

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

m e l l o m

Næringslivets Hovedorganisasjon/Norsk olje og gass
og de i foreningene stående oljeservice- og brønnservicebedrifter

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Sammenslutningen av Fagorganiserte i
Energisektoren
og vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I: HOVEDAVTALEN MELLOM YS OG NHO	4
DEL II: FELLESBESTEMMELSER	4
2.1 VIRKEOMRÅDE	4
2.2 SÆRAVTALER	4
2.3 UTENLANDSK PERSONELL	5
2.4 ARBEID I UTLANDET	5
2.5 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	6
2.6 MILITÆRTJENESTE, SIVILTJENESTE, REPETISJONSØVELSER OG FØDSEL	6
2.7 OPPLÆRING	7
2.8 PÅLAGT KURS	7
2.9 ARBEIDSTØY	8
2.10 REDNINGSDRAKT	8
2.11 TILLITSVALGTE	8
2.12 HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM	8
2.13 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE	9
2.14 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE	9
2.15 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN	9
2.16 INNVANDRERE	10
DEL III: ARBEID OFFSHORE	11
3.1 VIRKEOMRÅDE	11
3.2 DEFINISJONER	11
3.3 ARBEIDSTID	11
3.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER - DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN	13
3.5 DISPONIBELPLAN	13
3.6 SKIFTPLAN	14
3.7 ARBEIDSPLAN	15
3.8 ARBEIDSFRIE PERIODER	15
3.9 HVILEPAUSER	15
3.10 OPPHOLDSPERIODE	15
3.11 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED ARBEID I LAND	16
3.12 REISER	16
3.13 LØNN	17
3.13.1 LØNNSMATRISER FRA 1.6.2014	17
3.14 LOKAL LØNNSDANNELSE	19
3.15 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER	20
3.16 LÆRLINGER	21
3.17 OVERTID	22
3.18 SKIFT OG NATTILLEGG	22
3.19 HELLIGDAGSGODTGJØRELSE	22
3.20 UKVALIFISERT HVILE	23
3.21 SHUTTLING	23
3.22 EFFEKTER	23
3.23 SKIPETS OPPHOLD UNDER LAND	23
3.24 ULYKKESFORSIKRING	23
3.26 PERMITTERING	24
3.27 VELFERDSPERMISJONER	24
3.28 FERIE	25
3.29 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE	25
3.30 DEN TIDLIGERE OKTOBERKLAUSULEN SOM NÅ GÅR INN I 1.6 OPPGJØRET SOM SELVSTENDIG DEL	26

DEL IV: ARBEID I LAND	27
4.1 VIRKEOMRÅDE.....	27
4.2 LØNN	27
4.3 LØNNFASTSETTELSE	27
4.4 LOKALT AVTALT LØNNSSYSTEM	28
4.5 ARBEIDSTID.....	29
4.6 OVERTIDSARBEID.....	29
4.7 HJEMMEVAKT	30
4.8 SKIFTARBEID	31
4.9 FERIE	31
4.10 ARBEID OFFSHORE	31
4.11 ARBEID PÅ LAND - UTENFOR BEDRIFTEN	31
4.12 TJENESTEREISER.....	32
4.13 KORTE VELFERDSPERMISJONER	32
4.14 LÆRLINGER	32
4.15 LØNNET OMSORGSPERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL	33
DEL V: DIVERSE BESTEMMELSER.....	34
5.1 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR.....	34
5.2 IKRAFTTREDEN	34
5.3 VARIGHET	34
5.4 KOMPETANSE	34

DEL I: HOVEDAVTALEN MELLOM YS OG NHO

DEL II: FELLESBESTEMMELSER

2.1 VIRKEOMRÅDE

- 2.1.1 Avtalen får anvendelse for ansatte i bedrifter som driver virksomhet på eller mot norsk kontinentalsokkel innen eller i tilknytning til undervannsaktiviteter, bore- og brønnaktiviteter, geologiske undersøkelser og tjenester, samt for annet arbeid innen eller i tilknytning til oljevirksomheten som partene måtte bli enige om. Dykkerpersonell omfattes bare av avtalens Del I og VI.
- 2.1.2 Så lenge denne tariffavtale gjelder mellom organisasjonene, kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre bedrifter som utfører oppdrag innen avtalens virkeområde som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne avtale.

Protokolltilførsel

Det vises til brev fra OLF (nå Norsk olje og gass) til NOPEF (nå Industri Energi) i forbindelse med NOPEFs etablering av parallelt avtaleforhold med Norges Rederiforbund hvor det bl. annet heter:

”Oljeserviceavtalen ble etter betydelige anstrengelser fra NOPEF og OSSL etablert mellom partene i 1992. Den innledende bestemmelsen er avtalens punkt 2.1 som fastslår at verken OSSL eller NOPEF kan inngå nye overenskomster innen avtalens virkeområde som inneholder bestemmelser som avviker fra Oljeserviceavtalen. Begge parter har følt bestemmelsen nødvendig på grunn av de mange aktørene innen tarifforholdene på sokkelen. Vi legger stor vekt på ryddighet og samarbeid gjennom en felles utvikling av avtaleområdet mellom partene”. Med henvisning til Norsk olje og gass’ brev til Industri Energi erkjenner SAFE at pkt. 2.1.2 i OSA innebærer krav til likhet i innhold og redigering i parallelle avtaleforhold. Norsk olje og gass erkjenner også at de har samme plikter i forhold til andre organisasjoner innen avtalens virkeområde. Skulle det være behov for avvik forutsettes det at disse i tilfelle må drøftes og protokolleres av Norsk olje og gass og SAFE.

- 2.1.3 Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Baker Hughes Norge AS
Oceaneering NCA AS
Schlumberger Norge AS
Subsea 7 Norway AS
Vetco Gray Scandinavia AS

2.2 SÆRAVTALER

Partene på bedriftene kan inngå særavtaler som ikke strider mot denne avtale.

Protokolltilførsel

I bedrifter hvor Brønnserviceavtalen gjøres gjeldende og hvor det er etablert andre vilkår med andre organisasjoner enn de vilkår Brønnserviceavtalen gir, skal partene

lokalt, eventuelt med bistand fra organisasjonene, oppta forhandlinger om særavtale for å sikre like lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.

2.3 UTENLANDSK PERSONELL

2.3.1 For utenlandsk personell ansatt på internasjonale betingelser, samt rotasjon av utenlandsk personell fra samme konsern, skal arbeid innen avtalens virkeområde kunne foretas til kompensasjoner som ut fra en helhetsvurdering koster arbeidsgiver like mye som det som totalt tilkommer en tilsvarende ansatt omfattet av denne avtale og som utfører tilsvarende arbeid. Kompensasjonene og arbeidstiden skal baseres på at arbeidet i beregningsperioden ikke skal overstige et gjennomsnitt på 33,6 timer pr. uke. Som kompensasjoner i sammenligningen skal bare inngå ytelser som det forutsettes at arbeidstakeren oppgir til beskatning. Slikt personell skal kunne benyttes når det er nødvendig for å ivareta topper i oppdragsmengden som bedriften ikke har norsk personell til å dekke, samt når det er nødvendig for å dekke behovet for spesialisert arbeidskraft. Bruk av slikt personell skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

Bruken av slikt personell, samt helhetsvurderingen av kompensasjonsnivået, skal kunne kontrolleres av SAFE og Norsk olje og gass, da det er enighet om at denne bestemmelsen ikke skal føre til at utenlandsk arbeidskraft blir rimeligere å benytte sammenlignet med norsk arbeidskraft.

- 2.3.2 Avtalen gjelder ikke for utenlandsk modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.1 når:
- a) fartøyet ikke er underlagt forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten,
 - b) bedriften er bundet av godkjent avtale med ITF for alle offshore servicebedrift-fartøyer som driver aktivitet i Nordvest-Europa med slikt personell, og
 - c) den andelen personell som omfattes av denne avtalen eller har tilsvarende ytelser, jfr. pkt. 2.3.1, overstiger 50 % av antall ansatte i denne gruppen på det enkelte fartøy.

