

Særavtale

mellom

ESS Support Services AS

og

Industri Energi-klubben ESS

3. oktober 2019

Det er i dag inngått særavtale tariffavtale mellom partene som supplerer den overordnede overenskomsten (Sokkeloverenskomsten nr.123 – IE)

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 3. oktober 2019

PH

1

[Signature]

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 befarung på kontraktsenhet/site. I spesielle tilfeller kan klubbene be om at dokumenter oversettes til norsk.

1.2 Informasjon mellom bedriften og fagforeningen

Det er viktig for et godt arbeidsmiljø at informasjon til bedriften og fagforening / ansatte har en form som skaper åpenhet og trygghet og tillit mellom partene. Partene er enige om at bedriftens ledelse og fagforeningens 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.

PH
2
SA

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. Månedsmøter 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.

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: Klubbens AU og ESS Forhandlingsutvalg

1.5.3. Møter i felles AMU/BU avholdes hvert kvartal iht. HA kap 12, AMU herunder BU-møter. Avtale om tillitsvalgtes arbeidsforhold iht. HA kap.5 – se egen avtale.

PH

HA

2. Ansiennitet

2.1 Lønnsinnplassering og lønnsansiennitet

Det henvises det til Sokkeloverenskomstens bestemmelser.

2.2 Bedriftsansiennitet

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

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 fagutdannelse (fagbrev kokk/renholder) eller ved permisjon for annen utdannelse eller yrkeserfaring som gir kompetanse ESS har behov for i sin organisasjon. Henvisning til Hovedavtalen.

Midlertidig ansatte opptjener ett års bedriftsansiennitet dersom de arbeider mer enn 60% av et årsverk, begrenset til maksimum 3 års bedriftsansiennitet de 3 siste år forut for eventuell fast ansettelse. Midlertidig ansatte får først godskrevet denne bedriftsansienniteten dersom de blir fast ansatt i bedriften.

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. Informasjons- og drøftingsplikt jf HA § 9 må følges. Aktuell informasjon tas på månedsmøtene.

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.

PH

3. Økt sysselsettingsbehov.

Ved økt sysselsettingsbehov har bedriften styringsrett til å ansette hvem de vil, dersom dette ikke reguleres av andre lovbestemmelser eller avtaler.

Ledige stillinger.

Alle ledige stillinger som følge av at ansatte slutter i bedriften skal lyses ut internt på bedriftens intranettsider. Søknadsfrist avtales med fagforeningen.

Det skal gjennomføres drøftelser ifm tildeling av ledige stillinger som følge av at ansatte har sluttet. Med bakgrunn i bedriftens helseutfordringer så er optimal teamsammensetning et overordnet styrende element.. Kjønnssammensetning, sosiale forhold til den enkelte, alderssammensetning, bosted, kompetanse, tilretteleggingsbehov og ansiennitet er viktige elementer som skal legges til grunn i drøftelsene.

Bedriften sender melding til hvem som tildelt ledige stillinger, samt melding til dem som fikk avslag på sin søknad.

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

4. Vikarpool – det henvises til Sokkeloverenskomsten pkt.26

ESS offshore vikarpool

Vikarpoolen settes til 5% av total antall fast ansatte i bedriften Størrelsen på vikarpool vurderes 2 ganger pr år i forbindelse med kvartalsmøter.

Ansatte i ESS vikarpool tildeles arbeidsplan 2-4. Implementering av arbeidsplan 2-4 for denne gruppe ansatte skjer ved glidende overgang i løpet av høsten 2019.

Det normale er en fast 2-4 rotasjon med fast byttedag, unntaket er fleksibiliteten i første uke hvor utreisedag kan forskyves med inntil 7 dager. Prinsippet er at vikarene alltid får 3 uker hjemme forut for neste utreise. Endringer av byttedag første uke utløser ikke noen form for ekstrakompensasjon.

Ansatte i poolen 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.

Ansatte tilknyttet Equinor vikarpool

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

Fast ansatte uten fast skift arbeider ikke ordinær 2-4 Arbeidsplan 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 poolen 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 ansettelser

Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås ihht AML par 14-9. Bruken av midlertidig ansettelse drøftes på kvartalsmøter, se også avtalens pkt 3 siste avsnitt.

