

Særavtale for Wireline

Særavtale mellom Archer AS og Industri Energi Archer.

Avtalen er gjeldende fra 01.12.2022

Innhold

1	Generelt	3
1.1	Virkeområde	3
1.2	Fortolkning	3
1.3	Varighet	3
2	Ansettelse	3
2.1	Arbeidsavtaler	3
2.2	Godskriving av lønnsansiennitet	3
3	Arbeidstidsordninger	3
3.1	Disponibelplan	3
3.2	Venting på utreisested	4
3.3	Registrering av timer på ut- og innreisedag	4
3.4	Skiftplan og alternative arbeidstidsordninger	4
3.5	Endring av arbeidsplan (svingskift)	5
3.6	Forsinket utreise	5
3.7	Møter	5
3.8	Arbeid i utlandet	5
3.9	Arbeid på land	6
3.10	Kurs	6
4	Lønnstekniske bestemmelser	6
4.1	Generelle lønnsbestemmelser	6
4.2	Sokkelkompensasjon	7
4.3	Innplassering av stillinger	7
5	Tillegg	7
5.1	Masketillegg	7
5.2	Call out bonus	7

5.3	<i>Arbeid i høyere stilling</i>	7
5.4	<i>Ukvalifisert hvile og deling av enkeltlugar</i>	8
5.5	<i>Flyterigg</i>	8
6	Læringer	8
6.1	<i>Arbeidstidsordning</i>	8
6.2	<i>Basebonus og sokkelkompensasjon</i>	8
6.3	<i>Godskriving av ansiennitet</i>	8
7	Sykdom og permisjon	8
7.1	<i>Egenmelding</i>	8
7.2	<i>Lønn under sykdom</i>	9
7.3	<i>Velferdspermisjon</i>	9
7.4	<i>Utvidet rett til utdanningspermisjon</i>	9
7.5	<i>Registrering av fravær</i>	9

1 Generelt

1.1 Virkeområde

- 1.1.1 Avtalen får virkning for arbeidstakere med arbeidssted offshore innen oljeservice (Wireline) i Archer AS. Avtalen er et tillegg til overenskomsten Offshore servicebedrifter NR - LO (OSBA).

1.2 Fortolkning

- 1.2.1 Dersom denne avtale kommer i konflikt med andre særavtaler skal denne gå foran.
- 1.2.2 Hvis det skulle oppstå tvil om vilkårene i avtalen, skal ledelsen diskutere saken med de tillitsvalgte for å etablere en praksis. Er det fortsatt uenighet skal en tvisteprotokoll settes opp og oversendes organisasjonene for en uttalelse.

1.3 Varighet

- 1.3.1 Denne særavtalen følger tariffavtalen iht. Hovedavtalen NR-LO punkt 9.3 og gjelder så lenge bedriftens tariffavtale løper, og videre for neste tariffperiode dersom man ved tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

2 Ansettelse

2.1 Arbeidsavtaler

- 2.1.1 Arbeidsavtaler skal være på norsk. Engelsk kan brukes for arbeidstakere som ikke har norsk som morsmål.

2.2 Godskriving av lønnsansiennitet

- 2.2.1 Ved godskriving av lønnsansiennitet innplasseres arbeidstaker i det lønnstrinn arbeidstaker ville stått i dersom ansettelsen fant sted den dato ansienniteten godskrives til. På denne måte sikres det at arbeidstaker ikke innplasseres høyere enn andre arbeidstakere med tilsvarende eller lengre ansiennitet.

3 Arbeidstidsordninger

3.1 Disponibelplan

- 3.1.1 Den generelle arbeidstidsordningen er disponibilplaner hvor arbeidstaker i sin disponibelperiode er tilgjengelig for arbeid. Syklusen i disponibilplanen er: 3 uker disponibel, 3 uker fri, 2 uker disponibel, 4 uker fri. Det benyttes ikke plussdager.

- 3.1.2 Disponibelplan for loggere er 3 uker disponibel, 3 uker fri, 3 uker disponibel, 4 uker fri. Loggere som kvalifiserer for og som stiller seg disponibel for arbeid innen mekanisk wireline følger den generelle arbeidstidsordningen.

Protokolltilførsel:

Partene skal innen 1. juni 2023 avtale en ordning som forskyver disponibilplanene slik at høytider fordeles blant arbeidstakerne.

