

Særavtale
2014-2016
land og sokkel
mellom
Statoil ASA
og
YS i Statoil

1	Særavtalens omfang	5
1.1	Generelt	5
1.2	Sokkelarbeid	5
2	Lønnsbestemmelser	5
2.1	Felles bestemmelser for tariff land og individuell lønn	5
2.1.1	Lønnsutbetaling	5
2.1.2	Lønnssystem	5
2.1.3	Militærtjeneste	6
2.1.4	Informasjon	6
2.1.5	Praktisering av lønnssystemene	6
2.1.6	Ansatte med nedsatt arbeidsevne	6
2.2	Tariffønn land	6
2.2.1	Inngangsnivå tarifflønnstabellen	6
2.2.2	Karrierestiger - lønnsinnplassering	6
2.2.3	Karrierestiger - de enkelte stigenes	7
2.2.4	Karrierestiger, opprykk og ansiennitetsregulering	7
2.2.5	Lærlinger	9
2.3	Individuell lønn	10
2.3.1	Inngangsnivå	10
2.3.2	Lønnsgaranti	10
2.3.3	Stillingsendring	10
2.3.4	Videreutdanning	10
2.3.5	Vikariat	10
2.3.6	Lønnsregulering	10
2.3.7	Elektronisk kommunikasjon	11
2.4	Ansatte i Statoil som ikke er berettiget til overtidsbetaling	11
2.4.1	Opprykk til lønnsgruppe 12	11
2.4.2	Faste ytelser	11
2.4.3	Merbelastning	11
2.4.4	Særlige bestemmelser	12
2.4.5	Vakt	12
3	Landbestemmelser	12
3.1	Arbeidstid	12
3.1.1	Ordinær arbeidstid	12
3.1.2	Skiftarbeid	13
3.1.3	Arbeidstid under driftsstans	13
3.2	Godtgjørelser	13
3.2.1	Skifttillegg	13
3.2.2	Helligdagstillegg	13
3.2.3	Vikariat	14
3.3	Godtgjørelser for overgang til annen arbeidstidsordning	14
3.4	Arbeidstidsordninger og kompensasjoner ved driftsstans	15
3.5	Godtgjørelse og øvrige regler for hjemmevakt og beredskapsvakt	17
3.6	Godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid som fast ordning	18
3.7	Funksjonsavhengige godtgjørelser	18
3.7.1	Godtgjørelse for høyspentarbeid	18

3.7.2	Myndighetspålagte oppgaver.....	18
3.7.3	Beredskapstillegg	18
3.7.4	1. innsatslag	18
3.8	Andre godtgjørelser.....	19
3.8.1	Kontrollromstillegg	19
3.8.2	Bruk av maske	19
3.9	Overtid.....	19
3.9.1	Generelle bestemmelser	19
3.9.2	Overtidsregler for dagtidsansatte.....	19
3.9.3	Overtidsregler for skiftansatte	20
3.10	Avspasering.....	21
3.10.1	Øvre grense.....	21
3.11	Avspasering/kompensasjon for skiftansatte	21
3.12	Kurs på fritid	21
3.12.1	Skiftansatte	21
3.12.2	Kurs/møter i fritid.....	21
4	Arbeid på sokkelen.....	21
4.1	Kategorier	21
4.2	Arbeidstid på sokkelen	21
4.3	Skiftplan	22
4.4	Lønnsbestemmelser	22
4.4.1	Grunnlønn.....	22
4.4.2	Fungeringstillegg.....	22
4.5	Alternativt arbeid.....	22
4.6	Godtgjørelser	22
4.6.1	Sokkelkompensasjon	22
4.6.2	Kompensasjon for skift-/ nattarbeid	23
4.6.3	Kompensasjon for arbeid på helg-, hellig- og høytidsdager.....	23
4.6.4	Beregning av overtidslønn.....	24
4.6.5	Ventetid/ekstra dager på sokkelen.....	24
4.6.6	Ventetid på heliport (avgangssted).....	24
4.6.7	Kansellert utreise for kategori B.....	25
4.6.8	Endring av arbeidsplan	25
4.7	Avspasering	25
4.7.1	Opptjening av fritid	25
4.7.2	Avvikling av avspasering	26
4.8	Kurs/opplæring i avspaseringsperioden	26
4.9	Innkalling i avspaseringsperioden	27
4.10	Opplæring på land for fast sokkelbasert personell	27
4.11	Alarmgodtgjørelse	27
4.12	HMS koordinator HAM med arbeid i SAR tjeneste.....	27
4.13	Ferie ved sokkelarbeid.....	27
4.14	Pensjons- og personforsikringsordninger	28
4.15	Sykelønn, lønn under permisjoner.....	28
4.16	Svangerskap.....	28
4.17	Konfirmasjon.....	28
4.18	Midlertidig stans av sokkelarbeid.....	28

4.19	Midlertidig arbeid på land	28
4.19.1	Midlertidig arbeid på land	29
4.19.2	Permanent overgang til stilling på land	29
4.20	Pensjonsgivende inntekt	29
4.21	Skiftgående fra landanlegg med enkeltstående sokkelopphold i sin friskiftperiode	29
4.21.1	Kompensasjon	29
4.21.2	Avspasering	29
5	Opphold på fartøy	30
5.1	Arbeidstid	30
5.2	Kompensasjoner	30
5.3	Overtidslønn	30
5.4	Ventetid/ekstra dager på fartøyet.....	30
6	Pålagt reise på fritid	30
6.1	Avspasering av tapt fritid hjemme	31
6.2	Kompensasjon for reise/opphold.....	31
7	E-læring som kompetansetiltak	31
8	Administrative forhold.....	31
9	Pensjons- og personforsikringsordninger	31
10	Lønn under sykdom	32
11	Ansiennitet for omsorgsarbeid	32
12	Militærtjeneste.....	32
12.1	Førstegangstjeneste/siviltjeneste	32
12.2	Repetisjonsøvelser.....	32
12.3	Ferieavvikling under militærtjenesten.....	33
13	Ferie- og feriegodtgjørelse	33
14	Permisjonsbestemmelser.....	33
14.1	Videreutdanning	33
14.2	Omsorgspermisjon.....	33
14.3	Amming.....	33
14.4	Syke barn.....	33
14.5	Dåp/ konfirmasjon.....	34
14.6	Permisjon ved svangerskap og adopsjon.....	34
14.7	Permisjon for fedre.....	34
15	Verneutstyr og arbeidsklær.....	34
15.1	Bedriftens ansvar	34
15.2	Oljetøy	34
15.3	Spesielle arbeidsantrekk	35
16	Arbeid under konflikt	35
17	Etterlønn ved dødsfall	35
18	Tilleggsavtaler.....	35
18.1	Avtale om datamaskinbaserte systemer.....	35
18.2	Avtale om likestilling	35
18.3	Tillitsvalgtbestemmelser	35
19	Særavtalens varighet.....	35

Under henvisning til overenskomst mellom NHO/Norsk olje og gass/NI – YS/Negotia-Parat-SAFE er det inngått følgende særavtale mellom Statoil og YS i Statoil. Særavtalen erstatter eventuelle tilsvarende bestemmelser i nevnte overenskomst.

Hovedavtalen NHO/YS gjelder i sin helhet (delene A-C).

1 Særavtalens omfang

1.1 Generelt

Særavtalen gjelder for YS' medlemmer som er ansatt i Statoil ASA og lønnes etter Statoils lønssystem for tariffstillinger (landansatte) eller individuelt lønnsområde.

Partene er enige om at særavtalens virkeområde ikke utvider eksisterende rett og plikt etter overliggende overenskomster og følger disse med hensyn til forbundsbehandling.

Avtalen medfører ingen endring i arbeidsdelingen mellom YS-foreningene med hensyn til organisering på land og sokkel. Trer noen av YS-foreningenes forbund ut av YS eller samarbeidsavtalen mellom YS-foreningene i Statoil opphører, er partene enig om at særavtalens virkeområde justeres i samsvar med forbundenes overliggende avtaler.

1.2 Sokkelarbeid

Når det gjelder arbeid på sokkelen vises det til særavtalens sokkelbestemmelser som kommer til anvendelse for ansatte på Statoils lønssystem for individuelt område. For tariffstillinger vises til sokkeloverenskomst mellom NHO/Norsk olje og gass og YS/SAFE for arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner samt lokal særavtale iht. sokkeloverenskomsten pkt 4a.

Dersom det er behov for å disponere landansatte midlertidig i stillinger innenfor YS/SAFE' sokkeloverenskomst utover 28 døgn pr. kalenderår vil de landansatte bli omfattet av YS/SAFE' sokkeloverenskomst.

2 Lønnsbestemmelser

2.1 Felles bestemmelser for tariff land og individuell lønn

2.1.1 Lønnsutbetaling

Lønns- og feriepengutbetaling foretas den 15. i måneden, men med nødvendig tilpasning for ferie- og julemåned.

2.1.2 Lønssystem

YS' medlemmer i Statoil skal avlønnes etter Statoils lønssystem. Lønssystemenes tabell er en del av særavtalen. Endringer av de deler av lønssystemet som ikke er nedfelt i dette kapittel, skal drøftes mellom partene.

2.1.3 Militærtjeneste

Avtjent førstegangstjeneste etter endt utdanning gir inntil 1 års ansiennitet innenfor den ansattes garantiområde ved innplassering i lønssystemet.

2.1.4 Informasjon

I tilknytning til årlig tariff lønnsregulering pr 1.6. og individuell lønns- og karrierevurdering pr 1.7. stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for internt bruk for YS' forhandlingsutvalg.

2.1.5 Praktisering av lønssystemene

YS har til enhver tid adgang til å drøfte med bedriften praktiseringen av lønssystemet og ta opp eventuelle skjvheter. Dersom en av partene ønsker det, skal det settes opp protokoll fra disse drøftingene.

