

***Lokal særavtale mellom
Aker BP og
ABC avdeling 043 i forbundet Styrke***

*Opprettet med hjemmel i Hovedavtalen av 2022-2025 kap. IV
Mellom
NHO/Offshore Norge og LO/Styrke*

Innhold:

1. Avtaleparter, virkeområde, varighet og ikrafttredelse
2. Arbeidsreglement
3. Ansettelsesforhold
4. Kunngjøring av ledige stillinger
5. Likestilling
6. Lønnsbestemmelser
7. Overtid
8. Vaktgodtgjørelse
9. Bonusordning
10. Personaladministrative retningslinjer
11. Lønn under sykdom
12. Sykdom under ferie
13. Permisjon i forbindelse med svangerskap og adopsjon
14. Velferdspermisjoner
15. Permisjon i forbindelse med videreutdanning
16. Kurs arrangert i den ansattes fritid
17. Verneutstyr, hjelpemidler og tilrettelegging av arbeidsplass
18. AKAN utvalg / rådgivning
19. Personell utstasjonert i prosjekter eller utenfor faste kontorsteder i utlandet
20. Dagrater for landbasert personell offshore
21. Arbeidstid på sokkel
22. Midlertidig sokkelkontrakt
23. Ansatte med midlertidig mobiliseringsavtale på sokkelen
24. Frivillig ønske om overføring til landstilling for fast og midlertidig sokkelkontrakt
25. Midlertidig stilling på land for ansatte med fast eller midlertidig sokkelkontrakt
26. Lokalavtalens varighet

1. Avtaleparter, virkeområde, varighet og ikrafttredelse

Denne avtalen (lokalavtalen) er inngått mellom partene Aker BP og ABC avd. 043 i forbundet Styrke. Avtalen dekker alle landansatte, offshore tariffert personell i midlertidig stilling på land samt offshore personell utenfor sokkeloverenskomsten.

2. Arbeidsreglement

Aker BP sitt arbeidsreglement gjelder for ABC avd. 043 sine medlemmer.

3. Ansettelsesforhold

I forbindelse med ansettelse og introduksjon skal den ansatte gjøres kjent med avtaler og bestemmelser i bedriften.

Fagforeningene skal ha rett til å presentere seg på introduksjonsarrangement.

Bedriften sender månedlig liste over nyansatte i forkant av tiltredelse.

4. Kunngjøring av ledige stillinger

Selskapet skal informere arbeidstakerne, på en felles plattform, om ledige stillinger i virksomheten. Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.

5. Likestilling, mangfold og inkludering

Formål.

Partene er enige om at arbeidstakerne skal likebehandles med hensyn til ansettelse, karrieremuligheter, belønning og faglig utvikling.

Menn og kvinner skal gis like muligheter i bedriften, og bedriften skal arbeide for å oppnå en jevnere fordeling av menn og kvinner på alle nivå i organisasjonen.

Rekruttering.

Ved rekruttering fra høyskoler og universiteter, og inntak av lærlinger vil det søkes spesielt etter det kjønn som er underrepresentert i den kategorien ansettelsen skal foretas i.

Belønning.

Vi forplikter oss til å skape et arbeidsmiljø preget av gjensidig tillit og respekt, der både fellesskap, og mangfold blir verdsatt og der alle som jobber for Aker BP blir anerkjent og belønnet for sin innsats på en konkurransedyktig måte uavhengig av kjønn.

Utvikling.

Bedriften vil aktivt arbeide for å bruke lærings- og utviklingsinitiativ til å fremme bedriftens likestillingsmål. Dette kan blant annet innbefatte og styrke lederkompetansen til ledere for å ivareta mangfoldet i sin gruppe, og å skape utviklingsstillinger på områder hvor ett av kjønnene er underrepresentert.

6 Lønnsbestemmelser

6.1 ABC avd. 043 sine medlemmer skal avlønnes etter Aker BP sitt lønssystem.

Endringer i lønssystemet skal gjøres til gjenstand for drøftelser. Dersom en av partene ønsker det skal det settes opp referat fra slike drøftelser.