- 3.1.3 Arbeidstaker i disponibelperiode skal gi beskjed til HR Avdelingen dersom man ikke er tilgjengelig på telefon innen 12 timer.
- 3.1.4 Ved mobilisering skal arbeidstaker varsles i god tid. Normal mobiliseringstid skal være minimum 6 timer.

3.2 Venting på utreisested

- 3.2.1 Det registreres arbeidstid for venting på utreisestedet eller kansellert utreise i henhold til overenskomstens punkt 3.3.4 og 3.3.5 (minimum 6 timer og inntil 12 timer pr. dag).
- 3.2.2 I disponibelperiode gis sokkelkompensasjon dersom arbeidstaker har møtt på utreisestedet som avtalt, og for dager som medgår til venting på utreisestedet.
- 3.2.3 Dersom mobilisering kanselleres etter at arbeidstaker har vært på reise i minst 2 timer regnes det som om arbeidstaker har møtt på utreisestedet.
- 3.2.4 I friperiode betales ventetid med overtid som for landansatte slik som beskrevet i overenskomstens punkt 3.3.4.
- 3.2.5 Ventetid regnes fra tidspunkt som er meddelt for oppmøte. For påfølgende dager starter ventetiden kl. 08:00. Som ordinær arbeidstid regnes man-fre 08:00 – 16:00 med unntak av hellig- og høytidsdager.

3.3 Registrering av timer på ut- og innreisedag

- 3.3.1 Arbeidstid på ut- og innreisedag registreres time for time, dog minimum 12 timer for begge dagene til sammen.
- 3.3.2 For ut- og/eller innreisedag som faller i friperiode, eller på dag utover alminnelig oppholdsperiode, skal det minimum registreres 6 timer for hver av dagene.
- 3.3.3 Dersom oppholdsperioden er 7 dager eller kortere registreres minimum 12 timer, for hver av dagene.
- 3.3.4 Den første dag i friperioden betraktes som skiftedag når en er offshore og reiser inn. For øvrig regnes dette som fridag.

3.4 Skiftplan og alternative arbeidstidsordninger

- 3.4.1 For personell som er knyttet opp mot et felt/prosjekt inngås egne avtaler mellom partene som regulerer arbeidstidsordninger, herunder skiftplaner. Disse avtalene skal inkludere bestemmelser om timeregistrering ved fravær og eventuelt

lønnstrekk/innarbeiding. Tilsvarende kan gjøres for arbeidstidsordninger for nyansatte som følger et definert opplæringsprogram.

Ansatte som selv ønsker det kan velge å gå uten rotasjon i en 42-10 ordning. Den ansatte skal da kunne sikre 10 uker fri i løpet av ett år. Kompensasjon for å velge denne ordningen:

Ansatte i lønnsgruppe C innplasseres i lønnsgruppe B

Ansatte i lønnsgruppe B innplasseres i lønnsgruppe A

Ansatte i lønnsgruppe A og individuelt avlønnede gis et tillegg på kr 2500 per måned.

For ansatte som velger å gå 42-10 inkluderes sokkelkompensasjon i fast lønn. Det ytes da heller ikke basebonus for arbeid på land og kurs.

3.5 Endring av arbeidsplan (svingskift)

- 3.5.1 Endring av arbeidsplan der dette ikke er avtalt på forhånd (svingskift) kompenseres med kr 3500 per tilfelle. Dette gjelder ikke når arbeidstaker endrer arbeidsplan etter eget ønske.

Protokolltilførsel:

Dersom sentrale parter kommer til at det ikke er adgang for endring av arbeidsplan underveis i en oppholdsperiode, vil kompensasjon for arbeid utenfor arbeidsperiode i henhold til arbeidsplan følge overenskomstens bestemmelser.

3.6 Forsinket utreise

- 3.6.1 Ved helikopterforsinkelse utover 2 timer, gis ansatte som venter på heliport rett til et måltid til verdi av kr 135 For hver 4. time etter dette gis det rett på ytterligere kr 175 til måltid.
- 3.6.2 Ved langvarig venting på utreisestedet bør den ansatte få hvile på egnet sted.