2.1.6 Ansatte med nedsatt arbeidsevne

For ansatte hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønn og arbeidsvilkår etter avtale mellom arbeidsgiveren, vedkommende ansatt og tillitsvalgt. Bedriften vil se med forståelse på lønns- og arbeidsforholdene for eldre arbeidstakere med lang tjeneste i bedriften som har fått svekket arbeidsevne eller helse pga. mangeårig tungt arbeid, yrkessykdommer, bedriftsskader og lignende, og derfor ikke lenger kan opprettholde et rimelig fortjenestenivå i sitt vanlige arbeid.

I samråd med de tillitsvalgte vil man søke å finne særordninger som sikrer slike arbeidstakere lettere arbeid og et rimelig fortjenestenivå hensyn tatt til tidligere lønnsnivå og ytelser fra trygdeinstitusjon eller forsikringsordning som helt eller delvis er finansiert av Statoil.

2.2 Tariff lønn land

2.2.1 Inngangsnivå tariff lønnstabellen

Inngangsnivå i tariff lønnstabellen er angitt i den enkelte karrierestige.

2.2.2 Karrierestiger - lønnsinnplassering

Ved nyansettelse godskrives ekstern relevant arbeidserfaring normalt med inntil 5 års ansiennitet/trinn i karrierestigen. Maksimal uttelling for ekstern erfaring er spesifisert i den enkelte karrierestige.

Det gis uttelling for omsorgsarbeid og førstegangstjeneste.

Ved overgang mellom land- og sokkelstillinger beholder den ansatte sin tabellmessige innplassering (i samme karrierestige), dvs. ingen endring i grunnlønn.

Ved overgang fra land- til sokkelstilling innenfor tariff lønnstabellen knyttes beregningsgrunnlaget for sokkeltillegget til den enkeltes grunnlønn, maksimalt tilsvarende lønnsgruppe H8.

2.2.3 *Karrierestiger - de enkelte stigen*

De ulike stillingene/stillingsgruppene som lønnes etter tariff lønnstabellen er plassert i avtalefestede karrierestiger med fastlagt inngangsnivå, opprykkskriterier og topplønn.

2.2.4 *Karrierestiger, opprykk og ansiennitetsregulering*

Det gis opprykk til ny lønnsgruppe pr. 1.6. Den ansattes tid i hver gruppe vil variere avhengig av ansettelsestidspunkt.

Det er krav om mer enn 6 måneders intern erfaring for å bli omfattet av ansiennitets- regulering. Dette innebærer at arbeidstakere som ansettes i tiden 1.12 - 31.5 ikke vil få ansiennitetsopprykk ved lønnsregulering 1.6. Arbeidstakere som ansettes i tiden 1.6 -30.11. gis ansiennitetsopprykk 1.6. det påfølgende år.

Ved opprykk til et høyere karriereløp innplasseres den enkelte arbeidstaker i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over i det nye karriereløpet og i tillegg gis ett ansiennitetstrinn.

Topplønn i de ulike karriereløp nås kun gjennom Statoilerfaring. Opprykkskriterier er beskrevet i aktuelle karriereløp.

Det gis ikke individuell lønnsvurdering for ansatte omfattet av avtalefestede karrierestiger.

Det er etablert egne karriereløp for følgende stillinger/stillingsgrupper:

2.2.4.1 *Fagoperatører/ teknikere*

Følgende fagområder omfattes av karrierestigen, fagbrev innen: Prosess, mekanisk, elektro, automasjon, instrument, laborant, kran og material.

Operatører/teknikere med fagbrev som arbeider iht. kriteriene i IBD/ Drift 2000 har inngang i henholdsvis lønnstrinn F1 og F2 (3 og 4 års fag). Ekstern erfaring godskrives med inntil 7 år, dvs. tom lgr H3.

År	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lgr	F1	F2	F3	G2	G3	G4	G5	H3	H4	H5	H6	H7	H8

Operatører/teknikere med fagbrev for øvrig har inngang i henholdsvis lønnstrinn E1 og E2 (3 og 4 års fag). Ekstern erfaring godskrives med inntil 6 år, dvs. tom lgr F6.

År	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lgr	E1	E2	E3	E4	F4	F5	F6	F7	F8	G8

2.2.4.2 *Betjenter*

Betjenter med fullført 3-årig videregående skole har inngang i lønnstrinn C1. Ekstern erfaring godskrives med inntil 5 år, dvs tom lgr D4.

Stillingstitler som brukes under denne karrierestige er betjent lgr C og sr. betjent lgr D og E. For fagområdene lager, transport og kantine vil topplønn være lgr D. Stillinger innen vakt, post sentralbord/ teleks samt arbeidsleder kantine har utgang i lgr E.

År	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Lgr	C1	C2	C3	C4	D3	D4	D5	D6	D7	D8	E7	E8

2.2.4.3 Administrasjonskoordinatorer , kokk og vaktleder

Administrasjonskoordinatorer med fullført 3-årig videregående skole har inngang i lønnstrinn C1, ansatte med kontorfabrev/ postgymnasial utdanning gis inngang i C3. Kokk med fagbrev har inngang i lønnstrinn C1. Vaktleder har inngang i D2. Gruppen har et garantert lønnsløp med utgang i lønnsgruppe G.

Stillingstitler som brukes under denne karrierestige er:

- Administrasjonskoordinator i lgr C, D, E, F, G og H.
- Kokk i lgr C, D, E, F og G
- Vaktleder I i lønnsgruppe D, E, F og G
- Arbeidsleder og vaktleder II har utgang i lønnsgruppe H

Ekstern erfaring godskrives med inntil 5 år, dvs tom lgr E4.

År	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Lgr	C1	C2	C3	D2	D3	E4	E5	F6	F7	G7	G8

Det kan gis opprykk til lgr H5 etter 2 år i lgr G. Dette forutsetter at følgende kriterier er oppfylt:

- Administrasjonskoordinator krav om minimum 1-årig postgymnasial utdanning
- krav om god virksomhetsforståelse
- stillingen innebærer budsjettoppfølging og ansvar for sekretærressursene i området/enheten
- stillingen innebærer veiledning av andre innen et fagområde
- stillingen rapporterer til direktør

Administrasjonskoordinator / saksbehandler, vaktleder II samt/ arbeidsleder

- krav om minimum 1-årig postgymnasial utdanning
- krav om god virksomhetsforståelse
- stillingen innebærer arbeidsledelse/veiledning av andre innen et fagområde
- vaktleder II har operativ ledelse for viderevarsling av hendelser i Statoil konsernet. I dette inngår sentrale beredskapsoppgaver med ansvar for varsling, oppdatering av vakt- og varslingsplaner for 2. og 3. linjes beredskapsorganisasjon. Også innkalling av 2. og 3. linje ved større hendelser.

For begge stillingskategoriene gjelder i tillegg krav til gode prestasjoner.

Lang og relevant erfaring, gjerne kombinert med relevant fagbrev kan kompensere for kravet til postgymnasial utdanning.

2.2.5 Lærlinger

2.2.5.1 Lønnsforhold

Lærlingsatser i Statoil vurderes uavhengig av varierende inngangsnivå for det enkelte fagbrev ved at lønnsgruppe C5 - som er avtalens høyeste inngangsnivå - er referanse for alle lærlinger.

Lærlinglønn reguleres som fast % av lønn for nyutdannet fagarbeider:

Lære- halvår	1	2	3	4	5	6	7	8
Lønn	skole	skole	Skole	skole	30%	40%	50%	80%

For lærlinger med lengre skolegang og kortere lærlingtid justeres innplassering tilsvarende.

2.2.5.2 Særlige bestemmelser for lærlinger på land

For lærlinger som går skiftordning fastsettes skifttillegg i henhold til gjeldende avtale.

Tilsvarende følges andre forhold som ikke er regulert i denne protokoll den til enhver tid gjeldende særavtale.

Lærlinger som er tilflyttere til sitt lærested fra et annet fylke, gis dekning for tre årlige hjemreiser på billigste måte.

2.2.5.3 Særlige bestemmelser for lærlinger på sokkel

For lærlinger som utfører hele eller deler av sin læretid på sokkel lønnes etter ovenstående lønnsatser. Sokkelt tillegg utbetales med 47% på aktuell lærlingelønn. For korte opphold beregnes dagsats på vanlig måte basert på den enkeltes lønn ut fra at fullt sokkelår stipuleres til 134 døgn.

Tekniske bestemmelser for øvrig følger av sokkeloverenskomsten mellom YS/SAFE og NHO/OLF.

2.2.5.4 Frivillig deltakelse på kurs

For alle lærlinger i Statoil gjelder at tilbud om deltakelse på kurs, utover det som er fastsatt i aktuell læreplan eller er obligatoriske kurs i bedriften og som foregår i den enkeltes fritid, ikke kompenseres.

2.2.5.5 Overtidsarbeid/ kompensasjon

Lærlinger som i sin arbeidssituasjon benyttes til overtidsarbeid skal kompenseres etter særskilt fastsatt sats i relasjon til laveste hjelpearbeiders lønn, jamfør vanlig industripraksis. For lærlinger som pålegges overtidsarbeid medfører dette at lærlinger betales overtid med utgangspunkt i lønnsgruppe C3.

Det er en målsetting at lærlinger i minst mulig grad skal belastes med overtidsarbeid.

2.3 Individuell lønn

2.3.1 Inngangsnivå

Avsluttet 2-årig og 3-årig og 4-årig postgymnasial utdanning med relevans for stillingen har inngang i lønssystemet i lgr 6.

Avsluttet teknisk bachelorgrad (tidligere 3-årig ingeniør) har inngang i lønssystemet i lgr 7.

Avsluttet mastergrad eller lengre postgymnasial utdanning med relevans for stillingen har inngang i lønssystemet i lgr 7.

