

OVERENSKOMST

mellom

NORGES REDERIFORBUND

**og de i forbundet stående offshore servicebedrifter på
den ene siden**

og

**LANDSORGANISASJONEN I NORGE,
INDUSTRI ENERGI**

**og vedkommende bedriftsklubb
på den annen side**

INNHOLDSFORTEGNELSE

DEL I:	HOVEDAVTALEN MELLOM LO/INDUSTRI ENERGI OG NR (SE BAKERST).....	4
DEL II:	INNLEDENDE BESTEMMELSER	4
2.1	VIRKEOMRÅDE.....	4
2.2	SÆRAVTALER	4
2.3	UTENLANDSK PERSONELL.....	5
2.4	ARBEID I UTLANDET	6
2.5	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE.....	6
2.6	MILITÆRTJENESTE, SIVILTJENESTE, REPETISJONSØVELSER OG FØDSEL.....	7
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.....	10
3.1	VIRKEOMRÅDE.....	10
3.2	DEFINISJONER.....	10
3.3	ARBEIDSTID.....	11
3.4	ARBEIDSTIDSORDNINGER - DISPONIBELPLAN OG SKIFTPLAN	12
3.5	DISPONIBELPLAN.....	13
3.6	SKIFTPLAN.....	14
3.7	ARBEIDSPLAN.....	14
3.8	ARBEIDSFRIE PERIODER	14
3.9	HVILEPAUSER	14
3.10	OPPHOLDSPERIODE.....	15
3.11	ARBEIDSTIDSORDNINGER VED ARBEID I LAND	15
3.12	REISER.....	15
3.13	LØNN 3.13.1 LØNNSMATRISSE PR 01.06.2014	17
3.14	LOKALT AVTALT LØNNSSYSTEM.....	20
3.15	GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER.....	21
3.16	LÆRLINGER	22
3.17	OVERTID.....	23
3.18	SKIFT OG NATTILLEGG.....	23
3.19	HELLIGDAGSGODTGJØRELSE	24
3.20	UKVALIFISERT HVILE	24
3.21	SHUTLING	24
3.22	EFFEKTER.....	24
3.23	SKIPETS OPPHOLD UNDER LAND.....	24
3.24	ULYKKESFORSIKRING.....	24
3.25	TAP AV HELSESERTIFIKAT	24
3.26	PERMITTERING	25
3.27	VELFERDSPERMISJONER	25
3.28	FERIE	26
3.29	ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE.....	26
DEL IV:	ARBEID I LAND	27
DEL V:	DIVERSE BESTEMMELSER	27
5.0	GENERELLE BILAG	27
5.2	IKRAFTTREDEN	27
5.3	VARIGHET	28
BILAG 1	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND.....	29

BILAG 2	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	31
BILAG 3	AVTALE OM SLUTTVEDERLAG	34
BILAG 4	PENSJON	45
BILAG 5	INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.	46
BILAG 5A	ANSATTE I VIKARBYRÅER	48
BILAG 6	PROTOKOLL OM TILSYNSORDNINGEN	49
	PROTOKOLLTILFØRSEL 2012:	49
	BELØPET SOM SKAL AVSETTES TIL ORDNINGEN ENDRES TIL KR 2600,-BILAG 7 OM FERIE	49
	BILAG 8 FAGOPPLÆRING OG VIDEREUTDANNING	53
	HOVEDAVTALEN	55

DEL I: HOVEDAVTALEN MELLOM LO/INDUSTRI ENERGI OG NR (Se bakerst)**DEL II: INNLEDENDE BESTEMMELSER****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 oljevirsomheten som partene måtte bli enige om.

Avtalen dekker ikke dykkerpersonell.

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 i denne sammenheng også til de forpliktelser INDUSTRI ENERGI har i forhold til OLF i et parallelt avtaleforhold. Denne avtalen skal ikke avvike fra den parallelle avtalen verken i innhold eller redigering, utover det som er påkrevet for å dekke stillinger som ikke eksisterer innenfor OLF området, samt ut fra det at denne avtalen ikke dekker landansatte og dykkerpersonell. NR og bedriftene forplikter seg til ikke å opprette avtaler som avviker fra denne i innhold eller redigering med andre organisasjoner. Denne bestemmelse gjelder også etter avtaleutløp og inntil ny tariffavtale trer i kraft. Skulle det være behov for avvik forutsettes det at disse i tilfelle må drøftes og protokolleres av NR og INDUSTRI ENERGI.