6.2 De tillitsvalgte har til enhver tid adgang til å drøfte med selskapet praktiseringen av lønssystemet og å ta opp eventuelle individuelle skjevheter. Dersom en av partene ønsker det skal det settes opp referat fra slike drøftelser.

6.3 Før selskapet fastsetter en årlig lønnsregulering for ABC avd. 043 sine medlemmer, skal det holdes reelle forhandlinger mellom selskapet og de tillitsvalgtes representanter.

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om regulering av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Partene understreker at forhandlingene skal være reelle.

Den sentrale rammens henvisning til lokale forhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlingene i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere basert på grunnlaget av bedriftens fire kriterier.

Der følger av Hovedavtalen § 5-2 nr. 4 at bedriften og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger.

6.4 Det kan i tillegg foretas lønnsvurderinger på et annet tidspunkt for enkelte medarbeidere eller kategorier av medarbeidere. Dersom ABC avd. 043 sine medlemmer blir berørt, skal ABC avd. 043 involveres i forkant av slike vurderinger jfr. Bransjeavtalens pkt. 3.

6.5 Partene er enige om at sokkelansatte som er regulert av Sokkelavtalen kan arbeide på land inntil 3 måneder, uten at det reguleres med avtale i hvert tilfelle. Perioden kan utvides til maksimalt 6 måneder dersom partene lokalt er enige om dette. Ansatte vil da beholde lønn. Skifttillegg og eventuelle beredskapstillegg beholdes, andre tillegg faller bort (helligdag, sikkerhetsmøter, overtid etc.). Timeberegning for offshore beholdes, med et tillegg på 5,9% (33,6 timer/uke), arbeidstid nedskrives time for time.

Bevegelige helligdager er fridager som for ansatte på kontoret. Overtid betales som for landansatte, men med fast offshore beregningsprosent (65%). Bedriften dekker hotell/leilighet, hjemreise hver helg, reise til og fra jobb, diett (i henhold til Personelhåndbok).

6.6 Offshore personell i midlertidig stilling på land (3-12 mnd.)
Tariffert Personell som arbeider utover 3 måneder kompenseres med et tillegg på 10% på tariff lønn (i henhold til innplassering i sokkelmatrise). Arbeidstiden vil være som for ansatte på land, 37,5 timer per uke. Ved bruk av arbeidsplan som medfører helkontinuerlig skiftarbeid er arbeidstiden 33,6 timer per uke.

6.7 Vikariat i høyere stillinger.

Ansatte som vikarierer, i alle henseender, i en høyere gradert stilling skal kompenseres henhold til Bransjeavtalens pkt. 6. Bestemmelsen gjelder for overtidberettiget personell godtgjøres med kr 450,- per dag.

6.8 Individuelt avlønnede

Ansatte skal behandles lønnsmessig likt uavhengig av organisasjonstilhørighet.

6.9 Endringer i stilling.

Vesentlige endringer i stillingens innhold og definerte arbeidsoppgaver, vil medføre en vurdering også med hensyn til lønn. Den ansatte skal kunne be om samtale angående dette sammen med tillitsvalgte.

7. Overtid

7.1 Som overtid regnes arbeid som pålegges utført utover den ansattes avtalte arbeidstid. Ved deltid skal full normal arbeidstid (normalt 37,5 timer uke/7,5 timer dag) oppfylles før overtidstillegg kan beregnes så lenge dette skjer før kl. 21.00 på hverdager. Dette gjelder ikke dersom den ansatte selv velger å jobbe utover avtalt arbeidstid fordi det passer bedre enn å arbeide til den avtalte tid. All overtid som det skal betales godtgjørelse for skal være pålagt av nærmeste overordnede. Bedriften skal påse at arbeidstaker ikke overskrider lovens rammer for overtid samt ivareta den enkelte arbeidstakers arbeidsmiljø når det gjelder arbeidsbelastning og utbrenthet etc. (Ref. Arbeidsmiljølovens kap. 10).