Protokolltilførsel:

For selskap med flere fartøy på norsk sokkel kan andelen på 50 % beregnes samlet på fartøyene inklusiv FU personell, Dykkepersonell og Surveypersonell.

Inntil videre gjelder ikke avtalen for Rørleggingslektere (Lay Barges) og store spesialiserte kranlektere/fartøy med ITF avtale. Også i andre tilfeller kan Norsk olje og gass og SAFE bli enige om å unnta ansatte innen modul-, rør-, kabel- og konstruksjon fra avtalen.

For det personellet som avtalen i henhold til dette punkt ikke gjøres gjeldende for, skal det opprettes avtale mellom SAFE og bedriften om innbetaling til opplysnings og utviklingsfondet, ordningen med tap av helsesertifikat og tilsynsordningen mot sosial dumping etter samme mønster som benyttes i SAFEs tilslutningsavtaler.

2.4 ARBEID I UTLANDET

For oppdrag i utlandet skal det opprettes skriftlig avtale om lønns og arbeidsvilkår mellom bedriften og den ansatte. Varer oppdraget under 2 måneder skal det opprettes avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

2.5 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

- 2.5.1 Arbeidstakerne ansettes på skriftlig kontrakt (arbeidsavtale) undertegnet både av den ansatte og arbeidsgiver på norsk og eventuelt engelsk. Arbeidsavtalen skal bl.a. inneholde navnet på arbeidsgiveren, hvem som på arbeidsgivers vegne kan motta oppsigelse og bringe ansettelse til opphør, angivelse av stilling og lønnsats, samt oppfylle de øvrige krav i henhold til Arbeidsmiljøloven. Ved tvist om fortolkning av arbeidsavtalen legges den norske tekst til grunn.
- 2.5.2 Ved ansettelse skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst, og arbeidsavtalen skal vise til denne.
- 2.5.3 Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres internt.
- 2.5.4 Norsk språk bør i størst mulig utstrekning brukes. Andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller rimelig for gjennomføring av virksomheten.
- 2.5.5 Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.
- 2.5.6 For arbeid etter denne tariffavtale gjelder oppsigelsesreglene i Arbeidsmiljøloven.
- 2.5.7 Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens Kap. 15 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste disponibel periode som avsluttes før den bestemte dato. Hvor der er opprettet skiftplan opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.
- 2.5.8 Når oppsigelsestiden utløper på en dato som faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperioden er avsluttet.
- 2.5.9 Pkt. 2.5.7 og 2.5.8 gjelder ikke for arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid av forbigående art, jfr. Arbeidsmiljølovens § 14-9.

2.6 MILITÆRTJENESTE, SIVILTJENESTE, REPETISJONSØVELSER OG FØDSEL

- 2.6.1 Ved avvikling av militærtjeneste, sivil tjeneste, og fravær i forbindelse med fødsel opptjener den ansatte bedriftsansienitet som om vedkommende skulle vært i arbeid.
- 2.6.2 Ved avvikling av militærtjeneste opptjener den ansatte lønnsansienitet som om han hadde vært i arbeid.

- 2.6.3 Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og avtjent siviltjeneste skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.
- 2.6.4 Repetisjonsøvelser i Forsvaret eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivil forsvar medfører ingen avkorting i månedslønn. Når slike tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra det offentlige forholdsvis bedriften.

2.7 OPPLÆRING

- 2.7.1 Deltakelse i generell faglig opplæring og kompetanseheving som ikke er pålagt i henhold til punkt 2.8.1, regnes ikke som pålagt kurs.
- 2.7.2 Er kurset lansert som et frivillig kurs, skal manglende deltakelse ikke få negative konsekvenser for den ansattes fremtid i bedriften.

2.8 PÅLAGT KURS

- 2.8.1 Med pålagt kurs menes kurs som den ansatte blir pålagt å delta på ut fra krav stilt av arbeidsgiver, eller som følge av at arbeidsgiver blir pålagt å sørge for den aktuelle type opplæring ut fra krav stilt fra myndigheter eller operatør. Som pålagt kurs skal også regnes kurs som inngår som en del av bedriftens stillingskrav i henhold til den enkeltes stillingskategori, dog ikke § 20-kurs. Bestemmelsen gjelder også pålagte kurs som er CD basert eller som gjennomføres via Internett.
- 2.8.2 Ved deltakelse i pålagt kurs opprettholder den ansatte sin lønn. Ved deltakelse i pålagt kurs registreres medgått kurstid dog minimum 7,5 landtimer per kursdag som arbeidstid. Web-baserte kurs skal registreres med estimert kurstid. Deltakelse i pålagt kurs i friperiode kompenseres ikke med overtidbetaling. Foregår kurset i den ansattes fritid på sokkelen, betales den ansatte overtid for medgått tid. Ved deltakelse i pålagt kurs i utlandet av lengre enn 3 måneders varighet, avtales vilkårene mellom bedriften og den ansatte. Ved slike kurs av kortere varighet skal det registreres 7,5 landtimer pr. kursdag som arbeidstid.

For landansatte kompenseres pålagt kurs på fritid med overtid (50 %).

- 2.8.3 I forbindelse med deltakelse i pålagt kurs dekker selskapet normalt kun omkostningene med 1. og 2. gangs eksaminasjoner.
- 2.8.4 Ved deltakelse i pålagt kurs skal hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte. Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften.
- 2.8.5 Ved deltakelse i kurs som er pålagt av bedriften, vil reise, kursutgifter, opphold av god standard og kost bli dekket i henhold til bedriftens regulativ.

- 2.8.6 Ved pålagt kurs i friperiode skal bedriften varsle den ansatte senest 2 måneder før kursstart. Ved senere varsel er den ansatte ikke forpliktet til å delta på kurset. Dette gjelder ikke myndighetspålagt kurs.
- 2.8.7 For nyansatte eller nyansatte i ny stillingskategori, skal ikke pålagte kurs i de 12 første måneder av ansettelsen medføre overtidsbetaling eller ekstra betaling ved at årstimeverket overstiges, dog begrenset til 6 uker.
- 2.8.8 Pålagte kurs skal forsøkes lagt til den ansattes disponibelperiode når dette ikke skaper problemer for driften.

2.9 ARBEIDSTØY

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.

2.10 REDNINGSDRAKT

Operatørselskap 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.

2.11 TILLITSVALGTE

Også tillitsvalgte som følger disponibelplan skal få den nødvendige tid til å utføre sine oppgaver etter Hovedavtalen. Dette innebærer at den tillitsvalgte ikke skal få redusert sin årlige inntekt, samt at de timer som går med til nødvendig tillitsvalgsarbeid blir registrert som arbeidstid. Inntekten skal baseres på lønsmatrisen for den gruppe arbeidstakere den aktuelle tillitsvalgte tilhører. For konserntillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt hvor der ikke finnes konserntillitsvalgt innen avtaleområde, menes med inntekt minst gjennomsnittlig brutto inntekt til den lønnsgruppen den tillitsvalgte kommer fra. Dette gjelder også for andre tillitsvalgte når det er inngått avtale om frikjøp av tid. Partene forutsetter at man lokalt avtaler en praktisk ordning for å unngå administrative rutiner som er unødvendig arbeidskrevende for bedriften.

2.12 HELSEUNDERSØKELSE OG SYKDOM

- 2.12.1 Ved ansettelse og senere skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser i henhold til forskrifter. Dette skal fortrinnsvis skje hos bedriftslege. Undersøkelsene skal betales av arbeidsgiveren.
- 2.12.2 Den ansatte skal for sykdom i arbeidsforholdet, holdes skadesløs for sykepleie utenfor sitt hjemland.

2.12.3 Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenestereiser har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade, når slike reiser er beordret av lege.

2.12.4 Det vises til sykepengeordningen i henhold til Lov om folketrygd.

2.13 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

2.13.1 Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre lønnstakere, 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 fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid. Det anbefales at man i samråd med de tillitsvalgte søker å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeide og et rimelig fortjenestenivå, hensyn tatt til lønnsnivå i bedriften og ytelser fra trygdeinstitusjoner eller forsikrings ordninger som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren.