Oversikt over bruk av midlertid ansettelser sendes klubben månedlig innen den 15de påfølgende måned.

Rettigheter for midlertidig ansatte ved fremmøte heliport: Dersom oppdraget kanselleres etter fremmøte heliport, kompenseres den ansatte for 8 timer normallønn.

6. Permisjoner

6.1 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 tilleggskompensasjon 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

6.2 Øvrige permisjoner

Bedriften åpner for muligheten for at ansatte med tungtveiende sosiale behov etter anbefaling fra lege få innvilget permisjon uten lønn inntil 1 år. Søknad om permisjon med erklæring fra lege sendes skriftlig til bedriftens HR avdeling. Den ansatte meldes ut av bedriftens forsikrings- og pensjonsordninger i permisjonstiden

PH

7. Lønn under sykdom

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

Sykelønn utover arbeidsgiverperioden utbetales direkte av NAV og ikke av bedriften. Eventuell differanse mellom full lønn i samsvar med Folketrygdloven og 6G (sykelønn fra NAV er begrenset til 6G), vil bli utbetalt av bedriften månedlig.

Med full lønn under sykdom menes lønn i henhold til overenskomsten mellom NOG/ IE lønnsmatrise punkt 4.2 inklusiv feriepenger.

8. Reiseregulativ

- 8.1 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 personellkoordinator/ nærmeste leder. Partene er enige om at det kan aksepteres ventetid på Heliport på inntil 2,5 timer før videre transport fortsetter.

- 8.2 Reiseregulativ for personell bosatt utenfor Norge.

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

- 8.3 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.

9. Merarbeid/kompensasjon ved avvik fra gjeldende bemanningsskala,

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

Dersom merarbeid pålegges skal dette betales med overtid for medgått tid utover 12 timer normal arbeidstid.

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

PH
7


10. Arbeidstid og skiftordning

10.1. Arbeidsperioder – dagarbeidstid

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

10.2 Arbeidsplan mv. for fast ansatte uten fast skift ref denne avtalens punkt 4

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

10.3 Arbeidsplan med fast ansatte i fast skrift.

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

10.4 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.

11. Utbetaling av lønn, feriepenger

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

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

12. 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.

13. 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.

Klubbens nestleder skal tildeles fast skift

DH

14. Sikkerhetsbemanning ved arbeidskonflikt

- 14.1. Ved arbeidskonflikt i bedriften skal sikkerhetsbemanning etableres så raskt som mulig.
- 14.2 Ved arbeidskonflikt i annet selskap som berører driftsmessige forhold i bedriften følges fastsatt POB. I slike tilfeller permitteres personell på angjeldende innretning etter ansiennitet.
- 14.3 Når sikkerhetsbemanning er etablert og produksjon stanset skal normal forpleining opprettholdes ihht. Kontrakt. Bemanning følger da av fastsatt POB.
- 14.4 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.
- 14.5 Med utførelse av sikkerhetsarbeid menes egne fast ansattes beredskapsfunksjoner, samt forpleining som inngår i innretningens sikkerhetsbemanning.

15. Aldersgrense

Aldersgrensen er 67 år.

16. Oppsigelse av Særavtalen

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

Forus 3. oktober 2019



ESS Support Services AS



IE - klubben ESS

PROTOKOLL

Tilstede:

Tillitsvalgte:

IE klubben ESS: Per Holstein

Ledelsen: Eli Aga

Dato: 03.10.19

Særavtale mellom ESS Support Services AS og IE Klubben ESS av 3. oktober 2019 – pkt 4. vedr Ansatte tilknyttet vikarpool Equinor

For ansatte i Equinor vikarpool skal partene innen 1 april 2020 vurdere bruken av ordningen og omfanget osv ,samt søke å få på plass en disponibel ordning for disse også, slik at deres behov for forutsigbarhet ivaretas.


Eli Aga
Sektordirektør
ESS Support Services AS


Per Holstein
Klubbleder IE ESS