7.2 Overtid kompenseres i henhold til personalhåndbok, eventuelle endringer skal drøftes Kompensasjon for overtid utføres i henhold til personalbokens bestemmelser.

7.3 For ansatte som har fleksibel arbeidstid gjelder overtidssatsene utenfor deres individuelt avtalte arbeidstid. Arbeid som utføres etter kl 21.00 / før 07.00 og i helger fordi dette passer bedre for den ansatte, kvalifiserer ikke for den høyeste overtidssats. Disse satsene gjelder både arbeid som utføres på kontoret og hjemme.

7.4 Ved ekstra fremmøte (utkall utenfor normal arbeidstid) dekker selskapet nødvendige ekstra reisekostnader og minimum 3 timers overtid for overtidberettiget personell.

7.5 I forbindelse med pålagt overtid av lengre varighet enn 2 timer utover vanlig arbeidstid dekkes rimelig utlegg til et måltid mat uansett om vedkommende er berettiget til overtidsgodtgjørelse eller ikke. Bedriften dekker ikke opp eventuell beskatning. Ansatte må forholde seg til bedriftens leverandører.

7.6 Overtidsarbeid må være i samsvar med Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det skal gis en oversikt over overtidbelastningen for medlemmer under Bransjeavtalen til Skala områdeleder i ABC avd. 043 hvert kvartal. Oversikten skal gi et tydelig bilde av hvor mange overtidstimer den enkelte er belastet med hver måned. Oversikten skal gis ut hvert kvartal.

7.7 Overtidsarbeid skal som hovedregel betales med overtidsgodtgjørelse som i punkt 7.3 ovenfor. Dersom arbeidssituasjonen tillater det, kan overtid avspaseres etter avtale med nærmeste overordnede. I så tilfelle skal overtidstillegget utbetales. Hver overtidstime skal beregnes som en time avspasering. Kommer ikke til anvendelse hvor den ansatte selv velger å benytte seg av fleksitidsordninger.

7.8 Reisetid utenom arbeidstid

Individuelt avlønnet personell som er overtidsberettiget og som på grunn av pålagte tjenestereiser må reise på fritid vil kunne avspaseres i henhold til Personelhåndboken sine bestemmelser under kapittel Arbeidstid.

8. Vaktgodtgjørelse

Vakttjeneste godtgjøres i samsvar med Personelhåndbokens bestemmelser

9. Bonusordninger

IE klubben sine medlemmer deltar i den til enhver tid gjeldende bonusordning. Bonus skal ikke være en del av grunnlønn.

10. Personaladministrative retningslinjer

ABC avd. 043 har rett til å foreslå endringer eller tillegg til bestemmelsene som er nevnt i selskapets Personelhåndbok. Ønsker selskapet å foreta endringer/tillegg som omfatter ABC avd. 043 sine medlemmer på land/sokkel, skal klubben informeres på forhånd og gis tid til kommentarer.

11. Lønn under sykdom

Ved sykdom gis det rett til lønn i inntil 12 måneder. Det vises for øvrig til selskapets retningslinjer for arbeidsavklaring og til selskapets pensjonsordning.

11.1 Tilgjengelighet ved sykefravær.

Bedriften må ivareta forpliktelser om tilrettelegging og kontakt med sykemeldte i henhold til NAV sine retningslinjer. Det må likevel vises hensyn slik at den ansatte ikke blir belastet med arbeidsoppgaver uten at dette er avklart mellom linjeleder og ansatt. Bedriften vil opplyse linjeledere om dette i P&O møter.

12. Sykdom i ferien

Det vises til ferieloven i forbindelse med sykdom i ferien

13. Permisjon i forbindelse med svangerskap og adopsjon

Permisjon vil bli gitt i henhold til Arbeidsmiljøloven og Lov om Folketrygd.

Ved gjeninntredelse etter endt permisjon, forutsatt samme arbeidstid, har en rett på samme eller tilsvarende stilling som en fikk permisjon fra, innenfor rammen av den organisasjonsutvikling som eventuelt måtte ha funnet sted. Ansatte som er på svangerskaps-/adopsjonspermisjon tar del i den årlige lønnsvurdering.