2.13.2 SAFE og Norsk olje og gass 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.

2.13.3 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.

2.13.4 For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

2.14 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen 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 månedslønnen ikke reduseres.

2.15 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

2.15.1 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 bransjen.

2.15.2 Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

2.15.3 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 likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement, samt videre å bidra til at flere kvinner vil finne seg en arbeidsplass i bransjen. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtaler og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriften vil Norsk olje og gass og SAFE bl.a. peke på at:

- Likestilling er et leder ansvar.
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablert samarbeidsfora i bedriften.

2.16 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 oljeservicevirksomheten. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

DEL III: ARBEID OFFSHORE

3.1 VIRKEOMRÅDE

Denne delen av avtalen gjelder for ansatte som helt eller delvis har sitt arbeide offshore, dog ikke for ansatte som er omfattet av avtalens Del IV.

3.2 DEFINISJONER

3.2.1 Arbeidsperioder

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

3.2.2 Oppholdsperioder

Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde.

3.2.3 Friperiode

Tiden mellom to disponibelperioder. For ansatte med skiftplan tiden mellom to oppholdsperioder.

3.2.4 Disponibelplan

En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode). Pålagt avspasering i den perioden den ansatte er tilgjengelig for bedriften er også del av disponibelperioden.

3.2.5 Skiftplan

En på forhånd oppsatt plan som viser den ansattes arbeidsperioder oppholdsperioder og friperioder.

3.2.6 Arbeidsplan

En plan for den enkelte arbeidstaker som viser når arbeidsdagen begynner og slutter.

3.2.7 Arbeidssyklus

En avgrenset del av disponibelplan eller skiftplan med oppholdsperioder/disponibelperioder og friperioder som gjentas regelmessig.

3.2.8 Årstimeverk

Et årstimeverk er 1582 timer. Hvor det ikke arbeides på en fast skiftplan, skal årstimeverket avregnes på et fastsatt tidspunkt.

3.2.9 Plussdager

Arbeidede dager i friperiode som ikke kompenseres med overtid.

3.3 ARBEIDSTID

- 3.3.1 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.
- 3.3.2 Som arbeidstid offshore regnes den tid arbeidstakeren i henhold til sin arbeidsplan, står til disposisjon for arbeidsgiver i sin oppholdsperiode.
 Ansatte som følger en oppsatt skiftplan vil også få regnet som arbeidstid offshore, den tid som medgår til venting på innkvarteringssted/ utreisested/heliport i det tidsrom som er oppsatt som arbeidstid på sokkelen.
- 3.3.3 For ansatte som følger en oppsatt disponibelplan skal både innreisedag og utreisedag regnes til 6 timer ved mannskapsskifte. Utenom mannskapsskifte registreres arbeid på nevnte dager time for time dog minimum 6 timer.
 I bedrifter hvor der er fastsatt høyere registrering av timer på innreise og utreisedag enn til sammen 12 timer, opprettholdes den fastsatte ordning.
- 3.3.4 Den tid som medgår til venting på utreisested/heliport/innkvarteringssted og som ikke faller på utreisedag, registreres som arbeidstid time for time. Ventetid regnes fra fremmøtetidspunktet/innsjekkingstidspunktet som den ansatte er meddelt før avreise fra hjemstedet. Ventetid i friperioden betales med overtid som for landansatte dvs. 100 % tillegg for ventetid etter kl. 2000 frem til ordinær arbeidstids begynnelse, på dager før søn- hellig- og høytidsdager etter ordinær arbeidstids slutt, og ventetid på søndager. For ventetid på hellig og høytidsdager er tillegget 200 %. For ventetid til alle andre tidspunkt 50 %. Beregningsgrunnlaget skal være månedslønn dividert på 162,5. Ventetid registreres eller kompenseres ikke utover 12 landtimer pr. døgn.
- 3.3.5 Når utreise blir kansellert etter fremmøte utreisested/ heliport/innkvarteringssted, skal det registreres 6 landtimer på årstimeverket. Ved kansellering av utreise i friperiode betales tilsvarende 6 landtimer med overtid, etter satser og beregningsgrunnlag som i pkt. 3.3.4, regnet fra planlagt innsjekkingstidspunkt. Tilsvarende gjelder også når en ansatt får kansellert utreise etter at vedkommende har gjennomført flyreise i Norge på vei til utreisested/heliport/innkvarteringssted. Har den ansatte krav på høyere timeregistrering/overtidsbetaling i henhold til pkt. 3.3.4 kommer ikke denne bestemmelse til anvendelse.
- 3.3.6 I den tiden en ansatt som følger disponibelplan i sin disponibelperiode, er sykemeldt, er permittert, har velferdspermisjon i henhold til pkt. 3.27, eller er på repetisjonsøvelser i henhold til pkt. 2.6.4 registreres arbeidstid pr. kalenderdag slik:

$$\frac{30,33}{\text{uker disponibelperiode}} * \text{uker i arbeidssyklus} = \text{Registreres daglig}$$

Ansatte som arbeider på skiftplan og som opparbeider timer på et årsverk, skal ha registrert 4,33 timer for hver arbeidsdag og fridag den ansatte er omfattet at tilfeller som kommer inn under første avsnitt.

Det registreres ikke timer ved sykemelding og permisjoner dersom arbeid i disponibelperioden/skiftperioden sammen med timer registrert etter dette punkt, overstiger et gjennomsnitt på 30,33 timer pr. uke for hele arbeidssyklusen sett under ett. Dersom årstimeverket er oppfylt, skal ikke sykemelding og permisjon medføre at årstimeverket overstiges.

3.4 ARBEIDSTIDSORDNINGER - DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN

3.4.1 Partene er innforstått med bedriftens behov for å kunne tilpasse disponibelplaner/skiftplaner til det aktuelle dokumenterte behov for arbeidsutførelse for å kunne oppfylle bedriftens kontraktmessige forpliktelser. Arbeidstidsordningen på den enkelte bedrift skal kunne være skiftplaner, disponibelplaner eller begge deler. Planene skal ta hensyn til at den ansatte best mulig skal kunne forutsi sine friperioder.

3.4.2 Det er partenes forutsetning at disponibelplaner/skiftplaner skal settes opp slik at planene muliggjør at de ansatte skal kunne utføre et årsverk innenfor ordinære arbeidstimer.

3.4.3 I stedet for disponibelplan/skiftplan kan bedriften og den lokale fagforening inngå avtale om at inntil 10 % av arbeidstakergruppen skal kunne velge følgende alternativ:

Den ansatte vil kunne ta ut 10 uker fri inklusiv ferie. De resterende 42 uker er disponibelperioder. Avvikling av friperiodeordningen avtales mellom bedriften og den enkelte.

3.4.4 For modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.1 gjelder at ved tjeneste på fartøy som ikke er underlagt Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten, skal arbeidstidsordningene kunne være lik de som gjelder for det øvrige mannskapet om bord, jfr. dog pkt. 3.10.3. Arbeidstidens lengde skal dog ikke overstige det som gjelder etter Norges Rederiforbunds avtaler for offshore servicefartøyer.

Dersom bestemmelsene etter det foranstående medfører gjennomsnittlig lengre årlig arbeidstid enn fastsatt i denne avtale (herunder nedtrappingsplanen i pkt. 3.13.1), skal det gis et forholdsmessig tillegg i lønnen.

3.5 DISPONIBELPLAN

3.5.1 Disponibelplaner skal være basert på disponibelperioder på maksimalt 5 uker og med friperioder på minimum 4 uker og med plussdager iht. nedenstående formel.

Merknad: Partene er innforstått med at det kan anvendes friperioder kortere enn 4 uker så lenge antall disponibeldager er under 203 dager.

(Dager i friperiode pr. år * 10/100-12)*2

Ovennevnte ramme for disponibelplan har 203 disponibeldager i året. Ovennevnte bestemmelse er ikke til hinder for at de lokale parter kan bli enige om andre disponibelplaner hvor maks disponibeldager i året er inntil 203.