Avsluttet teknisk/ økonomisk mastergrad (tidligere sivilingeniør/siviløkonom, cand. scient/ cand. real) har inngang i lønssystemet i lgr 8.

Utdannelsens lengde som referert i ovenstående pkt er den stipulerte tiden gitt av de respektive utdanningsinstitusjoner.

2.3.2 Lønnsgaranti

Ethvert medlem vil være garantert utgang i lønssystemet en lønnsgruppe utover inngangsnivået for vedkommendes utdannelsesnivå.

2.3.3 Stillingsendring

Overgang til høyere/annen fast stilling medfører vurdering av omplassering i lønssystemet.

2.3.4 Videreutdanning

Dersom ansatte tar tilleggsutdanning som medfører utdanningsgrad av høyere nivå enn den de hadde før (f eks bachelorgrad til mastergrad), og utdanningen har relevans for jobben, skal lønnen tas opp til vurdering.

2.3.5 Vikariat

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 2 uker i sammenheng (ikke ferievikariat) skal bedriften yte vedkommende en godtgjørelse på minimum 3%. Godtgjørelse ved vikariat betales fra første dag.

2.3.6 Lønnsregulering

Den årlige lønnsregulering foretas 1. juli hvert år og eventuelle reguleringer gjøres gjeldende fra denne dato. Karrierevurdering gjennomføres 1. juli hvert år.

2.3.7 Elektronisk kommunikasjon

Det gis en fast årlig kompensasjon på kr 4.800,- som godtgjørelse for elektronisk kommunikasjon (f.eks telefon/ internett/ bredbånd) i lgr. 12-13.

2.4 Ansatte i Statoil som ikke er berettiget til overtidsbetaling

Nedenstående bestemmelser gjelder for ansatte i Statoil som ikke er berettiget til overtidsbetaling.

2.4.1 Opprykk til lønnsgruppe 12

Opprykk til lønnsgruppe 12 er basert på en vurdering av stilling, kompetanse, potensiale og oppnådde resultater. For ansatte som har hatt en betydelig overtidsbelastning, skal også dette være et element ved ny lønnsfastsettelse.

2.4.2 Faste ytelser

2.4.2.1 Bilgodtgjørelse

Bilgodtgjørelse for sokkelansatte og landansatte som arbeider fast på helkontinuerlig skift i lønnsgruppe 12 og 13 utbetales med en variabel og en fast del. Den variable delen tilsvarer den til enhver tid vanlig kilometersats for 3.500 km (pt kr 4,05 * 3.500= kr 14.175,-). Den faste del er på kr 45 000,- og utbetales i like månedlige beløp. Kjøring utover 3.500 km godtgjøres iht. Statoils reiseregulativ.

Bilgodtgjørelse for lønnsgruppe 14 og 15 utbetales med en variabel og en fast del. Den variable delen tilsvarer den til enhver tid vanlig kilometersats for 3.500 km (pt kr 4,05 * 3.500= kr 14.175,-). Den faste del er på kr 58.000,- og utbetales i like månedlige beløp. Kjøring utover 3.500 km godtgjøres iht. Statoils reiseregulativ.

2.4.3 Merbelastning

2.4.3.1 Fridager ved arbeidsbelastning

Ikke overtidsberettiget personell kan som følge av særlig arbeidsbelastning gis mulighet til å ta ut inntil 5 dager i avspasering pr. år. Tidspunkt for slik avspasering skal velges med hensyn ut fra den enkelte avdelings drift og derfor også avtales med nærmeste leder. Slik avspasering kan ikke selges eller overføres til nytt kalenderår.

Bestemmelsene gjelder ikke for personell som er fast kompensert for ujevn arbeidstid, ref pkt 2.4.4 nedenfor.

2.4.3.2 Merarbeid i lønnsgruppe 14

Ansatte i lønnsgruppe 14, kan i særlige situasjoner gis avspasering for ekstra arbeid vesentlig utover normal arbeidsbelastning for stillinger på dette stillingsnivå.

En slik særlig situasjon karakteriseres ved at den ansatte i vesentlig grad har redusert mulighet til selv å organisere sitt arbeid og sin arbeidstid, f eks ved at de må følge en fast arbeidsplan.

I tillegg skal den særlige situasjonen være knyttet til;

- Planlegging under og gjennomføring av driftstansrevisjoner ¹⁾
- Intensiv kortvarig arbeidsinnsats over en på forhånd avtalt periode
- Akutte situasjoner med sikte på å ta vare på mennesker og miljø

Ansatte kan avspasere merarbeid etter en vurdering av den ekstrabelastning som er pålagt.

Opptjente avspaseringstimer kan selges.

¹⁾ I forbindelse med arbeid på landanlegg gis helligdagstillegg for bevegelige helligdager på kr 1.580,- dersom slikt arbeid er pålagt i plan.

2.4.4 Særlige bestemmelser

2.4.4.1 Helkontinuerlig skift på land i 12-14

Ansatte i lønnsgruppe 12-14 som arbeider fast på helkontinuerlig skift (mer enn 1 skiftsyklus) på land godtgjøres med 10 % for all uregelmessig arbeidstid.

2.4.4.2 Sokkelpersonell

Personell i lønnsgruppe 12 og høyere som arbeider fast på sokkelen eller delvis sokkelbasert personell med arbeidsplan ytes en fast kompensasjon for uregelmessig arbeidstid på 10 %. Beregningsgrunnlaget er basislønn (grunnlønn + 47 % sokkelkompensasjon).

Ovennevnte gjelder også ved arbeid utover normal oppholdsperiode og utkall i friperiode. Beregnes som et daglig tillegg.

2.4.5 Vakt

Ansatte i lønnsgruppe 14 og 15 som har ett eller flere oppmøte på drifts-/kontorsted i helg/ hellig-/ høytidsdag iht. vaktplan godtgjøres med et fullt ekstra helgevaktstillegg.

Oppmøte på drifts-/ kontorsted i ukedager i nattdelen av døgnet (kl 2100-0600), kompenseres med 2 time avspasering pr utkall pr døgn.

3 Landbestemmelser

3.1 Arbeidstid

3.1.1 Ordinær arbeidstid

Den effektive ordinære arbeidstid er 37,5 t/uke. Daglig arbeidstid er 7,5 timer. I tillegg kommer 30 minutter hvilepause. Onsdag før skjærtorsdag slutter ordinær arbeidstid kl 1200.

3.1.2 Skiftarbeid

- a) Den ordinære, effektive arbeidstid for 2-skift uten søn- eller helligdagsskift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.
- b) Arbeidstiden på 2-skift som etter planen omfatter ordinært arbeid på søn- og/eller hellig- og høytidsdager som faller på ukens hverdager, skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Merknad: Som ordinært søndagsarbeid regnes ordningen med minst 1 søndagsskift (lørdag kl 1800 til søndag kl 2200) i løpet av en 4-ukers periode. Som ordinært arbeid på hellig- og høytidsdager regnes ordninger hvor arbeidet ikke stoppes av slike dager.

- c) Den ordinære arbeidstid for døgkontinuerlig skiftarbeid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.
- d) Den ordinære arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.
- e) Inndelingen av den daglige arbeidstid, skiftplan, skiftoverlapping og beredskapsvakt avtales lokalt innenfor gjeldende lover, avtaler og administrative bestemmelser.

3.1.3 Arbeidstid under driftsstans

Prinsipper for ordning av arbeidstiden under driftsstans er nedfelt i denne avtalens punkt 3.4.2.

3.2 Godtgjørelser

3.2.1 Skifttillegg

Med skifttillegg menes kompensasjon for skift, beredskap og ulempe som denne arbeidstidsordning medfører.

Ansatte på 6-skiftplan ytes et fast årlig skifttillegg på 18% av lønnsgruppe H8.

Ansatte på fast 2-skiftplan uten lørdag ytes et fast årlig skifttillegg på 45% av skifttillegg for 6-skiftplan.

Ved innføring av andre skifttyper enn nevnt ovenfor skal godtgjørelsen fastsettes forholdsmessig i relasjon til de foran nevnte satser.

3.2.2 Helligdagstillegg

For følgende skift betales et ekstra tillegg pr. skift på kr 1.880,-:

- fra nyttårsaften kl. 0700 til 1. nyttårsdag kl. 2300.
- fra onsdag før skjærtorsdag kl. 12.00 til 2. påskedag kl. 2300.
- fra 30. april kl. 2300 til 1. mai kl. 2300.
- fra 16. mai kl. 2300 til 17. mai kl. 2300.

- fra onsdag før Kristi Himmelfartsdag kl. 23.00 til Kristi Himmelfartsdag kl. 2300.
- fra pinseften kl. 0700 til 2. pinsedag kl. 2300.
- fra julaften kl. 0700 til 2. juledag kl. 2300.

For deler av skift og 12 timers skift betales helligdagstillegget pro rata.

Skiftansatte som arbeider overtid på bevegelige helligdager skal ha dobbelt helligdagstillegg.

3.2.3 Vikariat

Operatører/ teknikere som vikarierer for arbeidsledere betales fra første dag et tillegg på 15% på egen lønn innenfor karrierestigen, dvs høyeste vikariatstillegg vil være 15% av lønnsgruppe H8.