2.1.3 Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Odfjell Casing Services AS
Archer AS
Archer Oil Tools AS
Deepwell AS

Videre er den av Industri Energi gjort gjeldende for :

Applied Petroleum Technology AS
CNP AS
Deep Sea Mooring AS
IKM Subsea AS
IKM Production Technology AS
Saipem SpA Norway

2.2 SÆRAVTALER

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

Protokolltilførsel

I bedrifter hvor Offshore servicebedriftsavtalen gjøres gjeldende og hvor det er etablert andre vilkår med andre organisasjoner enn de vilkår Offshoreserviceavtalen 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 INDUSTRI ENERGI og NR, 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. 3.13.4.2 når:
- a) fartøyet ikke er underlagt forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten,
 - b) bedriften er bundet av 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 survey-personell. Inntil videre gjelder ikke avtalen for Rørleggingslektene (Lay Barges) med ITF avtale. Også i andre tilfeller kan OLF og INDUSTRI ENERGI 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 INDUSTRI ENERGI og bedriften om innbetaling til opplysnings og utviklingsfondet, ordningen med tap av helsesertifikat og tilsynsordningen mot sosial dumping etter samme mønster som benyttes i INDUSTRI ENERGIS tilslutningsavtaler.

2.4 ARBEID I UTLANDET

- 2.4.1 For arbeid i utlandet skal det opprettes skriftlig avtale om lønns og arbeidsvilkår mellom bedriften og den ansatte.

Protokolltilførsel

Da NRs vedtekter ikke hjemler for å pålegge bedrifter å opprette tariffavtale ved arbeid i utlandet, vil INDUSTRI ENERGI kreve opprettet avtale i hvert tilfelle det etter forbundets mening vil være behov for det. Kravet vil bli stilt direkte overfor den enkelte bedrift.

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 § 15-3 utløper på en bestemt dato (d.v.s. 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, sivilteneste, og fravær i forbindelse med fødsel opptjener den ansatte bedriftsansienntet som om vedkommende skulle vært i arbeid.
- 2.6.2 Ved avvikling av militærtjeneste opptjener den ansatte lønnsansienntet som om han hadde vært i arbeid.
- 2.6.3 Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og avtjent sivilteneste skal godskrives som lønnsansienntet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.
- 2.6.4 Repetisjonsøvelser i Forsvaret eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivil forsvaret medfører ingen avkorting i månedslønn. Når slike tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra det offentlige forholdsmessig 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.. Deltakelse i pålagt kurs i friperiode kompenseres ikke med overtidsbetaling. Foregår kurset i den ansattes fritid på sokkelen, betales den ansatte overtid for medgått tid.

Web-baserte kurs skal registreres med estimert kurstid.
- 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 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 4.9 timer mot årstimeverket pr. kalenderdag fra og

med første til og med siste kursdag. Ved slike kurs av kortere varighet registreres arbeidstiden likt med kurs i Norge, jfr. punkt 2.8.2.

- 2.8.6 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.
- 2.8.7 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.
- 2.8.8 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.
- 2.8.9 Pålagte kurs skal forsøkes lagt til den ansattes disponibelperiode når dette ikke skaper problemer for driften.

2.9 ARBEIDSTØY

- 2.9.1 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

- 2.10.1 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

- 2.11.1 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 tillitsvalgtsarbeid blir registrert som arbeidstid. Inntekten skal baseres på lønnsmatrisen for den gruppe arbeidstakere den aktuelle tillitsvalgte tilhører. For konserntillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt hvor det 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 INDUSTRI ENERGI og NR 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, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid m.v. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

2.14 GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

- 2.14.1 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 ansettelser, 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 NR og INDUSTRI ENERGI bl.a. peke på at:

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

2.16 INNVANDRERE

2.16.1 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

3.1.1 Denne delen av avtalen inneholder mer utfyllende bestemmelser for offshorearbeid.

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 disponibilplan 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 disponibilplan 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. 20 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:

$$\frac{30,33 * \text{uker i arbeidssyklus}}{\text{uker disponibelperiode} * 7} = \text{Registreres daglig}$$

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 30,9 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 kontraktsmessige 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.

Ordningene skal etableres fra 01.10.99. Hvor dette punktet gjør det nødvendig å reforhandle lokale disponibelplaner kan endringene utstå til 01.01.2000.

- 3.4.4 For modul-, rør-, kabel- og konstruksjonspersonell etter pkt. 3.13.4.2 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. 3.13.4.7), 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 plusdager i henhold til nedenstående formel:

$$(\text{Dager i friperiode pr. år} * 10/100 - 12) * 2$$

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

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

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 plusdager pr. år.

Protokolltilførsel:

Vedrørende OLF og INDUSTRI ENERGI's enighet om å utrede en ordning hvor det eventuelt kan innføres en økonomisk kompensasjon som funksjon av antall disponibeldager, skal NR inviteres til å delta i utredningen. INDUSTRI ENERGI tar forbehold om aksept fra OLF.

- 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 disponibelplaner skal partene lokalt drøfte om det lar seg gjøre å sette opp en skiftplan basert på 14-28. En skiftplan som er basert 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

- 3.8.1 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 matservering, kompenseres med 1 times overtidsbetaling. (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. 3.13.4.2 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 bespisning. 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 bespisning. 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.