Hvor de lokale partene før tariffrevisjonen 2014 er enige om disponibelplaner, 3-3/6-4 og 6-4, så kan disse ordningene videreføres inntil de lokale partene er enige om å tilpasse ordningen til ovennevnte bestemmelse, dog senest innen 1.7.2015.

I tre friperioder pr. år kan der ikke brukes plussdager. Disse periodene skal være fastsatt 3 måneder på forhånd. Det kan nyttes 3 plussdager i hver friperiode som forutsettes lagt i forlengelse av disponibelperioden.

Tariffpartene kan fatte vedtak om avvik i forhold til ovennevnte.

De lokale parter kan bli enige om disponibelplaner med mindre tilgjengelighet. Disponibelplaner med mindre tilgjengelighet kan ikke endres uten tariffpartenes godkjenning, jfr. protokoll av 15.6.95.

Ingen skal kunne jobbe mer enn 16 plussdager pr. år.

- 3.5.2 Hvis enighet om endring/innføring ikke oppnås lokalt, skal tariffpartene etter krav fra en av partene lokalt, oppta forhandlinger for å sikre at disponibelplanen blir tilpasset 3.4.1 og 3.4.2.
- 3.5.3 Er de lokale partene enige om disponibelplan, skal denne sendes tariffpartene før den tas i bruk. Er tariffpartene enige om å godkjenne disponibelplanen utfra bestemmelsene i 3.4.1, 3.4.2 og 3.5.1, vil den kunne anvendes.
- 3.5.4 Personell som blir kalt ut til arbeid offshore, vil bli forhåndsvarslet i så god tid som er praktisk mulig.
- 3.5.5 Nyansatte som inngår i bedriftsinternt opplæringsprogram skal kunne unntas fra kravet om disponibelplan første 12 måneder fra tiltredelsestidspunktet.

3.6 SKIFTPLAN

- 3.6.1 Før det opprettes disponibelplan skal partene lokalt drøfte om det lar seg gjøre å sette opp en skiftplan basert på 14-28. En skiftplan som er basert på 14-28 medfører en arbeidstidsreduksjon på 7,71 %. Det skal settes opp protokoll fra slike drøftelser.

Partene er innforstått med at et årsverk iht. 3.2.8 er 1.582 timer. Det forutsettes at den timedifferansen dette medfører skal trekkes i lønn eller innarbeides, hvordan dette skal gjøres avtales lokalt.

- 3.6.2 Ingen skal normalt returnere fra installasjonen med et senere helikopter enn det de kom ut med. I unntakstilfeller er imidlertid partene innforstått med at så kan skje. Slik ventetid anses ikke som arbeidstid. Arbeid i ventetiden godtgjøres som for overtid bestemt.

3.7 ARBEIDSPLAN

- 3.7.1 Den ansatte skal ha tildelt en arbeidsplan i god tid før arbeidet tar til, og senest 1 time etter ankomst innretningen. Unntaksvis kan det dersom det er hensiktsmessig, benyttes en arbeidsplan som avviker fra den arbeidsplan som benyttes for plattformens øvrige personell. Arbeidsplanen skal følge hovedmåltidene på innretningen. Har arbeidstakeren ikke mottatt noen slik arbeidsplan, skal vedkommende følge den arbeidsplanen som gjelder for plattformens øvrige personell.
- 3.7.2 Bedriftene skal så langt som mulig bestrebe seg på å fordele arbeidsbyrdene jevnest mulig, herunder fordeling av dag- og nattarbeid.

3.8 ARBEIDSFRIE PERIODER

Arbeidstaker skal ha en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder. Dette gjelder også ved endring av arbeidsplan.

3.9 HVILEPAUSER

- 3.9.1 Hvilepausen skal være minst ½ time hvis arbeidstiden er minst 7,5 timer i døgnet, og 1 time når arbeidstiden er 12 timer. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden dersom arbeidstiden er 12 timer. Hvilepauser skal gis i tilknytning til perioden for matsservering på installasjonen.
- 3.9.2 Den ansatte plikter å forlate arbeidsstedet under tariffbestemt hvilepause. Dersom den ansatte blir pålagt av sin overordnede å arbeide i spisepausen, slik at han får mindre enn en halv time av den tariffbestemte spisepausen i matsalen i tidsrommet for matsservering, kompenseres med 1 times overtidsbetaling ($\text{årslønn}/1752 * 1,65$).

3.10 OPPHOLDSPERIODE

- 3.10.1 Oppholdsperioden skal normalt ikke overstige 14 døgn.
- 3.10.2 Når det foreligger særlige omstendigheter, kan arbeidsgiver etter forutgående drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte, utvide oppholdsperioden etter 3.10.1 med inntil 7 døgn for en enkelt periode. Hvis forskriftene endrer seg i tariffperioden skal pkt. 3.10 endres tilsvarende.

Oppholdsperiode hvor der inngår transitt i henhold til ODs forskrifter, regnes som sammenhengende oppholdsperiode. Det føres 12 timer på årsverket for dager i transitt og det betales sokkelkompensasjon. Dersom 1/3 dels regelen endres tas denne tolkningen opp til revisjon.

- 3.10.3 For modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.1 gjelder at ved tjeneste på fartøy som ikke er underlagt Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø

i petroleumsvirksomheten, skal normal oppholdsperiode være lik den som gjelder for det øvrige mannskapet om bord. Den skal dog ikke overstige det som gjelder etter Norges Rederiforbunds avtaler for offshore servicefartøyer og ikke ut over fire uker. Det skal så langt som mulig søkes å legge til rette for at oppholdsperioden ikke overstiger tre uker.

3.11 ARBEIDSTIDSORDNINGER VED ARBEID I LAND

- 3.11.1 En time arbeid på land beregnes til 0,9 time arbeid offshore iht. årstimeverket. Forøvrig avtales arbeidstidsordningen lokalt.
- 3.11.2 Arbeid i bedriften på land skal søkes fordelt likt blant de ansatte.
- 3.11.3 Ved arbeid på bedriften på land opprettholdes den faste månedslønn eksklusiv offshoretillegg.
- 3.11.4 For arbeid på land ut over 7,5 timer pr. dag betales overtid som for landansatte. Beregningsgrunnlaget skal være månedslønn dividert på 162,5.
- 3.11.5 Ansatte som blir kalt inn til arbeid på land registrerer time for time, dog minimum 4 landtimer pr. dag.

3.12 REISER

- 3.12.1 Reisetid til og fra hjemsted/utreisested regnes ikke som arbeidstid og kompenseres ikke, dog med unntak for 3.3.4 og 3.3.5.
- 3.12.2 Den mest praktiske reiseplan fra den enkeltes hjemsted på ansettelsestidspunkt til utreisested og retur, settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges. Transportutgifter dekkes mot kvittering. Ansatte som er bosatt i Norge skal ha transportutgiftene dekket fullt ut. Ansatte som er bosatt i utlandet skal også ha dekket 100 % av utgiftene. Den ansatte har rett til å ta ut reiseforskudd. Spørsmål om å dekke økte utgifter på grunn av flytting avtales med den ansatte i hvert tilfelle.
Ved reiser og overnatting vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i bedriftens reiseregulativ for overnatting og bespising. Bruk av egen bil godtgjøres med den til enhver tid gjeldende fradragssats ved skatteligningen for godkjent bruk av bil fra hjemstedet til arbeidssted.
- 3.12.3 Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret utreise, vil bedriften refundere utgiftene etter satsene i bedriftens reiseregulativ for overnatting, transport og bespising. Den enkelte bedrift skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimalt 10 timer etter planlagt utreise, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

3.13 LØNN

3.13.1 LØNNSMATRISSE FRA 1.6.2014

	Stillinger	Ansiennitet									
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	
A	MUB Ingeniør		597 127	610 050	622 972	635 895	652 342	668 189	684 036	697 536	
	Retningsmåler										
	Borestedsgeolog										
	Feltgeolog										
	Brønnspecialist										
	Borevæske Ingeniør 1										
B	Senior Brønntekniker	561 900	574 417	586 933	599 448	611 965	628 371	644 219	657 719		
	Borevæske Ingeniør										
	Senior Dataingeniør										
	Senior Geolog										
	Elektro og Instrumenttekniker										
	Spesial Hydrauliker/ Spesial Kranfører										
	Senior FU operatør										
	Senior Dykkertekniker										
	Dekksformann										
C	Brønntekniker	548 005	560 057	572 106	584 156	596 204	612 148	625 452	638 952		
	Dataingeniør										
	Geolog										
	Fagarbeider/Sveiser/Kranfører/ Hydrauliker										
	FU operatør										
	Dykkertekniker										
	Junior MUB ingeniør										
E	Hjelparbeider / Rigger (Opplæringsstillinger 1)	497 862	507 155	516 450	525 743	535 038	548 224	555 025	568 525		

Det gis et tillegg lik Kr. 12 000,- på lønnsmatrisen gjeldende fra 1. januar 2015, inkludert sokkelkompensasjon og feriepenger. Det gis ikke ansiennitetsopprykk per 1. januar 2015.