Det innvilges 10 arbeidsdagers (75 timer) betalt pappa permisjon ved fødsel eller ved ankomst/henting av adoptert barn.

14. Velferdspermisjoner

Det vises til Personelhåndbokens bestemmelser.

15. Permisjon i forbindelse med videreutdanning

15.1 For videreutdanning som har direkte relevans for arbeidstakerens arbeid eller kvalifiserer arbeidstakeren for mer en ansvarsfull stilling i selskapet, kan permisjon med lønn innvilges (ref. Personelhåndboken).

15.2 I forbindelse med annen utdanning som er av betydning for arbeidstakerens videre utvikling og selskapets behov, skal selskapet søke å legge forholdene til rette om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, og under forutsetning av at det kan skje uten nevneverdig ulempe for selskapet.

Det vises for øvrig til Hovedavtalens §10-11.

15.3 Ved fusjon/eierskifte/omorganisering/omstrukturering eller virksomhetsoverdragelse skal bedriften/konsernet tilby rådgivning, omskolering, opplæring, nødvendig permisjon, slik at den ansatte innen rimelig tid skal kunne tiltre annen egnet stilling i bedriften/konsernet, innenfor rammen av bedriftens/konsernets behov for arbeidskraft.

Ved omorganiseringer og endringer av stillinger skal det gjøres MOC i henhold til bedriftens egne styringssystemer. ABC avd. 043 skal ha innsyn for egne medlemmer.

16. Kurs arrangert i den ansattes fritid

Kurs i ansattes fritid skal så langt som mulig unngås. Godkjente og stillingsbaserte kurs i fritiden skal godtgjøres med overtid for overtidsberettiget personell i.h.h.t. pkt. 7.3 eller eventuelt avspasering etter avtale for personell som ikke er overtidsberettiget.

17. Verneutstyr, hjelpemidler og tilrettelegging av arbeidsplass

Selskapet holder nødvendig arbeidstøy/verneutstyr og hjelpemidler. Eksempel på dette kan være terminalbriller, tilrettelagt kontorutstyr, eks stol & regulerbare bord etc.

Arbeid hjemmefra kan avtales med linjeleder dersom spesielle behov oppstår i en tidsbegrenset periode.

18. AKAN utvalg / rådgivning

Bedriften skal bestrebe seg på å tilrettelegge for å få fri og uavhengig rådgivning i forbindelse med sin AKAN-sak.

19. Personell utstasjonert i prosjekter eller utenfor faste kontorsteder i utlandet

Før utstasjonering av personell i prosjekter (som inkluderer ABC sine medlemmer) skal partene drøfte arbeidstidsordninger, boforhold, ordning for reise og kompensasjoner.

Ved prosjektarbeid på land utenfor faste kontorsteder (på site) avklares ordninger mellom partene før prosjekter starter.

20. Dagrater for landbasert personell offshore

Kompenseres i henhold til Personalhåndboka.

21. Arbeidstid sokkel.

Normalt årsverk offshore er 1582 timer. Ved fast 14-28 rotasjon (1460 timer) fordeles differanse ved at timer anses gjort opp ved arbeid utover 12 timer per dag offshore og timer brukt til handover mellom land og sjø i friperiode. Der det er nødvendig med forarbeid/handover på kontoret før utreise eller retur fra offshore, fastsettes det av hver avdeling.

Det er forventet at boring/brønn bruker inntil to dager på kontoret før hver utreise.

22. Midlertidig sokkelkontrakt

Iht. sokkelbetingelsene i personalhåndboken

23. Ansatte med midlertidig mobiliseringsavtale på sokkelen

I de tilfeller hvor selskapet har behov for å avslutte mobiliseringsavtalen før avtalt tid, vil det gis minimum 6 måneders varsel. Sokkelkompensasjon gis i 6 måneder fra varsel er mottatt.

