

Særavtale

mellom

ESS Support Services AS

og

Industri Energi-klubben ESS/SAFE klubben ESS

1. oktober 2015

Det er i dag inngått særavtale tariffavtale mellom partene som supplerer den overordnede overenskomster (Sokkeloverenskomsten nr.123 – IE/ samt Sokkeloverenskomsten nr.284 – SAFE).

Særavtalen er opprettet i samsvar med lovgivning og tariffavtaler, men dersom det skulle være motstrid mellom denne avtales bestemmelser og lovgivning eller tariffavtaler, skal avtalens bestemmelser helt eller delvis settes til side.

Særavtalens bestemmelser gjelder fra 1. oktober 2015.

1. Retningslinjer for samarbeid

Partene vil følge bestemmelsene knyttet til Informasjon, samarbeid og medbestemmelse iht. Hovedavtalens kap.9 - §9-1 - § 9-14.

1.1 Utlevering av dokumentasjon

Det er viktig for arbeidstakermedvirkningen i bedriften at klubbene får tilgang til nødvendig informasjon om ansattes arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Statistikker over sykefravær, antall tap av helsesertifikater, samt arbeidet tid for vikarer og midlertidige ansatte oversendes klubbene kvartalsvis. Denne dokumentasjon brukes kun til intern saksbehandling og utleveres kun til styremedlemmer og tillitsvalgte som har behov for dette i sitt arbeid som tillitsvalgt.

Dokumentasjon som omfattes av HA, AML og selskapslovens bestemmelser om konfidensialitet stemples KONFIDENSIELT av bedriften før utlevering. Slik klassifisering bør begrenses og må under ingen omstendigheter hindre de tillitsvalgte i utøvelsen av sitt tillitsverv etter hovedavtalen og arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det vises også til gjeldende personvernregler og at partene bør være restriktive i sin behandling av dokumenter med personopplysninger.

Relevant dokumentasjon i forbindelse med anbud utleveres til arbeidsutvalget i god tid før det avholdes møte. Dokumentasjonen er konfidensiell og skal ikke videresendes eller distribueres til andre tillitsvalgte. Dokumentasjon som beskriver arbeidsomfang (SOW) og bemanningsplan skal, om mulig, være på norsk. I den grad det er behov og muligheter for dette, vil det bli arrangert befaring på kontraktsenhet/site. I spesielle tilfeller kan klubbene be om at dokumenter oversettes til norsk.

1.2 Informasjon mellom bedriften og fagforeningene

Det er viktig for et godt arbeidsmiljø at informasjon til bedriften og fagforeninger / ansatte har en form som skaper åpenhet og trygghet og tillit mellom partene. Partene er enige om at bedriftens ledelse og fagforeningenes hovedtillitsvalgt så langt som mulig gir hverandre en gjensidig orientering og utveksle kritisk/sensitiv informasjon før utsendelse slik at begge parter kan kommentere innholdet i disse før utsendelse. På samme måte skal bedriftens representant og de tillitsvalgte på enhetene gi hverandre gjensidig orientering og utveksle informasjon før presentasjon av informasjon i allmøter.

1.3 Kontakt med media.

Partene er enig om å være restriktive i sitt forhold til massemedia. Dersom en av partene ønsker å ta et initiativ mot media i form av pressemeldinger, plikter partene å orientere hverandre på forhånd. Negativ omtale er skadelig for bedriften og kan på sikt skade bedriftens mulighet til å skape trygge og sikre arbeidsplasser for sine ansatte. Partene erkjenner at ytringsfriheten skal respekteres, men vil likevel poengtere at unødig omtale i media kan skade partenes interesse og bør i størst mulig grad unngås.

1.4 Møtestruktur, forhandlinger og drøftelser.

Arbeidsutvalget (AU) utgjør forhandlingsutvalget.

Forhandlingsmøte etter HA § 2 – 3 skal søkes lagt til nærmeste møte AU er deltaker i etter den avtalte møtestruktur.

1.5. Møtestruktur

1.5.1. Månedlige møter etter HA kap 9, §9-3

Innhold for møtene: Informasjon og drøftelser om økonomi og drift
Informasjon og drøftelser om sysselsetting
Drøftelser om saker som ikke er løst i den daglige driften

Deltakere Klubbleder
 Representant fra driftsledelse og HR sjef.

