



LOKAL SÆRAVTALE

mellom

ODFJELL DRILLING *)

og

klubbene

Industri Energi avd. 171 / SAFE og DSO

KOMPETANSEPOOL AV OFFSHOREANSATTE

innen avtaleområdene for

**flyttbare offshoreinnretninger samt
plattformboring på permanent plasserte innretninger på
norsk kontinentalsokkel mellom NR og IE / SAFE / DSO**

og

offshore servicebedrifter mellom NR og IE

*) Jf. utdypning under artikkel 3.1



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

1. Innledning

Partene er enige om at det i bedriften opprettes en vikar/ressurspool etter intensjonen i overenskomst mellom NR/ IE, SAFE og DSO § 20, samt felleserklæring om lokale vikar-/ressurspoolavtaler med faste ansatte for å dekke normalt fravær. I Odfjell Drilling skal poolen benevnes ”kompetansepool”

Ansatte som tjenestegjør i denne pool kan også benyttes til å dekke aktivitetstopper eller andre midlertidige situasjoner som krever ekstra mannskaper.

De ansatte som tjenestegjør i kompetansepoolen vil være omfattet av de bestemmelser som er angitt i denne avtalen.

2. Opprettelse av kompetansepool

Hensikten med kompetansepoolen er at bedriften ønsker å opprettholde en fast stamme av offshorepersonell som kan benyttes som avløsere ved sykdom, permisjoner, kursdeltakelse m.v. for ansatte i fast offshorestilling, samt være tilgjengelig som ekstrabemannning ved annet uforutsett behov.

For den enkelte arbeidstaker vil det være viktig at det etableres et fast ansettelsesforhold med de rettigheter og plikter som følger av dette.

Kompetansepoolens størrelse og sammensetning fastsettes av bedriften etter drøftelse med klubbene, dog slik at det ikke skal ansettes personell i kompetansepoolen i stedet for den fastsatte bemanning på den enkelte innretning. Ved større endringer av poolens sammensetning og størrelse skal endringene tas opp til drøftelse med de lokale klubber tilknyttet avtalen.

Avtalen er primært ment å dekke behov innenfor Odfjell Drilling konsern, men partene er enige om at det under denne avtalen også er anledning til å leie ut ansatte til selskaper utenfor Odfjell Drilling Gruppen. Dersom slik utleie er aktuelt, skal det gjennomføres drøftelser m.v. i henhold til Hovedavtalen kap 5 og overenskomstens bilag 5. For øvrig vises til partenes veiledning til denne avtalens artikkel 2.

3.1 Ansettelse i kompetansepoolen

All ansettelse i bedriften skal etter overenskomstens pkt. 2.1 skje ved skriftlig kontrakt. Ansatte som tjenestegjør i pool er fast ansatt i bedriften (jf. pkt. 2 over) på samme vilkår som bedriftens øvrige ansatte, med avvik av de bestemmelser som fremkommer av denne avtale..

Ansettelse i kompetansepoolen skjer i Odfjell Drilling Management AS eller i Deepsea Management AS men de ansatte kan benyttes innenfor de tariffområder som er angitt i avtalen, jf. veiledning til artikkel 3.

Ansatte som tjenestegjør i ressurspool opptjener lønns- og bedriftsansienitet på lik linje med andre ansatte.

Ansatte som tjenestegjør i fast stilling kan overføres til ressurspool i forbindelse med større omlegginger, nedbemanning, mv etter avtale med de lokale klubber. Øvre aldersgrense for slik



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

omplussing til kompetansepool settes til 55 år. Ved nedbemanninger kan unntak fra denne regelen gjøres, men da kun i en overgangsperiode til innplassering i fast rotasjon igjen er mulig.

3.2 Overføring fra pool til stilling med fast arbeidsplan

Når det innen bedriften blir ledig stilling på fast arbeidsplan offshore skal kvalifiserte ansatte i samme eller eventuelt høyere stilling som tjenestegjør i kompetansepoolen, få tilbud om disse, før det ansettes eksternt personell. Ved ledige høyere stillinger vil ansatte som tjenestegjør i poolen bli vurdert på lik linje med øvrige kandidater.

