Svangerskaps-, adopsjons- og omsorgspermisjon

Permisjon gis i henhold til lov om arbeidervern, eller etter lokal avtale.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven §§ 3 A-1 og 3 A-10.

15 Permisjoner

- 15.1 Vedrørende korte velferdspermisjoner vises til avtale mellom YS og NHO og lokal avtale.
- 15.2 I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskaps praksis. Antall dager lønn gis iht. det enkelte selskaps praksis.
- 15.3 Vedrørende permisjon for videreutdanning vises til felleserklæring om øket utdanning og om permisjon i den forbindelse (Tilleggsavtale VII til Hovedavtalen).
- 15.4 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
- 15.5 Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.

16 Lærlinger

Partene er enige om at det er riktig å sikre rekruttering av lærlinger til næringen. I den forbindelse er det partenes intensjon at bedriftene må være mest mulig forutsigbare hva angår jevne lærlingeinntak og kontakt med skoleverket. De lokale parter skal derfor vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger. På denne bakgrunn skal de lokale parter drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, oppholdsutgifter, og reise og flytteutgifter.

Partene er videre enige om at de lokale parter skal avtale lønns- og arbeidsvilkår, herunder eventuell skiftgodtgjørelse, overtidstillegg, fadderordning, bruk av lærlinger i faste stillinger og lignende. Det presiseres imidlertid at vilkårene ikke må være dårligere enn for industrien generelt. Det vises til retningslinjer for avlønning av lærlinger iht Reform-94.

17 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 ansettelser, 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 OLF og YS 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.

18 Fjernarbeid

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

19 Fleksibilitet

- 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 § 47. 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.

20 Etterlønn

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift i minst 3 år avgår med døden, skal bedriften utbetale ektefelle, barn eller andre personer som i henhold til skatteloven var å betrakte som forsørget av avdøde, et beløp som tilsvarer full lønn i 2 måneder. Tilsvarende gjelder for avdødes samboer. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og som har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

21 Bilag

1. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.
2. Avtalefestet pensjon (AFP).
3. Sluttvederlag.
4. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond (premie beregnes og trekkes av PRIFO/NOFU-medlemmer i den aktuelle bedrift).
5. Avtale om korte velferdspermisjoner.
6. Avtalefestet ferie
7. Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner
8. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
9. Forbundsvisе midler

22 Endringer i personaladministrative bestemmelser

De tillitsvalgte i bedriften har rett til å foreslå endringer i bedriftens personaladministrative bestemmelser. Bedriften vil før den foretar endringer i slike bestemmelser, drøfte disse med de tillitsvalgte.

23 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ de bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidstidspunktet 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 de 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 2005).

Merknad:

Partene er enige om at dersom det ved sentrale oppgjør mellom partene gis generelle tillegg, så skal disse tas hensyn til ved de lokale oppgjør og da i henhold til de retningslinjer som gjelder og det årlig fastsatte regulerings-tidspunkt.

24 Varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.06.2004 til og med 31.05.2006 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med to -2- måneders varsel.



25 Avtalens omfang

Denne avtale gjelder i hele eller deler av følgende bedrifter:

Statoil ASA
Borealis AS
Esso Norge AS v/Slagen
ASCO Norge AS
BP Norge AS
Naturgass Vest

Stavanger, november 2004


NHO

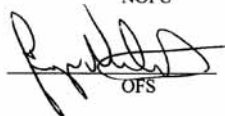

YS


OLF


PRIFO


FIL


NOFU


OFS