Tidspunkt I forkant av driftsmøter

1.5.2. Kvartalsvise møter etter HA kap 9, §9.4 samt §9-6

Innhold i møtene: Informasjon og drøftelser om felles pool, bestående av vikarpool og fleksipool, og grunnbemanning
 Informasjon og drøftelser om lokalavtaler
 Kontrakter, fastsetting av bemanning, konsept og eventuelle tvistesaker etter HA § 2 – 3

Deltakere i møtene: Klubbenes AU og ESS Forhandlingsutvalg

1.5.3. Møter i felles AMU/BU avholdes hvert kvartal iht. HA kap 12, AMU herunderBU-møter.

Avtale om tillitsvalgtes arbeidsforhold iht. HA kap.5 – se egen avtale. .

2. Ansiennitet

2.1 Lønnsinnplassering og lønnsansiennitet

Det henvises det til Sokkeloverenskomstens bestemmelser.

2.2 Bedriftsansiennitet

Med bedriftsansiennitet i ESS Support service menes ansiennitet iht. Sokkeloverenskomsten både på norsk og utenlandsk sokkel.

Ved overgang til fast ansettelse for ansatte som har vært midlertidig ansatt opparbeides det ansiennitet tilsvarende antall arbeidede timer de siste 3 år.

Ansiennitet opptjenes ikke ved avbrudd i arbeidet grunnet annet enn sykefravær, lovfestet permisjon og annen avtalt permisjon. Ansiennitet opptjenes allikevel – dersom det på forhånd er klarert med ESS - ved relevant fagutdanning (fagbrev kokk/renholder) eller ved permisjon for annen utdanning eller yrkeserfaring som gir kompetanse ESS har behov for i sin organisasjon. Henvisning til Hovedavtalen.

2.3 Dimensjonering/bemanningsendringer innen bedriften og kontrakten.

I bedriften praktiseres bedriftsansiennitet under ellers like vilkår jfr.Hovedavtalen §8-2

Bedriften har styringsrett fra faste skift til vikarpool/fleksipool.

2.4 Prinsipper for nedbemanning/oppsigelse

Dersom bedriften må iverksette oppsigelser gjennomføres dette på bakgrunn av ansiennitet (ref. AML § 15-2 – utvalgskriterier) innenfor hver enkelt yrkeskategori. (ref. AML §15 -2, pkt.g – utvalgskrets)

Bestemmelsene innenfor Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalens skal videre følges.

Nedbemanning skjer følgelig innenfor yrkesgruppene "kjøkken" og "renhold".

Til yrkesgruppen "kjøkken" regnes: kokk, kjøkkensjef, fagleder kjøkken.

Til yrkesgruppen "renhold" regnes: renholder, renholdsleder og fagleder renhold.

Forpleiningsledere tilbakeføres til den yrkesgruppen de kom fra eller har kompetanse i.

3. Ansettelse/ opptrapping.

Ved rekruttering og når kontrakter skal bemannes opp vil bedriften benytte sin styringsrett iht. Hovedavtalens §9.2.

Partene er enige om at hovedmålsettingen er optimal teamsammensetning hensyntatt alder, kompetanse inkl. beredskapskurs, tilretteleggingsbehov, bosted og sosiale forhold. Ansiennitet under ellers like vilkår er også et kriterium.

Prosjekter/oppdrag med varighet inntil 6 måneder dekkes med midlertidige ansettelser. Fast ansatte med og uten fast skift danner basecrew og innvilges permisjon fra sine ordinære stillinger.

4. Vikarpool – det henvises til Sokkeloverenskomsten pkt.26/27.

Størrelsen på vikarpool avtales i kvartalsmøtet. Med begrepet normalt sykefravær menes gjsn. sykefravær siste kvartal.

Ansatte i vikar/ fleksipool dedikeres kontraktsområde i poolene etter følgende prinsipper: egne ønsker, og bosted

Dersom ESS ikke fullt ut kan sysselsette ansatte i poolene på angitte kontraktsområdet, kan disse benyttes på andre kontraktsområder.

Ansatte i poolene er underlagt de samme rettigheter og plikter som fast ansatte med unntak av følgende:

Fast ansatte uten fast skift arbeider ikke ordinær 2-4 Schedule, men sysselsettes etter behov og avlønnes i henhold til Sokkeloverenskomstens 4.2 Lønnstabell.