24. Frivillig ønske om overføring til stilling på land for ansatte med fast eller midlertidig sokkelkontrakt

I de tilfeller hvor den ansatte selv har behov for/ønsker stilling på land og selskapet finner å kunne imøtekomme ønsket, vil sokkelkompensasjon opphøre fra overføringsdato.

25. Midlertidig stilling på land for ansatte med fast eller midlertidig sokkelkontrakt

Ansatte som går inn i en midlertidig stilling på land vil motta 100% av sokkelkompensasjonen i maks. 12 måneder, under den klare forutsetning at den ansatte skal tilbake i en vanlig sokkelbasert stilling.

26. Lokalavtalens varighet

Denne avtale gjelder til 31. mai 2026 og videre ett år om gangen dersom den ikke blir sagt opp av en av partene, med to - 1 - måneders varsel.

Vedlegg 1: Midlertidig arbeid på land over 12 måneder

Vedlegg 2: Midlertidig sokkelkontrakt/mobiliseringsavtale

Dato: 05.06.2024 | 16:34 CEST

05.06.2024 | 17:03 CEST

For Aker BP


for ABC avd 043

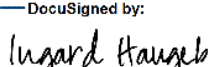
DocuSigned by:

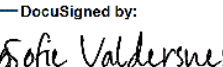
EB780A485F41475...

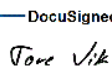
DocuSigned by:

A7ACF851C38F4EF...

DocuSigned by:

C03CB5B048E94D9...

DocuSigned by:

A705722109E34DD...

DocuSigned by:

51D6E1B2F2C4433...

DocuSigned by:

07586A2A1D6D481...

Vedlegg 1 Midlertidig arbeid på land over 12 måneder

*Den 4. juni 2018
ble det ført
forhandlinger mellom
ABC og Aker BP
Om avlønning av midlertidig
Arbeid på land for sokkelansatte
teknikere*

Protokoll angående midlertidig arbeid på land som teknikere

Det vises til lokal særavtale knyttet til Bransjeavtalen og avtalens pkt 6.6. Denne protokoll dekker personell som offshore er lønnet i henhold til lokal avtale etter Sokkelavtalens punkt 4A og som midlertidig deltar i prosjekter på land.

Partene er enig om at dersom arbeid på land varer ut over 12 måneder, så forlenges avlønning i henhold til pkt 6.6. Det vil si at lønn vil være sokkel lønn, inklusive sokkeltillegg + 10 % tillegg for prosjektperioden. Kompensasjon for overtid følger etter samme sats som på sokkel.

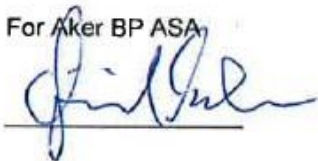
Tillegget vil inngå i bonus og pensjon grunnlaget. Bedriften dekker pendlerbolig, hjemreise i helger og diett i henhold til Personelhåndbokens bestemmelser.

Ferie beregnes forholdsvis i perioden.

Avtalen kan sies opp i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

Dato: 11. juli 2018

For Aker BP ASA



For ABC:





Vedlegg 2 Midlertidig sokkelkontrakt/mobiliseringsavtale



www.akerbp.com

[Ansatt]

[Sted], [Dato]

Midlertidig avtale om rotasjon på sokkelen

Mellom Aker BP ASA (Aker BP) og _____ (Ansatte) er det inngått en avtale om midlertidig rotasjon på sokkelen. Denne avtalen gjelder i perioden fra rotasjonen starter til den opphører.

Rotasjonen starter: dd.mm.åå :

Rotasjonen opphører: dd.mm.åå :

Skal være 1.linjeleder: _____

Rotasjonen er en 2-4 rotasjon som varer over 6 måneder.

Arbeidsted vil for tiden være _____

I denne perioden vil Ansatte være underlagt Aker BP sine bestemmelser om sokkelkompenasjon.

Aker BP har rett til å terminere denne avtalen før avtalt sluttidspunkt. Avtalen kan forlenges hvis begge parter er enige

Sted:

Dato

Leder

Ansatt