3.3 Godtgjørelser for overgang til annen arbeidstidsordning

a. Definisjoner:

korttidsordning:	Ordning som har varighet 7 døgn og mindre
langtidsordning:	Ordning som har varighet mer enn 7 døgn
skiftuketillegg:	Fast årlig skifttillegg dividert med 40

b. Skiftpersonell som bytter plass i skiftplanen eller til annen skiftplan

korttidsordning:	Vanlige overtidsregler følges for den tid som ligger utenfor den opprinnelige arbeidstid.
langtidsordning:	Det utbetales et skiftuketillegg i tillegg til skifttillegget, og eventuelle overtallige timer kompenseres med overtidsbetaling. Overtallige timer i en 6 ukers periode regnes fra og med uke 1 i opprinnelig skiftplan.

c. Skiftpersonell som overføres til dagtid

korttidsordning:	Vanlige overtidsregler for dagtidsansatte følges for den tid som ligger utenfor den opprinnelige arbeidstid.
langtidsordning:	Godtgjørelse iht. punkt 3.2 bortfaller og det utbetales et skiftuketillegg. Eventuelle overtallige timer kompenseres med overtidsbetaling. Overtallige timer i en 6 ukers periode regnes fra og med uke 1 i opprinnelig skiftplan

d. Dagtidsansatte som overføres til skift- /tilfeldige skift

korttidsordning:	Vanlige overtidsregler for skiftsansatte følges for den tid som ligger utenfor den opprinnelige arbeidstid.
langtidsordning:	Når dagtidsansatte overføres til en godkjent skiftordning, gis et skiftuketillegg i tillegg til ordinære godtgjørelser for skiftansatte. Eventuelle overtallige timer kompenseres med overtidsbetaling. Overtallige timer i en 4 ukers periode regnes fra og med første mandag

i måneden overgangen finner sted.

e) Skiftpersonell midlertidig overført til dagtid for kompetanseutvikling

Når skiftpersonell midlertidig overføres til dagtid for kompetanseutvikling beholdes skifttillegg og evt. øvrige faste tillegg tillagt stillingen. Ordningen gjøres gjeldende for perioder på inntil 6 uker. Ved kompetanseutvikling av lengre varighet vil avlønning bli i henhold til avtale mellom den ansatte og bedriften. Skiftuketillegg kommer ikke til anvendelse.

3.4 Arbeidstidsordninger og kompensasjoner ved driftsstans

3.4.1 Generelt

Med produksjonsstans menes i denne sammenheng stans i produksjonen/i en produksjonslinje eller utstyr i 2 døgn eller mer og som betinger endring i forhold til den normale arbeidstidsordning. Produksjonsstans er for en produksjonsbedrift en ekstraordinær situasjon som fører til at ekstraordinære arbeidsplaner må iverksettes for så raskt som mulig å få produksjonen i gang igjen.

Enhver produksjonsstans kan forårsake produksjonstap. Det er i partenes interesse å minimalisere slike stanser.

Vedlikeholdsarbeid som medfører overtidsarbeid i situasjoner hvor ikke produksjonen/produksjonslinje stanser og det ikke trengs endrede arbeidsplaner, omfattes ikke av denne avtalen.

Når en stans er en realitet er det viktig at de rette ressurser blir satt inn for så raskt som mulig å få produksjonen i gang igjen. Eget personell bør i størst mulig grad settes inn i slike ekstraordinære situasjoner fremfor innleid arbeidskraft.

3.4.2 Arbeidstid/arbeidsplaner

Bedriften skal i samarbeid med fagforeningene utarbeide detaljerte arbeidsplaner i god tid før planlagt stans, ref. arbeidsmiljølovens Kap. 10.

Eventuell forlengelse/avkortning og endring av plan skal også forelegges fagorganisasjon. Den ekstraordinære arbeidsbelastning som planen krever skal i størst mulig grad fordeles på flere ansatte.

Oversikt over ansatte som deltar i stansorganisasjonen skal oppdateres ved endringer i stansplanene.

Planene kan være bygget opp med forskjellige arbeidsøkter som kan dekke hele eller deler av døgnet.

Det er enighet om at arbeidsplaner under driftsstans ikke er å betrakte som skiftarbeid.

Med bakgrunn i den ekstraordinære situasjonen, er det enighet mellom bedriften og fagforeningen om følgende rammer for arbeidstidsordninger ved driftsstans:

Søn- og helgedagsarbeid: Planen kan innebære søn- og helgedagsarbeid i inntil 2 påfølgende helger

Nattarbeid: Arbeidsplanen kan omfatte nattarbeid.

Lengden av alminnelig arbeidstid:	Den daglige arbeidstid kan utvides ut over den normale arbeidstid.
Hviletid mellom 2 arbeidsøkter:	Ved uforutsette hendelser/situasjon kan hviletid mellom 2 arbeidsøkter settes ned til 8 timer.
Ukentlig hviletid:	Den ukentlige hviletiden kan settes til 28 timer.
Gjennomsnittsberegning av arbeidstid:	Gjennomsnittsberegning iht. AMLs regler, kan legges til grunn ved beregning av ukentlig arbeidstid.
Utvidet adgang til bruk av overtid:	Maksimal bruk av utvidet adgang til overtid kan nyttes.

3.4.3 Kompensasjoner

Kompensasjoner i stanser gis i henhold til arbeidsplan fra første dag på plan.

Arbeidsreiser utover det antall som ansatte måtte ha etter sin normalplan, kompenseres etter gjeldende regulativ.

For personell som står på avtalt arbeidsplan utover 21 døgn gis 1 dag avspasering pr påbegynt uke utover 3 uker.

3.4.3.1 Dagtidsansatte

Følgende kompensasjoner gjøres gjeldende ved driftsstans for dagtidsansatte som får sin arbeidstid endret i forhold til normal arbeidstid:

For overtidarbeid i stans betales et tillegg på 125 % .

I forbindelse med overtidarbeid på landanlegg i driftsstans gis ett helligdagstillegg for hele bevegelige helligdager, som nevnt i pkt. 3.2.2. dersom slikt arbeid er pålagt i plan. For del av helligdag betales helligdagstillegget pro rata.

Spisepause som ikke tilfredsstillter kravene til lengde og/eller spisested iht. AML, vil bli å betrakte som arbeidstid.

Når fastsatt arbeidsplan avbrytes før planlagt, og den ansatte tilbakeføres til sin ordinære arbeidstid, opprettholder den ansatte kompensasjon iht. oppsatt plan i ett døgn. I spesielle tilfeller vil dette kunne være gjenstand for nærmere drøftelser.

Personell som er startet på arbeidsplan som innebærer overtid og som må avbryte denne på grunn av arbeidsrelatert fravær, vil få utbetalt overtidskompensasjon etter oppsatt plan.

3.4.3.2 Skiftansatte

Følgende kompensasjoner gjøres gjeldende ved driftsstans for skiftpersonell som får sin arbeidstid endret i forhold til normal arbeidstid:

Særavtalens punkt 3.3 kommer ikke til anvendelse i forbindelse med stanser, med unntak av følgende:

- Driftsstans i 7 døgn og mindre kompenseres som korttidsordning.
- Ved driftsstanser utover 7 døgn kompenseres de første 7 døgn som korttidsordning, deretter langtidsordning.
- Fast skifttillegg beholdes.

Arbeider man flere helger enn hva normal arbeidsplan tilsier skal overtallige timer for merarbeid i helg kompenseres med overtidssats for helg.

Når fastsatt arbeidsplan avbrytes før planlagt, og den ansatte tilbakeføres til sin ordinære arbeidstid, opprettholder den ansatte kompensasjon iht. oppsatt plan i ett døgn. I spesielle tilfeller vil dette kunne være gjenstand for nærmere drøftelser.

Personell som er startet på arbeidsplan som innebærer overtid og som må avbryte denne på grunn av arbeidsrelatert fravær, vil få utbetalt overtidskompensasjon etter oppsatt plan.

For overtidarbeid i stans, i perioden fra mandag kl. 07:00 og frem til fredag kl. 16:00 betales et tillegg på 125 %.

3.5 Godtgjørelse og øvrige regler for hjemmevakt og beredskapsvakt

Reglene gjelder for ansatte som må være disponible utover sin ordinære arbeidstid.

Hjemmevakt og beredskapsvakttjenesten skal være pålagt av nærmeste overordnede. Vakttjenesten er ikke å betrakte som overtidarbeid. Vakttiden kommer derfor ikke til fradrag i det lovbegrensede antall overtidstimer.

For hver time utført beredskapsvakttjeneste skal 1/6 regnes som ordinær arbeidstid. For hver time utført hjemmevakttjeneste skal 1/4 regnes som ordinær arbeidstid. Ved utkalling i vaktperioden godtgjøres dette med vanlig overtidbetaling i henhold til reglene for overtid. All overtid skal trekkes fra i totalt antall vakttimer.

Avspasering må være avviklet innen neste ordinære vaktperiode. All tid kan avspaseres. Bedriften kan i forbindelse med oppstart eller andre ekstraordinære situasjoner fravike regelen om avspasering. Tilfeldige vakter som ikke inngår i den oppsatte vaktplan godtgjøres med 25% ekstra, beregnet av vaktkompensasjon. Med tilfeldige vakter menes vakt som varsles med kortere frist enn 2 uker. Denne kompensasjonen kommer ikke til anvendelse når bytte av vakt/tilfeldig vakt har sin bakgrunn i avtale mellom deltakere i vaktordningen

Beregningsgrunnlaget er basert på den ansattes grunnlønn.

Hjemmevakt og beredskapsvakt på bevegelige helligdager godtgjøres med kr 850,-. Helgevakt godtgjøres med til sammen kr 850,-. Bevegelige helligdager er:

- nyttårsaften, 1. nyttårsdag
- skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag
- 1. og 17. mai
- Kristi Himmelfartsdag

- pinseaften, 1. og 2. pinsedag
- julaften, 1. og 2. juledag

Helgevakt har en varighet på 64 timer, til vanlig fra ordinær arbeidstids slutt fredag kl 1600 til mandag kl 0800.

Tillegg:

Ved andre vaktordninger med mindre belastning mht. utkall/arbeidsmengde og/eller der vaktlisten er satt opp for å kunne møte ulykkessituasjoner skal det avtales andre kompensasjonsordninger.

3.6 Godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid som fast ordning

Ordningen gjelder ikke skiftarbeid.