Personell som ansettes i kompetansepoolen skal som hovedregel søkes overført til fast rotasjon innen 1 år etter tiltredelse. Ved vesentlig avvik fra denne hovedregel skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

For frivillig overgang fra stilling med fast arbeidsplan til kompetansepoolen, vises til veiledning.

4. Lønnsbetingelser

Det betales fast månedlig tariff lønn etter gjeldende tariffavtale for flyttbare offshoreinnretninger samt plattformboring på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel mellom NR og IE / SAFE / DSO

Faste ansatte i kompetansepoolen får ansiennitetsopprykk pr. 01.01 etter reglene i overenskomsten. Vikarer får ansiennitetsopprykk dagen etter vedkommende har opptjent sitt årsverk.

Variable tillegg, ulempekompensasjoner samt alle andre ytelser (der det i denne avtale ikke er avtalt avregning i timer) utover den faste månedslønn, utbetales iht. tariffavtale og på bakgrunn av godkjente timelister.

5. Arbeidstid og avregning

Årsverket er 1.460 timer. Årsverk kan i gitte tilfeller avtales til 1.582 timer, jf. veiledning.

5.1 Årsavregning

Avregning mot årsverket foretas årlig pr. 1.mars, med status pr. 1.september.

Arbeidstakere som ansettes i perioden 1.desember – 28.februar vil få sin første avregning pr. 1. mars det påfølgende år.

Dersom avregningsdato 1.mars faller på en dato hvor arbeidstakeren er offshore (oppholdsperiode), avsluttes beregningsperioden først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet. Neste avregningsperiode påbegynnes da på den nye avregningsdato.



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

Timer oppgjort med ventetidsgodtgjøring eller overtidsbetaling (for eksempel godtgjørelse for arbeid og pålagte kurs i eventuelle friperioder, arbeid utover 12 timer pr. dag og kompensasjon for forlenget tur offshore) regnes ikke med i årstimeverket.

Perioder hvor den ansatte ikke er disponibel for arbeid i ressurspoolen på grunn av sykefravær, permisjon, militærøvelse, permittering eller lignende, registreres på årsverket med 4 timer (ved årsverk 1460 timer) eller med 4,33 timer (ved årsverk 1582 timer) pr. dag. For ansatte på disponibelplan etter artikkel 6.2, registreres 6,0 timer på årsverket pr. dag (ved årsverk 1460 timer) eller med 6,5 timer (ved årsverk 1582 timer) i disponibelperioden mens det ikke registreres timer i friperioden.

Samme beregningsmåte benyttes for å beregne pro rata årsverk både for personell som etter avtale (jf. pkt. 3 over) blir overført til pool, eller som av andre grunner ikke er tilgjengelig for arbeid i poolen i en avregningsperiode. Beregningsmåten benyttes også i perioder ansatte som tjenestegjør i pool tildeles fast arbeidsplan/skiftplan.

Når ansatte overføres fra pool til fast stilling på innretning foretas avregning fra pool mot årsverket fra den dag man reiser ut første gang for en hel turnusperiode i henhold til ny arbeidsplan. Bestemmelser om avspasering av plusstimer og innarbeiding av inntil 84 minustimer er inntatt i veiledning til dette pkt.

For personell som tjenestegjør i kompetansepoolen hvor ansettelsesforholdet avsluttes foretas denne avregningen fra poolen ved utløpet av oppsigelsestiden, dersom annet ikke er avtalt. I den grad det er mulig søkes for lite arbeidet tid tatt igjen i oppsigelsestiden.

6. **Fleksibilitet og tilgjengelighet**

Fast ansettelse i kompetansepoolen betinger at de ansatte er innstilt på å arbeide fleksibelt innenfor årsverket / i de avtalte disponibelperioder

6.1 Generelle regler

Partene er innforstått med bedriftens behov for å kunne tilpasse disponibelplaner/årsverk til det aktuelle behov for arbeidsutførelse for å kunne oppfylle bedriftens kontraktmessige forpliktelser.