Arbeid utover eller mindre enn lønnstabellens årstimetall på 1.460 timer avspaseres eller innarbeides innen 1.april påfølgende kalenderår. Uoppgjort arbeid utover 1.460 timer pr.kalenderår fra foregående år utbetales dersom dette ikke er gjort opp innen 1.april. Følgende kommer da til utbetaling: arbeid fra 1.460 timer pr. kalenderår til totalt 1.582 timer avlønnes med normal timelønn. Arbeid utover 1.582 timer avlønnes med overtidslønn.

Ved sykdom inngår sykemeldingsperioden i grunnlaget for beregning av årlig arbeidstid. Ansatte i poolene får ved fastsatt utreiseperiode godskrevet denne perioden som om vedkommende er i arbeid. Eksempel: 7 dagers tur tilsier 21 dager med sykelønn, og skal loggføres OCS.

Ansatte i poolene opptjener og avvikler ferie i samsvar med Ferieloven og tariffavtalens bestemmelser. Han/hun skal så tidlig som mulig gi bedriften beskjed om ønsket ferietid, og senest 31. desember hvert år. Svar fra bedriften skal foreligge innen 1. mars i ferieåret. Dersom den ansatte ikke gir beskjed om ønsket ferietid planlegges dette ensidig fra bedriften.

5. Midlertidig ansatte.

Rettigheter for midlertidig ansatte ved fremmøte heliport.

Dersom oppdraget kanselleres etter fremmøte heliport kompenseres den midlertidig ansatte for 8 timer normallønn.

6. Endring/bytte av yrkeskategori ("kjøkken" og "renhold").

Ansatte som av yrkesfaglige, sosiale eller helsemessige grunner ønsker å skifte yrkeskategori, kan i spesielle tilfeller få innvilget dette av bedriften.

Dette må ikke undergrave ansiennitetsprinsippene ved overtallighet, og skal i hvert enkelt tilfelle avtales med fagforeningene. En forutsetning er også at vedkommende er kvalifisert for stillingen. Bedriftsansiennitet på sokkelen beholdes ved endring av kategori.

7. Permisjoner

7.1. Lovfestede permisjoner

Alle fast ansatte i bedriften har rett til permisjon i henhold til AML kap.12.

Den lovbestemte ytelsen vil bli ivaretatt fra NAV, og ikke gjennom bedriftens avlønningssystem.

Det ytes ikke tilleggs kompensasjon mellom lønn og 6 x G

Ved utløpet av permisjonstiden skal arbeidstaker som har permisjon i inntil 1 år, gjeninntre i samme stilling på sitt opprinnelige skift i samsvar med Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Den ansatte skal ta kontakt med bedriften i god tid, minst en måned, før permisjonens utløp for å avklare når arbeidsforholdet starter opp igjen. Den ansatte må påregne å gå inn i poolene i perioden mellom permisjonsslutt og til vedkommendes skift begynner. Arbeidstakere som har permisjon utover 1 år, har krav på å gjeninntre i tilsvarende stilling.

7.2 Øvrige permisjoner

Ved permisjon for arbeid i andre selskaper i Compass Group Norge bibeholdes ansiennitetsberegningen i 1 år.

Annen permisjon gir ikke bibehold av ansiennitet.

8. Lønn under sykdom

Fast ansatte arbeidstakere har rett til full lønn under sykdom i inntil 12 måneder i samsvar med Folketrygdeloven.

Avtalepkt. er tidsbegrenset til 1. april 2016.

9. Reiseregulativ

- 9.1 Den mest hensiktsmessige reiseplan fra den ansattes hjemsted til utreisested og retur settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges.

Partene er enige om at slik reiseplan settes opp sammen med nærmeste leder. Partene er enige om at det kan aksepteres ventetid på Heliport på inntil 2,5 timer før videre transport fortsetter.

- 9.2 Reiseregulativ for personell bosatt utenfor Norge.

Ansatte får dekket reiseutgifter i Norge – dette betyr fra Heliport til nærmeste flyplass for avreise utland.

- 9.3 Merkostnader i forbindelse med innbyrdes og frivillig bytting av skift.

Merkostnader i forbindelse med reise dekkes av de ansatte ved frivillig og innbyrdes bytte av skift.

10. Merarbeid/kompensasjon ved avvik fra gjeldende bemanningsskala,

Ved avvik på gjeldende bemanningsskala skal linjeleder drøfte situasjonen med de tillitsvalgte og VO. Linjeleder har ansvar for å beslutte hvorvidt merarbeid skal pålegges eller ikke. Linjeleder har tre alternativer:

- a) ikke pålegge merarbeid. Dette betyr at alle ansatte jobber som om de var fullt bemannet, altså intet ekstra arbeid, og ingen ekstra lønn.
- b) Merarbeid pålegges, og betales med overtid for medgått tid utover 12 t normal arbeidstid.
- c) Merarbeid pålegges og utdeles med 11 timer normallønn til fordeling på dem som utfører merarbeidet.