Individuelt avlønnede skal ikke lønnes lavere enn de nye ansiennitetstrinnene fra tidspunktet for bedriftens lønnsforhandlinger som etterfølger innføringen av trinnene.

Følgende stillinger avlønnes iht. avtalens bestemmelse 3.15.9:

Senior MUB Ingeniør
Senior Retningsmåler
Senior Borevæskeingeniør
Senior Brønnspecialist
Senior Arbeidsleder FU
Senior Feltgeolog
Arbeidsleder FU

¹⁾ Gjelder ikke fagarbeiderstilling.

Ny forståelse knyttet til lønsmatrisen vedr. opplæringsstillinger: Med formuleringen ”gjelder ikke fagarbeidere” menes fagarbeidere som har fagbrev i stillingen vedkommende er / blir ansatt i.

Partene har følgende felles forståelse knyttet til opplæringsstillingen

- Personell med fagbrev innen oljerelaterte fag ansettes på trinn C.
- Personell med relevant fagbrev i henhold til opplæringsplan for oljerelaterte fag ansettes på trinn C. (dette gjelder f.eks. elektrofagbrev og TIP-fagbrev)
- Personell med fagbrev som ikke er i henhold til opplæringsplan for oljerelaterte fag ansettes på trinn E i inntil et år. (for eksempel fagbrev som kokk)
- Personell uten fagbrev ansettes i E i inntil 2 år dersom kompleksiteten i bedriftens opplæringsplan tilsier dette.

3.13.2 Beregning av månedslønn, justert månedslønn og sokkelkompensasjon

Årslønn består av normal månedslønn * 12 tillagt 47 % sokkelkompensasjon og forutsetter fullt årsverk offshore. Sokkelkompensasjonen inkluderer kompensasjon for deltakelse i alarmøvelser og falske alarmer, smusstillegg og livbåtmanøver.

Månedslønn fremkommer slik:

$$\frac{\text{Årslønn} * 100}{147 * 12} = \text{Månedslønn}$$

Justert månedslønn (12 månedslønner + lønn under ferie) fremkommer slik:

$$\frac{\text{Månedslønn} * 47,08}{52,14} = \text{Justert månedslønn}$$

Daglig sokkelkompensasjon fremkommer slik:

$$\frac{\text{Månedslønn} * 12 * 0,47}{146} = \text{Daglig sokkelkompensasjon}$$

3.13.3 Beregning av månedslønn og justert månedslønn ved lokalt avtalt fast sokkelkompensasjon

Innenfor årslønnen kan partene lokalt avtale at sokkelbonus avtales som et fast beløp. Daglig sokkelkompensasjon * 146 skal ikke kunne overstige 50 % av grunnlønn. Blir slik avtale inngått skal månedslønn etter dette punkt beregnes slik:

$$\frac{\text{Årslønn} - (\text{daglig sokkelkomp.} * 146)}{12} = \text{Månedslønn}$$

Justert månedslønn etter dette punkt fremkommer slik:

$$\frac{\text{Månedslønn} * 47,08}{52,14} = \text{Justert månedslønn}$$

I skriftlig sammenheng skal avtalens stillingsbetegnelser benyttes. Bedriftsvise stillingsbetegnelser kan inntas i parentes.

3.14 LOKAL LØNNSDANNELSE (FOR GRUPPER DET IKKE ER FASTSATT NORMALLØNNSSETSER FOR)

3.14.1 Til et lokalt avtalt tidspunkt skal det en gang årlig foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

3.14.2 Avtaler om lønssystemer kan sies opp med 1 mnd varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften og hvis en av partene krever det, også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

3.14.3 Oppnås det ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til punkt 3.14.2, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin timefortjeneste. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Reduksjon av timefortjenesten med dertil tilhørende redusert arbeidsytelse, skal bare gjennomføres for fagarbeidere og andre arbeidere.

3.14.4 I bedrifter med andre grupper offshore enn fagarbeidere og andre arbeidere skal i tillegg følgende bestemmelse kunne benyttes:

3.14.5 For arbeidsledere samt for merkantile og tekniske funksjonærer skal lønnen fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde.

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også til dette ved lønnsfastsettelsen.

For ovennevnte personell skal lønn kunne inkludere overtidskompensasjon. I slike tilfeller skal det spesifiseres hvor mange overtidstimer kompensasjonen dekker.

- 3.14.6 Lønningene skal vurderes en gang årlig til avtalt tidspunkt mellom partene. Når spesielle grunner foreligger, skal lønnsvurdering kunne foretas mer enn en gang om året. Eventuelle lønnstillegg gitt utenom det fastsatte lønns vurderingstidspunkt, er å anse som forskudd på etterfølgende lønnsvurderinger/reguleringer.

Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdannelse som den enkelte har hatt og som er av betydning for stillingen i den siste foretatte regulering av lønnen, og om den enkelte har hatt en vesentlig stillingsendring.

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.

- 3.14.7 Hvis den enkelte mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell revidering av lønnen, kan tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen. I de tilfeller det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon. Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører.

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

Protokolltilførsel

Skille mellom arbeider, arbeidsleder, teknisk- og merkantil funksjonær, skal baseres på praksis i bedriften.

3.15 GENERELLE LØNNBESTEMMELSER

- 3.15.1 Ved innplassering på lønsmatrisene godskrives relevant ansiennitet med inntil 2 år. Ved ansettelse gis lønnsansiennitet med inntil samme lønnstrinn for relevant praksis i samme eller høyere stilling innenfor Oljeservice området. Se også pkt. 2.6
- 3.15.2 Nye stillinger som blir opprettet skal innplasseres på lønnstabellen etter forutgående forhandlinger mellom SAFE og Norsk olje og gass. Det samme gjelder endret lønnsgruppeinnplassering.
- 3.15.3 Lønn utbetales månedlig i henhold til den enkelte bedrifts praksis.
- 3.15.4 Det utbetales en dags sokkelkompensasjon for hver dag den ansatte har vært på sokkelen. For dykketeknikere utbetales ikke sokkelkompensasjon.
- 3.15.5 Kriterier for opprykk mellom de av lønnsgruppene som inngår i den enkelte stillingsstruktur, kan avtales lokalt. Ved opprykk plasseres den ansatte minst inn på nærmeste lønnstrinn over vedkommendes tidligere lønn.
- 3.15.6 Ved vikariat i høyere betalt stilling betales dennes lønn fra første dag. For stillinger med individuell avlønning skal det lokalt gis et tillegg.

- 3.15.7 Ansiennitetsopprykk gis pr. 1. januar. Arbeidstakere som ansettes i tiden 01.07-31-12 vil få ansiennitetsopprykk fra andre gang man passerer årsskiftet.
- 3.15.8 Fagarbeidertillegget innen brønnservice settes til kr 1.000,- pr. år for arbeidstakere som har offentlig godkjent fagbrev i stilling hvor fagbrev kreves.
- Merknad: Fagarbeidertillegget bortfaller fra og med 1.1.2015.
- 3.15.9 Stillinger med lønnsnivå (grunnlønn + sokkelkompensasjon) utover lønsmatrisen skal avlønnes i henhold til avtalens Del IV.
- 3.15.10 Diett for dykketeknikere er inkludert i årslønn og er for tiden kr 1.178,- pr. måned
- 3.15.11 Utenlandsk personell som utfører arbeid på norsk sokkel skal ha den daglønn som fremkommer av denne avtale for de dager som blir arbeidet på norsk sokkel.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at stillinger som tidligere lovmessig sett ikke har vært betraktet som omfattet av arbeidstidskapitlet skal omfattes av Del III. Endringer av klassifikasjon fra ledende stilling innebærer en realitets endring av stillingen i forhold til arbeidstiden. Endringen i arbeidstiden skal reflekteres lønsmessig. Stillingen krever høy utdanning og faglig kompetanse. Arbeidstidsordningen for ovennevnte personell skal ikke endres som følge av denne protokoll.