Ingen ansatt kan påbegynne en ny offshoreperiode før min. 1/3 av siste oppholdsperiode er avspasert. Unntatt fra denne bestemmelse er tilfeller der den ansatte før avreise fra en installasjon får beskjed om at normal oppholdsperiode på inntil 14 dager fortsetter på en annen installasjon. Reisedager mellom installasjoner regnes da som arbeidstid offshore med inntil 12 timer pr. dag

I de perioder den ansatte etter denne avtale er disponibel for bedriften, plikter han/hun å underrette bedriften umiddelbart ved adresseendring eller dersom man i en periode på over 1 døgn ikke blir å treffe på oppgitt telefonnummer innenfor ukens virkedager. (mandag til fredag)

Fast ansatte i kompetansepoolen skal stå til bedriftens rådighet i henhold til avtale med bedriften, dog begrenset av lovens bestemmelser og eventuelt av individuelle avtaler som inngås for spesielle friperioder. Dersom den ansatte ikke er tilgjengelig eller disponibel for utreise når han har plikt til det som angitt i det følgende, kan bedriften foreta disiplinære forføyninger i henhold til bedriftens arbeidsreglement.



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

6.2 Disponibelperioder

Disponibelplanen forutsettes satt opp slik at planene muliggjør at de ansatte skal kunne utføre et årsverk innenfor ordinære arbeidstimer. Ansatte som tjenestegjør i kompetansepoolen kan kreve å få tildelt en disponibil plan som gir disponibil perioder på 6 uker etterfulgt av en friperiode på 3 uker (6-3) etter følgende regler;

- Nyansatte og personell som inngår i bedriftsinternt opplæringsprogram skal kunne unntas fra kravet om disponibilplan første 12 måneder fra tiltredelsestidspunktet.
- Øvrige ansatte kan etter en periode på minimum 5 måneder i kompetansepoolen, skriftlig anmode bedriften om overgang til disponibilplan. Bedriften skal uten ubegrunnet opphold og senest innen 1 måned tildele den ansatte en disponibilplan.

Ansatte som arbeider på disponibilplan plikter å være disponible for utreise i hele sin disponibilperiode med unntak av det som følger av 1/3 regelen som angitt foran. Den ansatte på disponibilplan plikter å ta de oppdrag som pålegges i disponibilperioden med mindre det foreligger gyldig grunn for fravær etter tariffavtalen eller denne avtale.

Ved kortere oppholdsperioder med en varighet opp til og med 6 dager, godskrives minimum 6 timer på årstimeverk pr. dag for både inn- og utreisedag selv om arbeidet tid er mindre.

Dersom den ansatte som tjenestegjør i kompetansepoolen anmodes om å arbeide i sin friperiode skal dette godtgjøres med overtidsbetaling.

Dersom bedriften unntaksvis ønsker å endre disponibil planen til den ansatte, skal den ansatte gies skriftlig beskjed om dette så tidlig som mulig og senest 4 uker før endringen trer i kraft.

Ansatte på disponibilplan som ønsker overgang til fleksibelt årsverk etter artikkel 6.3 nedenfor, skal skriftlig meddele dette til bedriften og bedriften skal uten ubegrunnet opphold innvilge dette.

6.3 Flexibelt årsverk

Ansatte under denne ordning vil være disponible for utreise hele året med de unntak som angis nedenfor. Bedriften vil tilsvarende utvise fleksibilitet ift. avtale om ferie, fridager, o.l.

Bedriften vil tilstrebe at en normal friperiode ikke blir kortere enn den forutgående oppholdsperiode. Dersom den ansatte av bedriften etter en oppholdsperiode av minimum 7 dagers varighet, allikevel kalles ut til arbeid offshore før en tilsvarende friperiode er avvirket, vil den ansatte få registrert 1,65 timer for hver ordinære arbeidstime i den perioden som ville vært normal friperiode.

Ved kortere oppholdsperioder med en varighet opp til og med 6 dager, registreres 12 timer på årstimeverk pr. dag for både inn- og utreisedag.

Ved avtalt offshoreperiode og hvor den ansatte, pga. sykdom etc., blir hjemsendt tidligere enn avtalt, skal avtalt periode danne grunnlag for avvikling av tilsvarende friperiode. Hvis denne blir forkortet kommer timeregistrering som nevnt ovenfor til anvendelse.



