

PROTOKOLL

RESSURSPOOLAVTALE

Partene er enige om at bedriften opprettholder en ressurspool med fast ansatte for å dekke normalt fravær. Denne avtalen erstatter avtale datert 20. oktober 2003.

Ressurspoolens størrelse avtales mellom de lokale foreningene og bedriften, og tar utgangspunkt i en størrelse på 4 % av antall faste stillinger. Ressurspoolen sammensetning fastsettes av bedriften, dog slik at det normalt ikke skal ansettes personell i ressurspoolen i stedet for den fastsatte bemanningen på den enkelte innretning. Bedriften skal kalle inn partene innen mai hvert år for revisjon av avtalen.

Ved fastsetting av ressurspoolens størrelse tas det hensyn til den totale bemanningens størrelse og sammensetning, kontraktmengde, sykefravær og lignende samt forventet utvikling vedrørende disse forhold.

Under ellers like forhold skal personell til faste stillinger rekrutteres fra ressurspoolen.

I medhold av felleserklæringen er personell som tjenestegjør i bedriftens ressurspool unntatt fra tariffavtalens bestemmelse om rett til 2 – 4 arbeidsplan.

Ansatte i ressurspoolen skal tilbys en disponibelplan som gir disponibelperioder på 6 uker etterfulgt av en friperiode på 3 uker (6 – 3) og alle tilbys denne ordningen. Dersom den ansatte i ressurspoolen som har disponibelplan arbeider i friperioden (3 uker) skal dette godtgjøres med overtidbetaling. De som ønsker å være fristilt en slik disponibelplan står fritt til å gjøre det og overtid utbetales ikke før årsverket overstiger 1460 timer. Dog skal den ansatte sikres en 4 ukers friperiode mellom 1. mai og 1. september.

Ansatte i ressurspoolen skal minimum kunne avspasere lik tid som siste offshoretur opp til 2 uker. Det kan avtales tidligere utreise hvis den ansatte ønsker det. Eventuell timer for tidligere utreise i forhold til denne ordningen inngår i årstimeverket med normaltimer som beskrevet nedenfor.

Årstimeverket for ressurspoolen er 1460 timer.

Avregning mot årsverket skal gjøres årlig pr. 1. mars, med status per 1. oktober. Arbeidstagere som ansettes i ressurspoolen innen tre måneder før avregning, avregnes første gang pr. 1. mars påfølgende år.

Timer oppgjort med ventetidsgodtgjøring eller overtidbetaling (for eksempel godtgjørelse for arbeid og pålagte kurs i eventuelle friperioder for de som har valgt disponibelplan, arbeid utover 12 timer pr. dag og kompensasjon for forlenget tur offshore) regnes ikke med i årsverket.

For mye arbeidet tid i perioden skal utbetales ved første lønn etter avregning. Den ansatte kan avtale avspasering som alternativ til utbetaling.

Ansatte som slutter i selskapet skal avregnes mot årsverket pr. sluttdato. Dersom den ansatte i ressurspool trer inn i fast stilling skal det avregnes mot årsverket pr. dato for utreise første oppholdsperiode i den faste stillingen.

Sykefravær skal dokumenteres med legeerklæring, men for korttidssykdom har bedriften innført ordning med egenerklæring, og de ansatte oppfordres til å benytte denne ordningen.

Dersom den ansatte blir syk forut for planlagt tur eller i løpet av oppholdsperioden, godskrives den gjenværende, planlagte oppholdsperiode som offshoretid.

Dersom den ansatte i ressurspoolen er sykemeldt, permittert, har velferdspermisjon eller er på repetisjonsøvelse registreres 4 timer ut fra 1460 timers årsverk.

For ansatte uten disponibelperiode avregnes pålagte kurs på land mot årsverket med 12 timer pr. kursdag. Når årsverket på 1460 timer er nådd innenfor en avregningsperiode utbetales pålagte kurs med 8 timer overtidsgodtgjørelse.

For ansatte med disponibelplan godtgjøres pålagte kurs i friperiodene med 8 timers overtidsgodtgjørelse pr. kursdag. I disponibelperioden avregnes årsverket med 12 timer pr. kursdag.

Denne avtalen kan sies opp av en av partene med 3 måneders varsel.

Stavanger, 21. november 2008



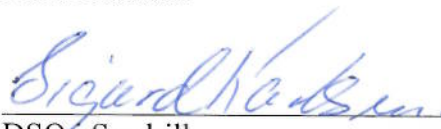
For bedriften
Kjell Lea



SAFE i Seadrill
Arild Jenssen



Offshoreforeningen i Seadrill
Arild Berntsen



DSO i Seadrill
Sigurd Karlsen