3.16 LÆRLINGER

- 3.16.1 For lærlinger gjelder følgende:

Med basis i etablering av nytt system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for to års læretid i bedrift skal lærlingen ha en månedslønn som utgjør en prosentandel av normal månedslønn for nyutdannede fagarbeidere. For lærlinger på sokkelen er dette lønsmatrisen C. For arbeid offshore utbetales den samme prosentvise del av sokkelkompensasjonen.

For 5. halvår: 30 %

For 6. halvår: 40 %

For 7. halvår: 50 %

For 8. halvår: 80 %

FU lærlinger 9. halvår: 95 %

- 3.16.2 Overtid betales som for bedriftens hjelpearbeidere.
- 3.16.3 Arbeidstidsordningen skal legges opp og tilpasses opplæringssituasjonen uavhengig av bedriftens arbeidstidsordning. Lærlinger som reiser offshore i sjettede, syvende, åttende og niende halvår kan kreve 10 uker garantert fritid pr. kalenderår. Bedriften og lærlingen skal bli enige om plassering av de 10 ukene. Ferie er inkludert disse ukene.
- 3.16.4 Partene er innforstått med at Lov om fagopplæring m/forskrifter kommer til anvendelse for bedriftene som er omfattet av Oljeserviceavtalen.

Protokolltilførsel

Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansienitet ved ansettelse i bedriften.

3.17 OVERTID

3.17.1 For arbeid ut over 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt over beregningsperioden, arbeid ut over 12 timer i sammenheng, arbeid i friperiode i henhold til disponibelplan eller skiftplan, og arbeid utover avtalt oppholdsperiode betales ett tillegg på 65 %. Overtidskompensasjon kan ikke i noe tilfelle overstige 65 % pr. arbeidet time. Det betales overtid for arbeid utført offshore ut over 168 ordinære arbeidstimer pr. tur.

Overtidsarbeid kan bare finne sted i den utstrekning lovverket tillater. Arbeidsgiveren plikter å frita arbeidstaker for å utføre overtidarbeid og merarbeid, samt for arbeid på plussdager, når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiveren plikter også å frita arbeidstaker som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Overtidsarbeid skal søkes fordelt på en slik måte at en unngår for stor belastning på den enkelte arbeidstaker.

Ved den årlige avregning av det ordinære årstimeverket skal timer allerede utbetalt som overtid ikke medregnes i dette.

3.17.2 For ansatte som begynner i en offshorestilling 3 mnd eller kortere tid før årsavregningstidspunktet, kan pro rata årstimeverk overskrides med 25 % ved første års avregning uten at dette utløser overtidbetaling på årstimeverket. Timer utover aktuelt gjennomsnitt i perioden og som ikke er betalt med overtid på annet grunnlag betales med ordinær lønn.

3.17.3 Beregningsgrunnlaget for overtidbetaling er årslønn dividert på 1752.

Har den ansatte vært kompensert med overtidbetaling for arbeid i friperiode som faller direkte i forkant av oppholdsperiode, regnes ikke disse dagene som del av normal oppholdsperiode i forhold til bestemmelsen om overtid for arbeid utover normal oppholdsperiode.

3.18 SKIFT OG NATTILLEGG

For skift- og nattarbeid utbetales et tillegg på kr 76,- per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden for innretningens faste personell. Det utbetales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidbetaling for arbeid utover 12 timer i døgnet.

3.19 HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er på sokkelen på følgende dager godtgjøres med kr. 1880,- 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. 1500 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.

3.20 UKVALIFISERT HVILE

Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales et tillegg på kr 780,- pr. døgn.

3.21 SHUTTLING

Dersom en arbeidstaker daglig, eller i enkelte tilfelle, må reise til og fra installasjoner (shuttle) og noe av reisen faller utenfor arbeidstiden, betales dette med grunnlønn for 2 timer pr. dag.

3.22 EFFEKTER

Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det på grunn av sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass. Når effektene tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser ombord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr 11.000,-. Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte måtte ha vist.

3.23 SKIPETS OPPHOLD UNDER LAND

Ved skips opphold under land betales en kompensasjon pålydende ¼ av normal timelønn pr. time for det personell som blir pålagt å oppholde seg ombord på sin fritid.

3.24 ULYKKESFORSIKRING

Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Ordningen skal minst dekke:

Forsikringssum ved invaliditet: 40 G

Forsikringssum ved død: 20 G

3.25 TAP AV HELSESERTIFIKAT

3.25.1 Det etableres en tap av helsesertifikat-ordning i regi av SAFE. Bedriften innbetaler til ordningen pr. 1. juli 6,8 % av grunnbeløpet i folketrygden for alle ansatte pr. 1. juli omfattet av avtalens Del III.

3.25.2 Ansatte som ikke er SAFE-medlemmer dekkes av ordningen mot å betale et administrasjonsgebyr til SAFE.

3.25.3 Det er enighet om gebyret for “ikke-medlemmer” skal trekkes i den enkeltes lønn dersom ikke den ansatte reserverer seg mot ordningen. Bedriften foretar lønnstrekket. SAFE oversendes lister med navn på “ikke-medlemmer” som skal omfattes av ordningen. Inn og utmelding av “ikke-medlemmer” meddeles SAFE fortløpende. Gebyret bestemmes av SAFE og er for tiden kr 42,- pr. måned. Trukket beløp overføres etterskuddsvis pr. 1.7.

3.25.4 Dersom tariffavtale blir opprettet etter 1. juli innbetales beløpet pro rata.

Protokolltilførsel:

Dersom kredittilsynet krever at ordningen blir avviklet er partene enige om å komme sammen for å drøfte ordningen.

3.26 PERMITTERING

Timer utover et gjennomsnitt på 33,6 timer pr. uke (30,33) siden siste avregning av årstimeverket, skal avspaseres før permittering effektueres. Ansatte som det er bestemt skal permitteres, går ut i permittering fortløpende etter endt avspasering. Ved inntak etter endt permittering tas de ansatte som har disponibelperiode på dette tidspunkt inn før de som har friperiode. Disse tas inn etter behov senest når deres disponibelperiode starter. Permittert personell tas under ellers like vilkår inn etter ansiennitet.

Ved permittering skal grunnlønn betales i arbeidsperioden (ref. lov om lønnsplikt ved permittering). Arbeidsgiverperioden inntreer etter avsluttet avspasering av opparbeidet tid.

3.27 VELFERDSPERMISJONER

3.27.1 Kort velferdspemisjon tilstås i følgende tilfeller:

- a) Ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
- b) I forbindelse med akutte tilfelle av alvorlig sykdom i hjemmet. Slike sykdomstilfelle må kunne dokumenteres ved legeerklæring.
- c) Permisjon for ektefelle/samboer i forbindelse med fødsel/adopsjon.
- d) Konfirmasjon av egne barn.

3.27.2 Anmodning om velferdspemisjon leveres bedriften så tidlig som mulig. Det forutsettes at arbeidstakeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

- 3.27.3 Permisjonstilfellene bokstav a og b godtgjøres med inntil 5 dagers lønn (60 timer). Velferdspermisjon under c godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer). Bokstav d godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer). Dette gjelder selv om permisjonen pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Lønn defineres her som offshorelønn i tråd med den enkelte bedrifts praksis som ved sykdom.
- 3.27.4 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 velferdspermisjonene faller i begynnelsen av en arbeidsperiode, slik at utreise forskyves, eller i slutten av en arbeidsperiode, slik at tilbakereise i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bosted på vanlig måte.
- 3.27.5 Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere retningslinjer for ordningens praktisering.