3.7 Møter

- 3.7.1 Ved møter i selskapets regi der arbeidstaker ikke er pålagt deltakelse, registreres ikke timer. For eksempel ved sosiale sammenkomster, informasjonsmøter og lignende. Pålagte møter regnes som arbeid på land. Pålagte møter offshore regnes som arbeidstid offshore.

3.8 Arbeid i utlandet

- 3.8.1 Arbeid i utlandet er frivillig. Arbeidstaker som sendes på kortere oppdrag (inntil 3 uker) til utlandet beholder lønns- og arbeidsvilkår som for arbeid i Norge. I tillegg kompenseres kr 1000 per dag den ansatte oppholder seg i utlandet, inkludert reisedager.

- 3.8.2 For særskilte oppdrag med lenger varighet enn 3 uker inngås egne avtaler mellom klubben og bedriften. Det skal i avtalen fremgå hvilke konsekvenser slike opphold eventuelt kan få med hensyn til forsikringsdekninger og trygderettigheter.

3.9 Arbeid på land

- 3.9.1 Ansatte som blir kalt inn til arbeid på land registrerer time for time, dog minimum 4 landtimer pr. dag.
- 3.9.2 Arbeid på land skal normalt følge normal arbeidstid som for verkstedansatte og utgjøre 7,5 timer per dag. Ved ekstraordinære behov kan det benyttes arbeidstid inntil 10 timer per dag uten overtidsbetaling så fremt dette er informert om på forhånd. I slike tilfeller skal pause medregnes i arbeidstiden og arbeidstaker skal kunne bestille overtidsmat.
- 3.9.3 For arbeid på land ytes basebonus dersom arbeidet varer utover 4 timer, i disponibelperiode. Det gis ikke basebonus på samme dag som det ytes sokkelkompensasjon. Basebonus utgjør samme beløp som sokkelkompensasjon.
- 3.9.4 Arbeid på land i friperiode eller hellig- og høytidsdager kompenseres med overtid som for landansatte.
- 3.9.5 Arbeidsgiver dekker hjemreiser i helgene selv om arbeidet er planlagt å fortsette uken etter.

3.10 Kurs

- 3.10.1 Deltakelse på kurs med krav til oppmøte registreres som arbeidstid minimum 7,5 timer per dag. I tillegg gis basebonus.
- 3.10.2 Korte nettbaserte kurs registreres med arbeidstid for medgått tid, minimum normert tid.
- 3.10.3 Kurs skal søkes lagt til den ansattes disponibelperiode. Kurs som legges til friperiode kan ikke pålegges med mindre det gis et varsel på minst 2 måneder. Dersom den ansatte frivillig deltar på kurs i friperiode med kortere varsel, kompenseres dette med overtid.

4 Lønnstekniske bestemmelser

4.1 Generelle lønnsbestemmelser

- 4.1.1 Årslønn består av grunnlønn (fast) og sokkelkompensasjon (variabel). For personell som går skiftplan benyttes ikke sokkelkompensasjon.
- 4.1.2 Månedslønn er månedlig grunnlønn fratrukket ferie og utbetales 12 måneder i året. Feriepenger utbetales i tillegg.

4.2 Sokkelkompensasjon

4.2.1 Sokkelkompensasjon utgjør 21 % av grunnlønn.

Daglig sokkelkompensasjon beregnes slik:
(Årslønn – Årslønn / 1,21) / 146

4.3 Innplassering av stillinger

4.3.1 Lønnsinnplassering av stillinger:

Lønnsgruppe C: Wireline operatør

Lønnsgruppe B: Wireline senior operatør

Lønnsgruppe A: Wireline senior operatør med tillegg*, Field Engineer

Individuelt avlønnnet: Wireline supervisor, Senior Field Engineer, General Field Engineer, Brønnleder

*For å rykke opp i lønnstrinn A så forutsetter det at vilkårene i protokoll for stillingsinnplassering er oppfylt.

Protokolltilførsel:

*Protokoll for stillingsinnplassering skal avtales innen utgangen av februar 2023.
Protokollen skal dekke lønnsinnplassering for krysstrening og kompetanse for bl.a. anhkere og arbeidstakere med mer enn ett relevant fagbrev eller tilleggsutdanning.*

4.3.2 Opprykk til ny lønnsgruppe innenfor lønsmatrisen skjer til minimum samme ansiennitetsnivå.

5 Tillegg

5.1 Masketillegg

5.1.1 For arbeid der maske kreves, f.eks. ved arbeid med radioaktivt avfall eller H2S utbetales kr 200,- per dag. Tillegget registreres for dager masken brukes.