Forskjøvet arbeidstid som fast ordning godtgjøres med satsen kr 30,- pr time i tiden kl 1600 - 2100. For tiden kl 0600 - 0800 er satsen kr 35,- pr time. Godtgjørelsen utbetales som tillegg til ordinær timelønn.

Det avtales lokalt hvilke personellgrupper som skal omfattes av ordningen. Ordningen gjelder ikke skiftarbeid.

3.7 Funksjonsavhengige godtgjørelser

Alle satser angitt i dette pkt er pr. år og inkl. feriepenges.

3.7.1 Godtgjørelse for høyspentarbeid

Elektrooperatør/tekniker med H-sertifikat som utfører høyspentarbeid betales et tillegg på kr 4.000,-.

3.7.2 Myndighetspålagte oppgaver

Operatør/ tekniker som utfører myndighetspålagte oppgaver med selvstendig ansvar betales et tillegg på kr 5.000,-.

3.7.3 Beredskapstillegg

For dagtidspersonell på tariff lønnstabellen som er opplært og inngår i beredskapsstyrken i enheter som er definert som industrivernbedrift klasse 1, betales et tillegg på kr. 2.000,-.

3.7.4 1. innsatslag

Deltakelse i første innsatslag for personell på tariff lønnstabellen og ansatte i lgr. 6-8 på individuelt lønnsområde i enheter som defineres som industrivernbedrift klasse 1, kompenseres med 3% av lønnsgruppe H8. Røykdykkere kompenseres med ytterligere 2% (dvs totalt 5% av H8 fra 1. juni 2008) forutsatt godkjent fysisk test og for varighet en faktisk innehar denne rolle i 1. innsatslag.

3.8 Andre godtgjørelser

3.8.1 Kontrollromstillegg

Fagoperatør som er opplært og godkjent til betjening av panel i kontrollrom på Statoils landanlegg gis et tillegg på kr. 11,-pr. arbeidet time på panel.

3.8.2 Bruk av maske

Kompensasjon for pålagt bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske, der dette er påkrevd gjennom styrende dokumentasjon eller nedfelt i krav, kompenseres med kr 20,- pr arbeidede time.

(Sveisemaske, støvmaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg).

3.9 Overtid

3.9.1 Generelle bestemmelser

Denne paragraf gjelder for ansatte som har krav på overtidsgodtgjørelse. Beregningsgrunnlag for overtidsbetaling er 150 t/mnd. Beregningsgrunnlaget for arbeidstakere på skiftordning med 33,6 timers arbeidsuke er 145 t/mnd.

Overtidsgodtgjørelse regnes fra overtidsarbeidets begynnelse. Når det pålegges overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet i direkte forlengelse av den alminnelige arbeidstid, skal det først gis en pause på en halv time. Pausen regnes med i arbeidstiden. Arbeidstaker har krav på kost. Kvittert og anvist regning på inntil kr 120,- vil bli refundert.

Ved utkall til overtidsarbeid ved kontor og landanlegg som ikke er i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid, betales overtidsgodtgjørelse for minst 3 timer. Dersom varslet om slikt overtidsarbeid blir trukket tilbake før arbeidstakeren har møtt frem, betales overtidsgodtgjørelse for 1 time.

Overtid kan etter avtale med overordnet avspaseres time for time med utbetaling av overtidstillegget. Dette er under forutsetning av at arbeidets art tillater det.

3.9.2 Overtidsregler for dagtidsansatte

For overtid mellom kl 1900 og den ordinære arbeidstidens begynnelse og for overtidsarbeid på fredager etter kl. 1600, lørdager og søndager, betales et tillegg på 100%

For annet overtidsarbeid enn det som er nevnt i avsnittet ovenfor betales et tillegg på 75%.

Overtidsarbeid til de tider som er nevnt i punkt 3.2 betales et tillegg på 150%.

3.9.2.1 Overtidsgodtgjørelse for dagtidsansatt i lønnsgruppe 12 og 13.

Bestemmelsen gjelde fra 1.2.2013 for ansatte som arbeider ordinær dagarbeidstid i lønnsgruppe 12 og 13.

5 ekstra avspaseringsdager i henhold til avtalens punkt 2.4.3.1 gis under forutsetning av at det minst arbeides 37,5 timer overtid pr år. Arbeides det kortere tid enn det som er avspasert time for time, vil dette være gjenstand for trekk i lønn.

Det ytes en fast overtidskompensasjon stor kr. 60,000,- pr. år for ansatte i full stilling. Ytelsen inngår i pensjonsgrunnlaget. Denne ytelsen utgjør full kompensasjon for ytterligere 72,5 timer overtid.

Disse ytelsene utgjør full kompensasjon for de 110 første årlige overtidstimer som påløper hos arbeidstaker beregnet fom 1. januar hvert år.

Overtid utover totalt 110 timer pr år kompenseres time for time i henhold til bestemmelsen i særavtalen. (De første 110 årlige overtidstimer er således unntatt fra særavtalens øvrige punkter om overtidsgodtgjørelse). All arbeidstid må registreres og overtid skal være pålagt.

Overtidsarbeid knyttet til særavtalens bestemmelser om driftsstans skal telle 1,5 time pr. time inntil de forhåndsbetalte 110 timene passerer.

På grunn av arbeidets spesielle karakter vil bedriften unnta følgende grupper fra ordningen: ansatte på utstasjoneringsavtale utenfor Norge samt tillitsvalgte og hovedverneombud med tjenestefri.

3.9.3 Overtidsregler for skiftansatte

3.9.3.1 Overtidsarbeid på høytider

Ved overtidarbeid på høytider som nevnt i denne avtalens punkt 3.2, betales et overtidstillegg på 150%, samt samme tillegg som for faste skift.

3.9.3.2 Overtidsarbeid i helg

Ved overtidarbeid fra fredag kl 1600 til mandag morgen kl 0700 betales et overtidstillegg på 150%.

3.9.3.3 Annet overtidarbeid

Ved all øvrig overtidarbeid betales et overtidstillegg på 100%.

3.9.3.4 Skiftbytte etter eget ønske

Det regnes ikke som overtid dersom en ansatt selv søker å få ombyttet sitt skift.

3.10 Avspasering

3.10.1 Øvre grense

Det kan til enhver tid ikke opparbeides mer enn 120 timers avspasering uten etter spesiell avtale med overordnet. Avspaseringstimer utover dette skal utbetales automatisk. Dersom arbeidstakeren ønsker det kan også lønn utbetales for alle avspaseringstimer som er opparbeidet, jamfør dog punkt 3.5.

3.11 Avspasering/kompensasjon for skiftansatte

Skiftansatte som er pålagt reiser i friskiftdøgn kompenseres iht. punkt 6.

3.12 Kurs på fritid

3.12.1 Skiftansatte

Pålagt kurs i skiftansattes fritid kompenseres med overtidbetaling iht. gjeldende satser.

3.12.2 Kurs/møter i fritid

Pålagte fagrelaterte kurs/møter i den ansattes fritid kan avspaseres time for time.

4 Arbeid på sokkelen

4.1 Kategorier

Det vil i denne avtalen skilles mellom følgende kategorier:

Kategori A Helt sokkelbasert personell med fast arbeidsplan og delvis sokkelbasert personell med fast arbeidsplan i 6 måneder eller mer.

Kategori B Alt annet personell i bedriften som utfører oppdrag eller er under opplæring på sokkelinnretning, dvs:

- a) delvis sokkelbasert personell uten fast arbeidsplan
- b) delvis sokkelbasert personell med arbeidsplan som dekker mindre enn 6 mnd
- c) landbasert personell med tilfeldig opphold på sokkelen.

4.2 Arbeidstid på sokkelen

Den daglige og årlige arbeidstid skal til enhver tid følge lover, forskrifter og avtaler.

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom Statoil og YS. Oppholdsperioden er definert som det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på sokkelinnretning.

Ansatte som arbeider fast på sokkelen skal tildeles en arbeidsplan som viser oppholdsperioder og friperioder for ett år om gangen. Arbeidsplanen skal være avtalt med de tillitsvalgte.

Delvis sokkelbasert personell som skal arbeide regelmessig på sokkelen i en tidsbegrenset periode, tildeles arbeidsplan for periodens varighet, jmfør punkt 4.1, kategorier.

Såfremt oppholdsperioden etter tildelt arbeidsplan er utstått (krav til arbeidstid er oppfylt) skal de ansatte ikke returnere til land med en senere helikopterrute enn den vedkommende kom ut til feltet med. Mindre uregelmessigheter som følge av værforhold og lignende er unntatt (variasjon inntil 1 - en - time).

Delvis sokkelbasert personell skal følge Statoils arbeidstid på land når de ikke gjør sokkeltjeneste.

4.3 Skiftplan

Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan. Arbeidstidsplanen benevnes skiftplan.

Endring av skiftplan kompenseres med et fast beløp på kr 2.900,-.

4.4 Lønnsbestemmelser

4.4.1 Grunnlønn

Med grunnlønn menes den lønn den ansatte har i Statoils lønnssystem uten noen form for kompensasjoner eller tillegg.

4.4.2 Fungeringstillegg

Fungeringstillegg i henhold til Statoils lønnssystem betales når det fungerer i høyere eller mer kvalifisert stilling i 10 dager eller mer. Dersom vedkommende fungerer i den høyere stillingen etter en fast oppsatt plan vil fungeringstillegget bli utbetalt fra første dag.

4.5 Alternativt arbeid

Bedriften vil så langt det er mulig tilby omskolering og arbeid på land til personell av kategori "A" dersom vedkommende mister helseattesten for sokkelarbeid.

4.6 Godtgjørelser

4.6.1 Sokkelkompensasjon

Det ytes sokkelkompensasjon på 47% av grunnlønn innenfor en øvre og nedre grense til arbeidstakere som omfattes av dette regulativ. Sokkelkompensasjonens minimumssats er kr 515,- pr døgn og maksimumssatsen kr 1.280,- pr døgn. Arbeidsåret på sokkelen stipuleres til 134 døgn.