3.28 FERIE

- 3.28.1 Ferie gis i samsvar med Ferieloven. Perioder for avvikling av ferie og utbetaling av feriepengene, fastsettes i henhold til ferielovens bestemmelser.
- 3.28.2 Ferie opptjenes og avspaseres i løpet av året og er innarbeidet i disponibel plan/skiftplan. Jfr. brev av 6. august 1976 fra N.A.F. (nå NHO) og Norsk Sjømannsforbund til Kommunal- og Arbeidsdepartementet, og Departementets brev av 6. september 1976 (feildatert 6. desember 1976).
- 3.28.3 Ansatte uten full opptjening av feriepengene, som anmoder bedriften om å få arbeide inn hele eller deler av ferien, skal i slike tilfeller kunne utvide årstimeverket med det antall timer av ferien (maksimalt 170 timer) vedkommende blir gitt anledning til å arbeide inn. Disse timene kompenseres med ordinær betaling.
- 3.28.4 Avtalefestet ferie gis iht. bilag 4.

Merknad:

Avtalefestet ferie avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

3.29 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE

- 3.29.1 De ansatte kan - eventuelt ved sine tillitsvalgte - 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.
- 3.29.2 Det forutsettes at bemanningen er av en slik størrelse at arbeidet kan utføres i henhold til lov og forskrifter.
- 3.29.3 Ved utsendelse av bare et mannskap til brønnoperasjoner, skal dette bestå av minimum to operatører som dekker 12 timer.

3.30 DEN TIDLIGERE OKTOBERKLAUSULEN SOM NÅ GÅR INN I 1.6 OPPGJØRET SOM SELVSTENDIG DEL

Under drøftelsene i forbindelse med revisjonen av overenskomsten mellom SAFE og Norsk olje og gass, har partene hatt som målsetting å skape stabilitet når det gjelder lønnsforholdene offshore.

På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene for arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst, skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene pr. 1. juni. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig. Ved vurderingen av lønnsutviklingen innen Oljeserviceavtalen siden siste regulering, skal offshoretillegget holdes utenfor.

DEL IV: ARBEID I LAND

4.1 VIRKEOMRÅDE

- 4.1.1 Denne delen av overenskomsten gjelder for arbeidstakere som arbeider fast på land i oljeserviceselskaper, samt for sporadisk arbeid offshore.
- 4.1.2 Opprettelse av overenskomst skal ikke medføre at noen arbeidstaker får dårligere arbeids- og lønnsforhold enn de har ved avtalens ikrafttreden.
- 4.1.3 Ansatt i ledende stilling så som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i for handlinger om eller ved avgjørelser av lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i bedriften, kan ikke velges som de ansattes tillitsvalgte. Tvist om denne bestemmelse avgjøres av en nemnd på 2 medlemmer, hvorav 1 oppnevnes av NHO og 1 av YS. Bli disse ikke enige oppnevner de en oppmann eller anmoder Riksmeklingsmannen om å oppnevne oppmannen.

4.2 LØNN

- 4.2.1 Lønn utbetales månedlig i henhold til den enkelte bedrifts praksis.
- 4.2.2 Når en arbeidstaker blir satt til å vikariere i en høyere stilling en uke eller lenger, skal vedkommende betales den høyere stillings lønn. For stillinger med individuell avlønning skal tillegget være inntil kr. 1000,- pr uke, oppad begrenset til vedkommendes lønn som det vikarieres for. Dette gjelder selv om den som vikarierer ikke fullt ut fyller stillingsinnholdet.
- 4.2.3 Timelønn for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes månedslønn med 4 1/3 multiplisert med det aktuelle uketimetall.
- 4.2.4 I de bedrifter hvor partene blir enige om det, kan månedslønn omregnes til justert månedslønn. Dette gjøres ved å dividere månedslønnen på 52,14 og så multiplisere med 47,08. Denne justerte månedslønn utbetales 12 ganger pr. år. I tillegg utbetales 12 % feriepenger.

4.3 LØNNSFASTSETTELSE

- 4.3.1 For fagarbeidere og øvrige arbeidere fastsetter følgende minstelønnssatser:
- | | |
|---|-----------------|
| a) Fagarbeidere: | 182,50 per time |
| b) Øvrige arbeidere uten tidligere erfaring: | 164,- per time |
| Øvrige arbeidere med minst 1 års relevant bransjeerfaring | 171,- per time |
| c) Unge arbeidere (under 18 år): | 110,- per time |

De fastsatte lønnsatser er minstelønnssatser. Den ansatte skal under hensyn til dyktighet, praksis, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde, lønnes ut over de fastsatte minstelønnssatser.

- 4.3.2 For arbeidsledere samt for merkantile og tekniske funksjonærer skal lønnen fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde.

Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også til dette ved lønnsfastsettelsen.

For ovennevnte personell skal lønn kunne inkludere overtidskompensasjon. I slike tilfeller skal det spesifiseres hvor mange overtidstimer kompensasjonen dekker.

- 4.3.3 Lønningene skal vurderes en gang årlig til avtalt tidspunkt mellom partene. Når spesielle grunner foreligger, skal lønnsvurdering kunne foretas mer enn en gang om året. Eventuelle lønnstillegg gitt utenom det fastsatte lønns vurderingstidspunkt, er å anse som forskudd på etterfølgende lønnsvurderinger/ reguleringer.

Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdanning som den enkelte har hatt og som er av betydning for stillingen i den siste foretatte regulering av lønnen, og om den enkelte har hatt en vesentlig stillingsendring.

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.

- 4.3.4 Hvis den enkelte mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell revidering av lønnen, kan tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen. I de tilfeller det ikke er tillitsvalgt, kan den enkelte under de samme forutsetninger kreve saken tatt opp gjennom sin organisasjon. Bedriften kan i slike tilfeller gi lønnsopplysninger om det aktuelle lønnsnivå for den stillingskategori arbeidstakeren tilhører.
- 4.3.5 Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene.

Protokolltilførsel

Skille mellom arbeider, arbeidsleder, teknisk- og merkantil funksjonær, skal baseres på praksis i bedriften.

4.4 LOKALT AVTALT LØNSSYSTEM

- 4.4.1 Dersom en av partene ved bedriften forlanger det, skal det lokalt optas forhandlinger om et lønnsystem som kan avvike fra pkt. 4.3.
- 4.4.2 Til et lokalt avtalt tidspunkt skal det en gang årlig foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens

økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

- 4.4.3 Avtaler om lønssystemer kan sies opp med 1 mnd varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften og hvis en av partene krever det, også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.
- 4.4.4 Oppnås det ikke enighet om satsene i et lønssystem, og avtalen er sagt opp i henhold til punkt 4.4.3, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin timefortjeneste. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse. Reduksjon av timefortjenesten med dertil tilhørende redusert arbeidsytelse, skal bare gjennomføres for arbeidstakere som nevnt i pkt. 4.3.1.

4.5 ARBEIDSTID

- 4.5.1 Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Partene på bedriften fastsetter i lokal avtale den ordinære arbeidstid og arbeidstidens inndeling i tiden mellom kl. 06.00 og 19.00 de første 5 virkedager i uken, og med like lang arbeidstid pr. dag. Blir partene ikke enige på bedriften, kan spørsmålet innbringes for hovedorganisasjonene.
- 4.5.2 Ved 2-skiftordning på land er arbeidstiden 36,5 timer pr. uke.
- 4.5.3 Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, er arbeidstiden 33,6 timer pr. uke.
- 4.5.4 Arbeidsledere skal ha den samme ukentlige arbeidstid som de arbeidere de er arbeidsledere for.
- 4.5.5 Der forholdene ligger til rette for det og de lokale parter kommer fram til enighet om det, kan det innføres fleksitid.
- 4.5.6 Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang slik at arbeidstakerne om nødvendig, hele tiden må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfelle skal pausen anses som en del av arbeidstiden. Når det gjelder sentralbordbetjening og lignende, kan det avtales forskyvning av arbeidstiden.
- 4.5.7 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.