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

Den ansatte plikter å ta de oppdrag som tilbys, og som man er kvalifisert for, med mindre det foreligger gyldig grunn for fravær etter tariffavtalen eller denne avtale.

Tidspunkt for ferieavvikling avtales med bedriften i så god tid på forhånd som mulig. Bedriften skal uten ubegrunnet opphold gi svar på slike henvendelser.

Ansatte i kompetansepoolen med fleksibelt årsverk vil få innvilget en 5 ukers sammenhengende friperiode i fm avvikling av ferie og opptjent avspasering.

Videre vil ansatte i kompetansepoolen på fleksibelt årsverk kunne få innvilget ytterligere én 4 ukers fri periode. Nevnte friperiode vil ikke kunne innvilges før minimum 6 måneder etter avviklet ferie.

Søknad om avvikling av tidspunkt for ovennevnte ferie/friperioder skal sendes bedriften innen 8 uker før ønsket friperiode.

Den ansattes behov for særskilt fri i andre perioder, avklares med bedriften så tidlig som mulig.

7. Sykefravær

Sykefravær skal dokumenteres med legeerklæring fra første dag.

Dersom den ansatte blir syk under en oppholdsperiode offshore, godskrives den gjenværende planlagte oppholdsperiode som offshoretid.

For personell hvor det er avtalt fast vikariat for en og samme person med varighet av minst to syklusperioder (12 uker), gjelder bestemmelsene i overenskomstens art. 17.2 forutsatt at første planlagte oppholdsperiode er påbegynt.

For alle andre tilfeller registreres dokumentert sykefravær mot årstimeverket med 4,0 timer pr. kalenderdag i sykemeldingsperioden.

Det registreres ikke timer mot årsverket for sykefravær etter at 1.460 timer er registrert i en årlig avregningsperiode.

Sykelønn inkluderer nattillegg for de stillinger som er berettiget til dette. Nattillegg ved sykdom gis med et fastsatt kronebeløp pr. dag sykmeldt etter følgende formel:

$(1.460 \text{ timer} / 2) / 365 \text{ dager} * \text{gjeldende nattillegg} = \text{daglig nattillegg}$

Eks: $(1460 / 2) / 365 * 55 = \text{kr } 110,-$

8. Kurs

Arbeidstakere som ansettes i kompetansepoolen, forplikter seg til å gjennomføre de kurs og den opplæring som er nødvendig for å kunne fungere fleksibelt i kompetansepoolen. Kostnader i fm. slik opplæring dekkes av arbeidsgiver.

Pålagte kursdager på land godtgjøres med 13 timer på årsverket med mindre annet er avtalt (8 timers overtidsbetaling). Nevnte kurs i den enkeltes fritid om bord kompenseres med samlet timelønn samt overtidstillegg (65 %) for medgått tid.



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

For ansatte på disponibelplan etter 6.2 ovenfor, godtgjøres pålagte kurs i friperiodene med 8 timers overtidsgodtgjørelse. Pålagte kurs på land i disponibelperioden avregnes mot årsverket med medgått tid, dog minimum 8 timer.

9. Andre bestemmelser

9.1 Medarbeideroppfølging

Evaluering og medarbeidersamtaler skal følge de samme regler/prosedyrer som for ansatte i fast rotasjon på enhetene.

9.2 Velferd

Partene er også enige om at det fra bedriftens side skal legges til rette for at ansatte i kompetansepoolen blir omfattet av de samme ordninger som gjelder for selskapets offshoreansatte for øvrig, både i forhold til personlig utvikling, samarbeidsseminar og velferdsaktiviteter.

Det er naturlig at den enkelte ansatte i Kompetansepoolen deltar på arrangementer på den enhet han/hun tjenestegjør, om nødvendig med tilskudd fra kompetansepoolen.

Ansatte i kompetansepoolen har en velferdskonto som skal som skal benyttes til å gi støtte til velferdsaktiviteter på den enheten vedkommende tjenestegjør, innkjøp av effekter og andre velferdsaktiviteter for avdelingen. Partene er enige om at det skal opprettes en velferdsklubb i Kompetansepoolen på initiativ fra de offshoreansatte.