5.2 Call out bonus

5.2.1 Mobilisering til utreise i friperiode der reisen medfører overnatting i forkant, kompenseres med kr 1500 i call out bonus.

5.3 Arbeid i høyere stilling

5.3.1 Det blir kompensert kr 750 per dag ved arbeid i høyere stilling for senior operatører som arbeider i supervisorstilling. Etter 6 måneder i høyere stilling skal den ansatte få

tilbud om opprykk. Operatører som går som senior operatør følger den høyere stillings lønnsgruppe.

5.4 Ukvalifisert hvile og deling av enkeltlugar

- 5.4.1 Kompensasjon for ukvalifisert hvile, deling av enkeltlugar og samsoving følger sats som for deling av enkeltmannslugar. Satsen er per 1. april 2022 kr 951,- pr. døgn.

Bestemmelsen om deling av enkeltlugar praktiseres iht. protokoll LO – NHO om deling av enkeltmannslugar.

5.5 Flyterigg

- 5.5.1 Det ytes et tillegg på kr 400 for hver dag den ansatte er på flyterigg.

6 Lærlinger

6.1 Arbeidstidsordning

- 6.1.1 Lærlinger følger bedriftens opplæringsplan hvor første del av læreperioden gjennomføres på land. Under videre lærlingeløp offshore går lærlinger i en ordning uten disponibelplan, men kan låse inntil 10 uker fri per år i læretiden. Bedriften skal utvise hensyn til at lærlinger ikke har forutsigbarhet i form av disponibelplan.

6.2 Basebonus og sokkelkompensasjon

- 6.2.1 Basebonus kompenseres med kr 250 pr dag.
- 6.2.2 Sokkelkompensasjon for lærlinger følger lik beregningsmetode som for offshoreansatte.

6.3 Godskriving av ansiennitet

- 6.3.1 Ved ansettelse etter endt læretid godkrives læretiden fullt ut som lønns- og bedriftsansiennitet. Dette gjelder også for annen læretid i samme bedrift.

7 Sykdom og permisjon

7.1 Egenmelding

- 7.1.1 Det kan benyttes inntil 11 egenmeldingsdager per sykdomstilfelle. Arbeidstaker oppfordres til å benytte egenmelding for korte sykefravær.

7.2 Lønn under sykdom

- 7.2.1 Arbeidstaker som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade har rett til full ordinær lønn så lenge arbeidsforholdet består, men ikke utover 12 måneder. Refusjon av sykepenger fra folketrygden tilfaller bedriften. Retten til full lønn under sykdom faller bort i den utstrekning som er fastsatt for sykepenger i folketrygdloven. For utenlandske statsborgere som ikke er omfattet av norsk folketrygd, dekker arbeidsgiver sykepenger tilsvarende som for norske arbeidstakere.

7.3 Velferdspermisjon

- 7.3.1 Velferdspermisjoner reguleres av overenskomsten

7.4 Utvidet rett til utdanningspermisjon

- 7.4.1 Retten til utdanningspermisjon reguleres av norsk lov. Vilkår om at arbeidstaker må ha vært ansatt i bedriften de siste to år bortfaller for videreutdanning som er relevant for yrket.
- 7.4.2 Permisjon kan innvilges helt eller delvis. Ved delvis permisjon skal arbeidstidsordninger justeres tilsvarende.

7.5 Registrering av fravær


- 7.5.1 Ved sykefravær og permisjon registreres fravær per dag i disponibelperiode med det gjennomsnittlige antall timer årstimeverket utgjør per dag i disponibelperiode:

3/3-2/4: 10,4 timer per dag
3/3-3/4: 9,4 timer pr dag
42-10: 4,33 timer per dag.

- 7.5.2 For lønnet permisjon/sykefravær føres i tillegg like mange timer Illness Bonus. 12 Illness Bonus tilsvarer 1 sokkelkompensasjon.

- 7.5.3 For alternative arbeidstidsordninger spesifiseres fraværsregistrering i avtalene.

14. desember 2022



Christopher Talgø
Industri Energi Archer



David N. Bolger
Archer AS