4.6 OVERTIDSARBEID

- 4.6.1 Som overtidarbeid i denne forbindelse regnes arbeid som forlanges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.
- 4.6.2 For pålagt overtidarbeid regnes påbegynt halvtime som halvtime.
- 4.6.3 Ved fremmøte til overtid etter ordinær arbeidstid, skal det betales for minst 2 timer.
- 4.6.4 For overtidarbeid etter kl. 20.00 og frem til ordinær arbeidstids begynnelse, og på dager før søn- hellig- og høytidsdager etter ordinær arbeidstids slutt, og for overtidarbeid på søndager, betales et tillegg på 100 %. For overtidarbeid på hellig- og høytidsdager betales et tillegg på 200 %. For annet overtidarbeid betales et tillegg på 50 %.
- 4.6.5 Hvor det er fastsatt en arbeidstidsinndeling som forutsetter at det gis fri enkelte dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. Hvis slike fridager faller på lørdager eller dager før helligdager, skal det dog for arbeid etter den ordinære arbeidstid for angjeldende arbeidstaker, betales 100 % tillegg.
- 4.6.6 Når arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales kr 78,50 i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat. Varer arbeidet ut over 5 timer skal det avtales et ytterligere beløp til matpenger, eventuelt at bedriften skaffer mat.

Merknader:

- a) Praksis med bedre ordning vedrørende matpenger bibeholdes.

- 4.6.7 Ved lokal enighet, kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

4.7 HJEMMEVAKT

Det kan lokalt forhandles om en avtale om hjemmevakt i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Hvis enighet ikke oppnås kan saken bringes inn til behandling for hovedorganisasjonene.

4.8 SKIFTARBEID

- 4.8.1 Når det arbeides på regulære skift, betales 25 % tillegg for nattarbeid. Ved arbeid på 2 skift, regnes det ene som nattarbeid. Ved arbeid på 3 skift regnes alt arbeid mellom kl. 18.00 og kl. 06.00 som nattarbeid. I tidsrommet fra kl. 14.00 dagen før søn- eller helligdag til vedkommende søn- eller helligdag kl. 24.00, betales 100 % tillegg.

Med arbeid på “regulære skift” menes kun skiftarbeid som til sammen varer minst 6 arbeidsdager og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde som Arbeidsmiljøloven fastsetter. Annet skiftarbeid betales som overtid. Denne siste setning er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

- 4.8.2 Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for hans skift. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift og overtidstillegg overstiger 200 %.
- 4.8.3 Hvis intet er til hinder for det, skal en hver uke veksle formiddags- og ettermiddagsskift.

4.9 FERIE

Ferie gis i henhold til ferieloven. Avtalefestet ferie gis iht. bilag 4.

4.10 ARBEID OFFSHORE

- 4.10.1 For arbeid offshore skal der lokalt avtales en sokkelkompensasjon pr. dag i tillegg til ordinær månedslønn. Ordinær arbeidstid skal være 12 timer pr. dag. Arbeidsordningen og avspasering avtales lokalt. For sporadisk arbeid offshore skal en time arbeidet offshore beregnes til 1,115 landtime.

- 4.10.2 Arbeid ut over 12 timer i døgnet og ut over normal oppholdsperiode betales med 165 % pr. time. Overtidsgrunnlaget er normal timelønn tillagt sokkelkompensasjon.

- 4.10.3 Forøvrig avtales betingelsene for arbeid offshore lokalt.

4.11 ARBEID PÅ LAND - UTENFOR BEDRIFTEN

- 4.11.1 Hvis en ansatt skal arbeide på et annet sted enn det som er hans naturlige arbeidsplass, f.eks. i en annen by, skal det på forhånd treffes avtale om reisemåte og opphold. Bedriften dekker alle utgifter i forbindelse med slike reiser, eventuelt kan reiseutgiftene godtgjøres etter Bedriftens reiseregulativ.

- 4.11.2 Ved arbeid på annet sted og hvor overnatting er nødvendig, skal bedriften dekke alle utgifter i forbindelse med innkvartering og måltider. Hvis partene finner det

praktisk og naturlig, kan det mellom bedriften og de ansatte treffes avtale om en fast sum pr. døgn som dekning av slike utgifter.

4.11.3 Når arbeidstaker etter definisjon i 4.3.1 blir sendt for å utføre arbeid annensteds som forutsetter reise (gjelder ikke arbeid offshore):

For reiser under ett døgn betales timelønn for hele reisetiden som faller utenfor ordinær arbeidstid. For reiser over ett døgn betales timelønn med inntil 15 timer pr. døgn inklusiv betaling for ordinær arbeidsdag. Det er adgang til på den enkelte bedrift å treffe avaler om annen godtgjørelse enn ovenfor nevnt.

For reise på lørdager, søndager, jule-, påske- og pinseaften, andre helligdager enn nevnt under, samt avtalte fridager betales det 50 % tillegg til timelønn for inntil 15 timer pr. dag (inklusive eventuell arbeidstid).

For reiser på jule-, påske- og pinsedag, betales det 100 % tillegg til timelønn for inntil 15 timer pr. dag (inklusive eventuell arbeidstid).

Sendes arbeidstakeren så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det for arbeidet tid betales et tillegg på 20 % til timelønn. Dette gjelder ikke arbeid offshore, jfr. pkt. 4.10.

4.12 TJENESTEREISER

Reise i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ.

4.13 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Vedrørende korte velferdspermisjoner vises til avtale mellom YS og NHO. Ut over dette gis slike permisjoner i henhold til lokal avtale og det enkelte selskaps praksis.

4.14 LÆRLINGER

4.14.1 For lærlinger gjelder følgende:

Med basis i etablering av nytt system for fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid for to års læretid i bedrift skal lærlingen ha en månedslønn som utgjør en prosentandel av normal månedslønn for nyutdannede fagarbeidere.

For 5. halvår: 30 %

For 6. halvår: 40 %

For 7. halvår 50 %

For 8. halvår 80 %

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

For 7. halvår 50 %

For 8. halvår 80 %

Lærlinger i fag som har 3 års opplæringer i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 ½ års læretid i bedrift, følger følgende lønsskala:

For 7. halvår 40 %

For 8. halvår 50 %

For 9. halvår 80 %

For lærlinger 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 påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisning.

4.14.2 Overtid for lærlinger over 18 år betales med satsen i pkt. 4.3.1 b) ”Øvrige arbeidere” som beregningsgrunnlag.

Protokolltilførsel

Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansienitet ved ansettelse i bedriften.

4.15 LØNNET OMSORGSPERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges permisjon i samsvar med AML § 12-3, i tråd med den enkelte bedrifts praksis som for sykelønn.

DEL V: DIVERSE BESTEMMELSER

5.1 REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. 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 forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleårs tas stilling til i YSs Representantskap, 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 2015).

5.2 IKRAFTTREDEN

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, (skifttillegg) mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

5.3 VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 01.06.14 til og med 31.05.16 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 - to - måneders varsel.

5.4 KOMPETANSE

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

Protokolltilførsler

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.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov/fagopplæring, som faller innenfor den enkeltes arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

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:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet.
- 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 rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

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

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter Lov om fagopplæring § 19. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

Reiseregulativ

I tidligere avtaler har det vært referert til Statens reiseregulativ. I denne avtalen er dette erstattet med bedriftens reiseregulativ. Dette er ikke ment å gi noen endringer i ytelsene, men for å gjøre det enklere for bedriften å administrere. Det skal heller ikke gjøres endringer i bedriftens reiseregulativ som gjør ytelsene som skal gis i henhold til tariffavtalen, dårligere samlet sett for de som følger denne avtale, enn det som er bestemt i Statens regulativ.

Tap av helsesertifikat

I forhold til tap av helsesertifikat skal partene vurdere innbetalingens størrelse og en eventuell samordning med den nyetablerte ordningen innen andre Norsk olje og gass områder. Partene har fullmakt til å vedta en eventuell endring.

BILAG

Bilag 1

Stavanger, oktober 2014

YS

NHO

SAFE

NORSK OLJE OG GASS