For kategori A-personell utbetales sokkelkompensasjonen som et fast tillegg hver måned.

For kategori B-personell ytes kompensasjon for den tid vedkommende oppholder seg på sokkelen:

- inntil 6 timer: 1/2 døgnkompensasjon
- fra og med 6 timer - inntil 24 timer: full døgnkompensasjon.

Opphold utover 24 timer:

- inntil 6 timer: 1/2 døgnkompensasjon
- fra og med 6 timer: full døgnkompensasjon.

4.6.2 Kompensasjon for skift-/ nattarbeid

For skift og nattarbeid (19:00 – 07:00) utbetales et tillegg på kr 67,00 per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden (07:00-19:00). Det betales ikke tillegg for timer som ergodtgjort med overtidsbetaling.

Ved behov for konferansetid mellom arbeidstakere på minimum 15 minutter per skift innenfor helkontinuerlige skiftordninger er skift- /natttillegget kr 85,00 per time.

De lokale parter drøfter og avklarer hvilke arbeidstakergrupper i bedriften som kommer inn under ordningen med konferansetid.

Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen.

4.6.3 Kompensasjon for arbeid på helg-, hellig- og høytidsdager

Ansatte som er på sokkelen eller er registrert på heliport for utreise på følgende dager, godtgjøres med kr 1.880,- 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.

Nevnte godtgjørelse er å betrakte som en tilfeldig kompensasjon som kommer i tillegg til andre ytelser etter dette regulativ. Den skal ikke tas med i grunnlaget for beregning av sykepenger.

Kategori B personell i lønnsgruppe 6-13 som ikke går på fast arbeidsplan og arbeider på sokkel i helg- og helligdager gis kompensasjon med 12 timelønninger pr arbeidet dag. Pålagt arbeid utover 12 timer betales med overtid, 165%.

Bedriften vil søke å unngå at personell må oppholde seg på sokkelen både jule- og nyttårshelgen.

4.6.4 Beregning av overtidslønn

For arbeidsledere i lønnsgruppe 7-11 som arbeider fast eller delvis på sokkel, ytes en fast kompensasjon for uregelmessig arbeidstid på 10% av basislønn. Denne kompensasjonen er ment å dekke all uregelmessig arbeidstid innenfor fast oppsatte skift på sokkel.

Basis timelønn for beregning av overtidslønn:

$$\frac{\text{Grunnlønn pr. år} \times 1,47 = \text{Basislønn pr. time (B)}}{1\ 612}$$

For lønnsgruppe 6-11 er pålagt arbeid utover fastsatt ordinær arbeidstid på sokkelen å betrakte som overtid og skal godtgjøres med et prosenttillegg på 65% til basislønn pr. time, dvs. B + 65%.

For lønnsgruppe 6-11 regnes påbegynt halvtime som halvtime. Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha minimum 3 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

4.6.5 Ventetid/ekstra dager på sokkelen

Ventetid/ekstra dager på sokkelen utover normal oppholdsperiode godtgjøres som følger (pr time):

1. når det arbeides:
 - basislønn x 1,65 pr time for lønnsgruppe 6-11.
 - basislønn i inntil 12 timer pr. døgn for lønnsgruppe 12-15.
2. når det ikke arbeides gis det en kompensasjon på kr 1.050,- pr. døgn ved overnatting utover ordinær oppholdsperiode

Dersom det er mulig skal bedriften legge forholdene til rette for at de ansatte får arbeide i venteperioden.

4.6.6 Ventetid på heliport (avgangssted)

Dersom forsinket helikopteravgang medfører at den ansatte ikke får begynne sitt arbeid til avtalt tid på sokkelen (etter skiftplan eller tilsagt arbeidsstart), vil den ansattes sokkel kompensasjon likevel regnes fra det tidspunkt da arbeidet på sokkelen skulle ha begynt.

Dersom helikopteravgang til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har en rett på et måltid til en verdi av kr 100,-.

For hver fjerde ventetime i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr 150,-. Bedriften vil gjøre sitt beste for at ansatte skal slippe å vente på utreisestedet.

Kvittering for måltider etter ovenstående satser vedlegges ved utgiftsrefusjon.

Ventetid på heliport som strekker seg inn i den ansattes fritid på sokkelen godtgjøres med basis timelønn (B). Blir en sendt til hotell eller hjem fra heliport, får en ikke ventetidsbetaling. For hotellopphold gjelder diett og overnattingssatser i henhold til Statoils reiseregulativ.

Ved venting på heliport for landbasert personell med tilfeldig opphold på sokkel gjelder bedriftens reiseregulativ og bestemmelser om pålagt reise på fritid. Sokkeltillegg beregnes fra det tidspunkt vedkommende ankommer installasjonen.

4.6.7 Kansellert utreise for kategori B

Kansellert utreise for kategori B (jfr. 4.1 kategori B bokstav a og c) etter dokumentert frammøte på heliport i tidsrommet fra fredag kl. 15:00 til mandag kl. 07:00 kompenseres med et engangsbeløp på kroner 1 500.

4.6.8 Endring av arbeidsplan

Ved endring av arbeidsplan etter eget ønske kompenseres ikke for tapte fridager.

Ved pålagt endring av arbeidsplan kompenseres for tapte fridager i beregningsperioden. I tillegg utbetales kr 2.000,- for pålagt endring for hele beregningsperioden, ref. avsnitt 3.

Beregningsperioden er perioden som ligger mellom siste ordinære 14 dager arbeid - 21 dager (14/21) fri eller eventuelt 14 dager arbeid - 28 dager (14/28) fri i gammel arbeidsplan og første 14/21-, eventuelt 14/28-syklus i ny arbeidsplan.

Beregning av tapte fridager:

- Fast sokkelpersonell som følger arbeidsplan 14 dager arbeid - 21 dager fri og 14 dager arbeid - 28 dager fri :

.....antall arbeidsdager i beregningsperioden x 1.75 (= opptjent fridager (inkl. ferie)
-.....avviklede fridager i beregningsperioden
=....fridager til gode

- Fast sokkelpersonell som følger arbeidsplan 14 dager arbeid – 28 dager fri:

.....antall arbeidsdager i beregningsperioden x 2 (= opptjent fridager (inkl. ferie)
-.....avviklede fridager i beregningsperioden
=....fridager til gode

En tapt fridag kompenseres med 4,8 timer basislønn + 65% for overtidberettiget personell og 4,8 timer basislønn for ikke over- tidsberettiget personell.

4.7 Avspasering

4.7.1 Opptjening av fritid

A. Kategori A

Avspasering opptjenes i henhold til godkjent arbeidsplan. I alminnelighet vil en arbeidsplan

som strekker seg over ett år gi omkring 1,75 dag avspasering for hver arbeidet dag (normalt "sokkelår") Arbeidsplaner av kortere varighet enn ett år vil ta utgangspunkt i forholdet mellom et arbeidsår på land og et arbeidsår på sokkelen. Som en praktisk regel vil det gis 1 dag avspasering pr. arbeidet dag.

Eventuell avspasering utover dette utregnes i det enkelte tilfelle på grunnlag av antall dager på sokkelen.

B. Kategori B

Personellet betraktes hovedsakelig ut fra ovenstående regler, hvilket i praksis vil si at det gis

- 1 dag avspasering pr. overnatting
- 1 1/2 dag avspasering ved overnatting natt til lør-, søn- og helgedag for lønnsgruppe 6-11. (se forøvrig punkt 4.6.3)
- 2 dager avspasering ved overnatting natt til lør-, søn- og helgedag for lønnsgruppe 12-15.

4.7.2 Avvikling av avspasering

Kategori A-personell avspaserer i henhold til oppsatt arbeidsplan. Kategori B-personell skal avspasere opptjent fritid, og dette skal gjøres i tilknytning til avsluttet opphold på sokkelen. Dersom arbeidssituasjonen tilsier det og den ansatte selv samtykker, er det adgang til å arbeide i deler av avspaseringsperioder. Årlig grense for slikt arbeid er 200 timer. Automatisk omgjøring av fritid til økonomisk kompensasjon skjer først etter at 200 timer er akkumulert.

Kategori B-personell skal alltid avspasere lørdager, søndager og helligdager som er arbeidet på sokkelen. Kategori B-personell som arbeider i avspaseringsperiode kompenseres på følgende måte:

$$\frac{\text{Grunnlønn pr. måned}}{150}$$

4.8 Kurs/opplæring i avspaseringsperioden

Kategori A-personell til og med lønnsgruppe. 11 som blir pålagt kurs/ opplæring i avspaseringsperioden, godtgjøres for inntil 8 timer pr døgn etter følgende sats:

$$\frac{\text{Basislønn pr. år} \times 1,65}{1612}$$

Kategori B-personell skal ikke pålegges kurs/opplæring i avspaseringsperiode. Dersom en avtalt/opsatt avspaseringsperiode må forskyves, gis kompensasjon etter ovenstående formel.

For kategori A-personell i lønnsgruppe. 12 og over ytes kompensasjon for skriftlig pålagte kurs etter følgende regel:

$$\frac{\text{Basislønn pr. år}}{1612}$$

4.9 Innkalling i avspaseringsperioden

Dette punkt anvendes bare for kategori A-personell til og med lønnsgruppe 15. Med innkalling menes at bedriften får et umiddelbart behov for å pålegge den ansatte deltakelse ved konsultasjon, orientering, møte etc. Slik innkalling godtgjøres med en ulempekompensasjon.

Kompensasjonens størrelse pr time beregnes slik:

$$\frac{\text{Grunnlønn pr. år} \times 1,65}{1612}$$

Kompensasjonens størrelse pr time for kategori A-personell i lønnsgruppe 12-15 beregnes slik:

$$\frac{\text{Grunnlønn pr. år}}{1612}$$

Merknad til pkt. 4.8 og 4.9

Kurs/opplæring og innkallinger i avspaseringsperioden skal for den enkelte ansatte begrenses til det høyst nødvendig.