Linjeleder er ansvarlig for fordeling av merarbeidet, samt å avklare dette med de tillitsvalgte før merarbeidet igangsettes.

11. Arbeidstid og skiftordning

11.1. Arbeidsperioder – dagarbeidstid

Dagarbeidstiden fastsettes fra kl 07:00 til kl 19:00.

11.2 Arbeidsplan mv. for fast ansatte uten fast skift

Fast ansatte uten fast skift tildeles ikke fast arbeidsplan og fast arbeidssted. Jfr. Overenskomstens bestemmelser Arbeidstid § 3.2, og §26(IE)/§27(SAFE)

11.3 Arbeidsplan med fast ansatte i fast skrift.

Fast ansatte i fast skift (100%) tildeles arbeidsplan 14-28.

11.4 Praksis ved sen ankomst grunnet forsinkelser.

I tilfeller der den som skal på natt på grunn av forsinkelser har kommet så sent ut på enheten at det ikke er oppnådd kvalifisert hvile før start på nattskift. Det er enighet om at vedkommende skal få kvalifisert hvile før man går på slik vakt, om nødvendig ved bruk av overtid. Dette skal løses lokalt på rigg.

12. Utbetaling av lønn, feriepenger

Dato for utbetaling av feriepenger er 5. april hvert år.

Dato for utbetaling av lønn er den 5. i hver måned.

13. Fadderordning i ESS

Fadderer er den nyansattes faste kontaktperson den første introduksjonstur / første oppholdsperiode om bord og skal fungere som støtte både faglig og sosialt.

Leder og fadder gjennomgår situasjonen og vurderer hvorvidt det er behov for å sette av ekstra tid for utnevnte fadder til å utføre sine oppgaver i hht. fadderinstruksen i bedriften utover 12 timer pr.dag.

Dersom det blir satt av ekstra tid kompenseres dette med til sammen 1 time overtid pr.dag – begrenset oppad 10 timer overtid for introduksjonstur.

14. Tidskonto for tillitsvalgte

Den tillitsvalgte kan opparbeide fritid uten å samtidig bestemme tidspunktet for avspasering. Den opparbeidede tiden settes på en tidskonto, og kan etter søknad tas ut i forbindelse med tillitsvalgtrelatert arbeid. Man må søke om uttak i så god tid forut at dette kan la seg gjennomføre, og personalavdelingen vil i samarbeid med linjeleder vurdere om tidspunktet er gjennomførbart etter søknad fra den tillitsvalgte.

15. Sikkerhetsbemanning ved arbeidskonflikt

- 15.1. Ved arbeidskonflikt i bedriften skal sikkerhetsbemanning etableres så raskt som mulig.
- 15.2 Ved arbeidskonflikt i annet selskap som berører driftsmessige forhold i bedriften følges fastsatt POB. I slike tilfeller permitteres personell på angjeldende innretning etter ansiennitet.
- 15.3 Når sikkerhetsbemanning er etablert og produksjon stanset skal normal forpleining opprettholdes ihht. Kontrakt. Bemanning følger da av fastsatt POB.
- 15.4 Ved utvelgelse av personell til sikkerhetsbemanning skal det tas hensyn til beredskapsfunksjoner. Videre utvelgelse skjer etter ansiennitet. Unntak av dette er lokalt VO og TV, også de som er organisert i det forbund som er i arbeidskonflikt. Disse skal inngå i den totale sikkerhetsbemanningen.
- 15.5 Med utførelse av sikkerhetsarbeid menes egne fast ansattes beredskapsfunksjoner, samt forpleining som inngår i innretningens sikkerhetsbemanning.

16. Aldersgrense

Aldersgrensen er 67 år.

17. Oppsigelse av Særavtalen

Hver av partene, ESS Support Services AS, SAFE klubben ESS og Industri Energi klubben i ESS kan si opp hele eller punktvisse bestemmelser i denne avtalen med 30 dagers varsel. Jfr. Hovedavtalens kap.4-2.

Stavanger, 19. november 2015


ESS Support Services AS


SAFE klubben ESS


IE - klubben ESS