4.10 Opplæring på land for fast sokkelbasert personell

- A. Ansatte som må stå over inntil 4 oppholdsperioder for å delta på pålagte kurs og lignende som tar sikte på å vedlikeholde eller videreutvikle kompetanse, beholder full sokkelkompensasjon.
- B. For ansatte som deltar på frivillig basis på langvarige opplæringsprogrammer med sikte på å sikre selskapets behov for nøkkelpersonell avtales lønn- og arbeidsvilkår mellom bedriften og den ansatte.

4.11 Alarmgodtgjørelse

Alarmgodtgjørelsen er innarbeidet i sokkelkompensasjonen.

4.12 HMS koordinator HAM med arbeid i SAR tjeneste

HMS koordinator HAM (SAR sykepleiere) gis et fast ulempestillegg på kr 2.643,- pr mnd, for deltakelse i SAR-tjeneste. Dersom de ikke er på ordningen fast, mottar kr 260,- pr overnatting.

4.13 Ferie ved sokkelarbeid

For fast sokkelbasert personell regnes den første friperioden etter 1. juni hvert år som sommerferie. Perioden skal gi 3 uker fri. Vinterferie er den første uken av den første friperioden etter 1. januar hvert år.

Kategori B-personell vil i prinsippet få ferie som landbasert personell, likevel slik at det gjøres en beregning av hvor mye feriefritid som er tatt ut ved avspasering. Ferieloven gjelder hva angår eventuell deling av ferien.

4.14 Pensjons- og personforsikringsordninger

Utover ordningene angitt i punkt 10 har bedriften i tillegg opprettet en ordning som gir en engangserstatning ved permanent tap av helseattest for kontinentalsokkelen. Forsikringssummen er fastsatt pr 1.1.86 til et beløp tilsvarende 10 ganger folketrygdens grunnbeløp. Ordningen gjelder kun for fast sokkelbasert personell. Premieutgiftene til forsikringsordningen dekkes av Statoil.

4.15 Sykelønn, lønn under permisjoner

Sykelønn, lønn under korte velferdspermisjoner og svangerskapspermisjoner med lønn skal ta utgangspunkt i forventet inntekt i henhold til fast oppsatt arbeidsplan på sokkelen. Forventet inntekt regnes som grunnlønn, sokkelkompensasjon og skifttillegg dersom den ansatte skulle ha arbeidet skift.

4.16 Svangerskap

I henhold til helsedirektoratets forskrifter for sokkelen kan den ansatte være i arbeid inntil den 28. uke av svangerskapet. Fra og med den 28. uke kan den gravide ikke fortsette å arbeide på sokkelen. Bedriften vil med bakgrunn i dette gi den ansatte permisjon med lønn inntil lovbestemt permisjon trer i kraft (3 uker før nedkomstdato).

Dersom den ansatte ønsker å arbeide i landorganisasjonen, skal bedriften prøve å legge forholdene til rette på en slik måte at eventuelt skifte av bosted, reiser o.l. kan gjennomføres på en tilfredsstillende måte for den ansatte. Sokkellønn opprettholdes inntil svangerskapspermisjon tiltres.

4.17 Konfirmasjon

Ved egne barns konfirmasjon gis permisjon med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold e.l er av lengre varighet.

4.18 Midlertidig stans av sokkelarbeid

Kategori A-personell og kategori B-personell med fast arbeidsplan inntil 6 måneder, skal opprettholde sin sokkelkompensasjon dersom de ikke får gjøre tjeneste på sokkelen av årsaker de ikke har innflytelse på. Slike situasjoner forstås å være "force majeure" som inntreffer i et enkeltstående tilfelle.

Øvrig kategori B-personell som kommer i samme situasjon møter ved sitt landbaserte arbeidssted - såfremt ikke annet avgjøres. De godtgjøres under landoppholdet på vanlige betingelser for landbasert personell i bedriften.

4.19 Midlertidig arbeid på land

Punktet gjelder midlertidig arbeid på land for kategori A-personell og permanent overgang til stilling på land når det er i bedriftens interesse.

Bedriften har 2 ordninger for å stimulere til rotasjon mellom sokkel og land:

1. midlertidig overgang til land med retur til sokkelen etterpå
2. permanent overgang til land når det er i bedriftens interesse

4.19.1 Midlertidig arbeid på land

Personell som går midlertidig over til arbeid på land beholder sokkelkompensasjonen uavkortet i inntil 104 uker under forutsetning av at den ansatte har arbeidet i minst 2 år på sokkelen. Ved kortere sokkeltid reduseres tiden tilsvarende. Personell som er berettiget til fast overtidstillegg beholder dette i hele perioden, dette anses som kompensasjon for alt overtidsarbeid. Øvrig personell er overtidsberettiget i henhold til gjeldende retningslinjer.

4.19.2 Permanent overgang til stilling på land

- A. Fra 01.-33. uke beholdes sokkelkompensasjon inklusive fast overtid uavkortet.
- B. Fra 34.-66. uke gis et tillegg på 50% av sokkelkompensasjonen
- C. Fra 67.-104. uke gis et tillegg på 25% av sokkelkompensasjonen

Summen av tiden i henhold til A, B og C overfor er begrenset til 2 år. Fremtidig arbeidsforhold skal innen den tid være avklart.

Nedtrappingstilleggets varighet skal ikke overstige arbeidet tid i fast stilling på sokkelen.

Ovenstående punkt gjelder ikke for personell med avtalt arbeidsordning som medfører veksling mellom sokkel- og landarbeid.

4.20 Pensjonsgivende inntekt

Pensjonsgivende inntekt for sokkelbasert personell er grunnlønn og sokkelkompensasjon og fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid.

4.21 Skiftgående fra landanlegg med enkeltstående sokkelopphold i sin friskiftperiode

4.21.1 Kompensasjon

Skiftgående på landanlegg som arbeider på sokkelen i sin friperiode kompenseres som for kategori B uten fast arbeidsplan samt 12 timelønninger pr dag. Timelønninger er definert som grunnlønn uten sokkeltillegg.

4.21.2 Avspasering

I tillegg til det som er avtalt gjennom sokkelregulativets bestemmelser for Kategori B skal ovennevnte personell, ved utreise i friperioder, gis 1½ dag avspasering pr overnatting uavhengig av ukedag.

5 Opphold på fartøy

Bestemmelsene gjelder YSs medlemmer som gjør tjeneste på fartøy på norsk sokkel.

Det vil i denne avtalen skilles mellom følgende kategorier:

- A. Personell som har fått tildelt en fast arbeidsplan som strekker seg utover 6 måneder.
- B. Alt annet personell som tjenestegjør på fartøy

5.1 Arbeidstid

Den daglige og årlige arbeidstid skal til enhver tid følge lover, forskrifter og avtaler.

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom Statoil og YS. Oppholdsperioden er definert som det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på fartøyet, dvs fra det tidspunktet fartøyet forlater kai eller ankomst til fartøyet i åpen sjø.

Ansatte som arbeider på fartøy skal tildeles en arbeidsplan som viser oppholdsperioder og friperioder.

Personell som kun har sporadiske oppdrag på fartøy skal følge Statoils arbeidstid på land når de ikke tjenestegjør på fartøy.

5.2 Kompensasjoner

For følgende forhold gis det kompensasjon i henhold til sokkelregulativets bestemmelser:

- Kompensasjon for arbeid på fartøy
- Kompensasjon for skift-/nattarbeid
- Kompensasjon for arbeid på helg-, hellig- og høytidsdager
- Opptjening av fritid og avvikling av avspasering
- Kurs/opplæring i avspaseringsperioden.

5.3 Overtidslønn

Det utbetales en fast kompensasjon for uregelmessig arbeidstid på 10% av basislønn (grunnlønn x1,47) for alle som tjenestegjør på fartøy. Denne kompensasjonen er ment å dekke all uregelmessig arbeidstid innenfor oppholdet på fartøyet.

5.4 Ventetid/ekstra dager på fartøyet

I henhold til sokkelregulativets bestemmelser. Bestemmelsen kommer kun til anvendelse i de tilfeller hvor oppdragets lengde strekker seg utover en på forhånd avtalt periode, dog ikke ved kortere opphold enn 14 dager.

6 Pålagt reise på fritid

Bestemmelsene her gjelder ikke reise til eller fra sokkelen eller for opphold på sokkelen.

6.1 Avspasering av tapt fritid hjemme

Ukeslutt, helge- og høytidsdager i Norge som ansatte må benytte til reise eller arbeid og som det ikke betales overtid for, kan avspaseres time for time etter avtale med nærmeste overordnede. Dette gjelder ikke for hjem-/utreiser i forbindelse med fast utstasjonering. Det kan maksimalt opparbeides 8 timer pr. dag.

Aktiv reisetid mandag til fredag i tidsrommet mellom kl 1900 og 0700 (nattperiode) kompenseres time for time med opptjening av salgbare avspaseringstimer. Det kan ikke opparbeides mer enn 8 timer avspasering pr nattperiode

6.2 Kompensasjon for reise/opphold

Ved reiser utover 10 døgn pr. år (oppgjørår) opptjenes 1,5 timer fritid pr reisedøgn. For overtidberettiget personell regnes opptjeningen fra første reisedøgn når 10 døgn er passert. For ikke-overtidsberettiget personell regnes opptjeningen fra og med 11. reisedøgn. Som grunnlag for beregning av kompensasjonen nyttes antall døgn der det er utbetalt full diettsats eller døgngodtgjørelse (opphold med full pensjon).

Opptjente avspaseringstimer vil være salgbare.

7 E-læring som kompetansetiltak

Ansatte som velger å gjennomføre kurs som er avtalt som e-læring fra hjemme-PC i sin fritid kompenseres med individuell timelønn uten overtidsgodtgjørelse pr time for kursets normerte gjennomføringstid. Beløpet dekker alle eventuelle ekstra utgifter som for eksempel telekostnader.

Unntak:

E-læring som en del av tilrettelagt studiekompetanse / utdanningsprogram dekkes som tidligere av bedriftens administrative bestemmelser.

8 Administrative forhold

Tillitsvalgte har rett til å foreslå endringer/ tillegg til administrative vedtak som angår medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Bedriften kan ikke endre disse vedtak uten først å ha drøftet dette med organisasjonen.

9 Pensjons- og personforsikringsordninger

Bedriften har etablert pensjons- og personforsikringsordninger. Den ansatte er dekket av:

- alders, uføre, ektefelle og barnepensjon som tilleggsytelser til folketrygden
- personforsikring ved tap av liv og ervervsevne
- Reiseforsikring

10 Lønn under sykdom

Ved sykdom gis rett til ordinær lønn i inntil ett år.

Dersom den ansatte ikke straks etter utløp av sykepengeperioden går over på attførings-/uføreytelser, vil bedriften yte lønn i inntil ytterligere 3 måneder.

11 Ansiennitet for omsorgsarbeid

Ansiennitet for omsorgsarbeid (pass av barn eller syke i hjemmet) gis etter følgende regler:

Det første året med slikt arbeid gir full ansiennitet. Utover dette gis 1/2 års ansiennitet for hvert kalenderår man har slikt arbeid, begrenset oppad til 4 kalenderår. Etter dette punk kan en få maksimum 3 års ansiennitet.

12 Militærtjeneste

12.1 Førstegangstjeneste/siviltjeneste

Under pliktig militærtjeneste mv. (førstegangstjeneste) vil fast ansatte få utbetalt 30% av grunnlønn under forutsetning av at vedkommende går tilbake til sitt arbeid i minst 3 måneder etter endt tjeneste. Beregningsgrunnlaget for sokkelansatte er lønn med fradrag av 47% sokkelkompensasjon.

Som militærtjeneste regnes i denne sammenheng også tjeneste som politireserve, sivilforsvars- og sivilarbeidstjeneste.

Ytelsene gis for en periode tilsvarende den enkelte tjenestegrens/siviltjenestes lengde.

12.2 Repetisjonsøvelser

Repetisjonsøvelser i Forsvaret eller pålagt tjeneste i Heimevernet eller Sivilforsvaret som faller i den ansattes arbeidstid, medfører ikke trekk i lønn fra Statoil.

For tjeneste inntil 7 kalenderdager, beholder den ansatte alle godtgjørelser mottatt i forbindelse med tjenesten. Godtgjørelse for tjeneste utført i friperiode på sokkelen beholdes av den ansatte.

For tjeneste utover 7 kalenderdager, betaler den enkelte tilbake fra og med 1. dag på følgende måte:

- Menig personell plikter å betale til Statoil forsørgertillegget. Dagpenger, reisegodtgjørelse ol. beholdes av den ansatte.
- Befal plikter å betale til Statoil regulativlønn. Øvingstillegg, vakttillegg ol. beholdes av den ansatte.

Militær godtgjøring for tjeneste utført på fri-/ helgedager beholdes av den ansatte. For skiftansatte vil det si iht. arbeidsplan i gjeldende periode.

12.3 Ferieavvikling under militærtjenesten

Bedriften vil i samsvar med Ferielovens bestemmelse anse ferie for avviklet i den tiden den ansatte utfører sammenhengende førstegangstjeneste i Forsvaret (dette gjelder ikke sivilforsvarstjeneste, heimevernstjeneste eller repetisjonsøvelse). For ferieavviklingen under førstegangstjenesten vil feriegodtgjørelse som er opptjent i opptjeningsåret bli utbetalt.

13 Ferie- og feriegodtgjørelse

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til ferielovens bestemmelser og bedriftens administrative bestemmelser.

Feriepenger utbetales i juni måned hvert år.

Dersom arbeidstaker blir syk i ferien, kan vedkommende ta dette igjen senere, forutsatt at sykdommen varer mer enn 3 arbeidsdager og det fremlegges legeattest.

14 Permisjonsbestemmelser

14.1 Videreutdanning

For all videre utdanning som har direkte relevans for arbeidstakernes arbeid eller kvalifiserer arbeidstakeren for mer ansvarsfulle stillinger i bedriften, kan permisjon med lønn innvilges.

Også i forbindelse med utdanning som er av betydning for arbeidstakernes videre utvikling, skal bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

For ansatte i sokkelstilling vises til pkt 4.10.

14.2 Omsorgspermisjon

Rett til omsorgspermisjon i inntil 2 uker med lønn har faren (eller den som i farens sted har omsorg for barnet) dersom mor og barn trenger tilsyn.

Sokkelansatte gis inntil 14 dager (168 timer) permisjon selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller i en oppholdsperiode.

14.3 Amming

Amming gir rett til lønnet fritid inntil 2 timer pr. arbeidsdag. Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles innenfor arbeidsdagen. Hvis arbeidstaker trenger mer enn 2 timer, vil hun etter Arbeidsmiljølovens §12-8 har rett til dette som ulønnet permisjon.

14.4 Syke barn

Arbeidstaker gis rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn av syke barn eller ved sykdom hos den som har det daglige barnetilsyn til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Retten er begrenset til 10

arbeidsdager pr. kalenderår pr. arbeidstaker, men til 15 dager dersom vedkommende har omsorg for mer enn 2 barn. Enslig forsørger har krav på 20 arbeidsdager, henholdsvis 30 dager ved mer enn 2 barn.

Arbeidstaker med omsorg for kronisk syke barn eller funksjonshemmet barn har rett til permisjon i 20 dager pr foreldre pr kalenderår dersom sykdommen eller funksjonshemmingen medfører en markert økning av risikoen for at foreldre får fravær fra arbeidet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen har i slike tilfeller rett til permisjon i inntil 40 dager pr. kalenderår. Permisjonsretten gjelder til og med det kalenderår barnet fyller 18 år og gis med grunnlag i forhåndsgodkjenning fra aktuelt trygdekontor.

Fravær inntil 4 timer registreres ikke. Permisjon og lønn ved barns sykdom vil ikke bli innvilget for nyansatt før det er levert melding fra forrige arbeidsgiver om antall dager permisjon som er tatt ut etter bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens §12-9. Statoil vil gi slik melding til den som slutter i selskapet.

14.5 Dåp/ konfirmasjon

Ved egne barns dåp/konfirmasjon, skal det gis permisjon med lønn på den gjeldende dag.

14.6 Permisjon ved svangerskap og adopsjon

Når vilkårene for øvrig er tilstede gis arbeidstaker rett til svangerskapspermisjon m/lønn i 42 uker (alternativt 80% i 52 uker).

For adopsjon gis arbeidstaker tilsvarende rett til permisjon med lønn i 39 uker (alternativt 80% i 49 uker).

14.7 Permisjon for fedre

Basert på opptjente rettigheter ang. lønnsrefusjon etter Folketrygdens bestemmelser har fedre som ønsker å ta ut deler av lønnet omsorgspermisjon rett til full lønn for den permisjonstiden de tar ut innenfor Folketrygdens regler.

15 Verneutstyr og arbeidsklær

15.1 Bedriftens ansvar

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy. Nærmere retningslinjer for utlevering, vask, med videre, avtales lokalt. Arbeidstøyet skal være bedriftens eiendom. Antall sett pr år fastsettes etter lokalt behov.

15.2 Oljetøy

Bedriften holder nødvendig oljetøy for ansatte som arbeider utendørs.

15.3 Spesielle arbeidsantrekk

Hvor bedriften krever at ansatte skal bruke et spesielt arbeidsantrekk, holdes og vaskes dette av bedriften..

16 Arbeid under konflikt

I henhold til hovedavtalen mellom YS og NHO §3-3 skal det opprettes lokale avtaler om arbeid som tar sikte på å verne liv, helse og materiell i forbindelse med konflikt. For sokkelen gjelder også Kommunal- og Arbeidsdepartementets forskrifter av 19.3.82.

17 Etterlønn ved dødsfall

Når en ansatt omfattet av denne avtale har vært ansatt i bedriften i minst 3 år og avgår ved døden, vil bedriften utbetale ektefelle, uforsørgede barn eller andre personer som avdøde forsørget et beløp tilsvarende full lønn i 2 måneder.

Full lønn betales i den måned en ansatt faller fra og i de to etterfølgende måneder.

Med full lønn menes full ordinær lønn, sokkelkompensasjon faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt skiftplan.

18 Tilleggsavtaler

18.1 Avtale om datamaskinbaserte systemer

Partene har inngått egen avtale om teknologisk utvikling i tråd med de retningslinjer som er gitt i Hovedavtalen NHO - YS.

18.2 Avtale om likestilling

Partene har inngått egen avtale om likestilling i tråd med de retningslinjer som er gitt i Hovedavtalen NHO - YS.

18.3 Tillitsvalgtbestemmelser

Partene har inngått egen tillitsvalgtavtale som er et vedlegg til særavtalen

19 Særavtalens varighet

Denne særavtale trer i kraft fra 1. juni 2014, og varer til 31. mai 2016 og videre 2 år av gangen hvis ikke den sies opp med 2 måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom YS i Statoil og Statoil om eventuelle lønnsreguleringer pr. 1.7. for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres

YS særavtale 2014 – 2016

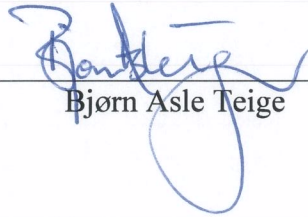
på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Stavanger, 10.09.2014

for Statoil ASA


Siv Oftedal

for YS i Statoil


Bjørn Asle Teige