9.3 Tilkallingstid og tilgjengelighet

Med henvisning til fleksibilitetsbestemmelsene i artikkel 6, er partene enige om at bedriften skal tilstrebe så god varslingsfrist som praktisk mulig. Bedriften kan således ikke etter disse bestemmelser gjøre gjeldende krav om tilgjengelighet ut over;

- a) Ansatte på disponibelplan når de er på disponibelperiode etter 6.2; Fremmøte nærmeste flyplass/heliport minimum 8 timer etter at varsel er mottatt. I friperioden kan ikke bedriften sette krav til tilgjengelighet.
- b) Ansatte på fleksibelt årsverk etter 6.3; Fremmøte nærmeste flyplass/heliport dagen etter at varsel er mottatt, dog med minimum 12 timers varslingsfrist.

Ovennevnte bestemmelser er ikke til hinder for at bedriften kan forespørre om tidligere utreise der den ansatte har anledning til dette.



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

10. Varighet

Denne avtalen er en revisjon av tidligere avtaler og gjelder fra 24.02.2009 til 31.05.2010. Avtalen gjelder videre for 1 år av gangen dersom ikke én av partene sier den opp med 2 - to - måneders skriftlig varsel.

Bergen, 24. februar 2009.

For bedriften

Bengt A. Olsen
Personaldirektør

Jan Ole Ramstad
Klubbleder Industri Energi avd. 171

Kjell-Mikkel Vik
Personalleder Kompetansepool

Geir Frode Nysæter
Klubbleder SAFE

Frank Berland
Klubbleder DSO



Veiledning til lokal særavtale om kompetansepool av offshoreansatte i Odfjell Drilling Management AS

Denne veiledning til avtalen utdyper partenes felles forståelse av hvordan avtalen skal forstås og praktiseres. Veiledningen bygger på de erfaringer som er gjort over flere år og veiledningen vil bli komplettert fortløpende med endret eller ny forståelse som partene blir enige om gjennom den daglige bruk av avtalen.

Ad. Artikkel 2 - Opprettelse av kompetansepool

Kompetansepoolen skal organiseres på en måte som gir en best og jevnest mulig benyttelse av tilgjengelige ressurser.

For personell med fleksibelt årsverk, vil det derfor være en klar målsetning å få dedikert personell mot de ulike installasjoner og felt, her menes bedriftens flytende innretninger, Ekofisk-feltet/Sleipner og Tampen/Grane. Med en slik dedikering vil man enklere kunne målrette plattformspesifikk opplæring og sikre mer forutsigbar og effektiv bruk av personellressursene

Fastsetting av kompetansepoolens størrelse og sammensetning skjer etter drøftelser med de respektive fagforeningers representanter. Det skal ved fastsettelse av størrelsen på poolen tas hensyn til den totale bemanningens størrelse og sammensetning, kontraktsmengde, sykefravær, planlagte ekstraarbeider og lignende, samt den forventede utvikling vedrørende disse forhold.

På forespørsel fra de tillitsvalgte skal det kunne avholdes møte for å drøfte poolens størrelse, sammensetning, fremtidig behov m.m.

Disse anbefalinger er ikke til hinder for at det innen bedriften kan ansettes midlertidig personell i situasjoner hvor arbeidsmiljølovens bestemmelser åpner for dette, for eksempel for å dekke ekstraordinært fravær, fravær i en nedtrappingsperiode eller et bestemt arbeid av forbigående art. Slike vikarer skal begrenses til et minimum.

Ad. Artikkel 3.1 – Ansettelse i kompetansepool

Ansettelse i kompetansepoolen skjer i Odfjell Drilling Management AS som er det juridiske ansettelsesselskap for ansatte innen plattformboring i Norge. Ansatte i sertifikatpliktige stillinger som primært benyttes til tjeneste på selskapets flyttbare installasjoner, vil bli ansatt i Deepsea Management AS.

Sertifikatpliktig personell og eventuelt annet personell som primært benyttes til tjeneste på selskapets flyttbare innretninger, vil få godskrevet fartstid og pensjonsgivende tid i pensjonstrygden for sjømenn i Deepsea Management AS. Dette gjelder ikke personell som sporadisk arbeider på flyttbare installasjoner

Ansatte i kompetansepoolen kan også etter avtale – gitt at de er kvalifisert – benyttes for å dekke opp behov for offshoreansatte som er ansatt i Odfjell Casing Services AS.

**Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO**

Ad. Artikkel 3.2 – Overføring fra stilling med fast arbeidsplan til pool

Partene er enige om at den enkelte ansatte skal ha anledning til å søke seg over fra stilling med fast arbeidsplan til kompetansepoolen. Således kan personell i fast rotasjon på enhetene søke overgang til kompetansepoolen i stilling høyere enn den stilling vedkommende har på enheten, dersom relevant kompetanse foreligger.

Personell som ansettes eller er ansatt i kompetansepoolen som for eksempel hjelpearbeider eller boredekkarbeider (uten relevant/likeartet praksis for disse stillingene), men med kvalifikasjoner til fremtidig stilling som mekaniker, elektriker, sveiser eller maritime sertifikatstillinger, gis et kompetansetillegg på kr. 250,- pr. måned. I tillegg utbetales kompetansetillegget til personell som innehar sertifikat i høyere stilling og som er kvalifisert/anbefalt en høyere stilling. Dette tillegget gis så lenge den ansatte tilhører kompetansepoolen.

Ad. Artikkel 4 – Lønnsbetingelser

Dersom den ansatte benyttes i en stilling som avlønnes høyere enn den stilling vedkommende er ansatt i, skal vedkommende avlønnes i den høyere stilling. Ansatte i kompetansepoolen som benyttes i en lavere avlønnet stilling skal opprettholde lønn for den stilling vedkommende er ansatt i. Dette gjelder uavhengig av tariffområdet.

Arbeid for Odfjell Casing Services.

Ved arbeid for OCS/casingtjenester utbetales et tillegg på kr. 350,- pr døgn for hver dag den ansatte er offshore kl. 24:00. Dette tillegget gjelder uavhengig om den stilling vedkommende arbeider i er lavere avlønnet enn den stilling vedkommende er ansatt i.

Dersom den ansatte arbeider i en stilling i OCS som avlønnes høyere enn den stilling vedkommende er ansatt i, vises til bestemmelsen i første avsnitt ovenfor.

Overtid utbetales på bakgrunn av godkjente timelister og ved avregning etter følgende regler:

1. Arbeid ut over 12 timer i det enkelte døgn
2. Arbeid ut over 14 dager i sammenheng (på én eller flere installasjoner)
3. Arbeid ut over avtalt årsverk iht. avregningsreglene i avtalens artikkel 5.

Ad. Artikkel 5 – Arbeidstid og avregning

Partene i bedriften kan bli enige om endring av årsverk fra 1.460 til 1.582 timer dersom bemanningsbehovet tilsier dette og det vil være ressursmessig forsvarlig. Endring til 1.582 timer kan gjøres for hele eller deler av kompetansepoolen.

Den enkelte ansatte kan etter skriftlig søknad til bedriften få godkjent årsverk på 1.582 timer.

**Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO**

Ved bruk av årsverk på 1582 timer skal den faste månedlige tariff lønn og timelønnsatsene oppjusteres med 7 % iht. protokoll fra lønnsoppgjøret 2006. De som får øket lønnen med 7 % får også øket alle tillegg som er en funksjon av lønn med 7 %.

Alle bergningsformler i artikkel 5 er gjort ut fra et årsverk på 1.460 timer. Ved fast avtalt årsverk på 1.582 timer, vil formlene for registrering av fravær, nattillegg etc bli endret ved at 1.460 timer byttes ut mot 1.582 timer, for eksempel;

Registrering av sykefravær registreres med 4,33 timer pr. kalenderdag maksimert til 1.582 timer
Natttillegg under sykdom beregnes **(1.582 timer/2) / 365 dager * gjeldende nattillegg = daglig nattillegg**: Eks: $(1582 / 2) / 365 * 55 = \text{kr } 119,20$

Ad. Artikkel 5.1 Årsavregning

A) Avregning mot årsverket skjer etter følgende regler:

For mye arbeidet tid i avregningsperioden (plusstimer)

Dersom den ansatte i avregningsperiode har arbeidet mer enn 1460 timer, gjøres dette opp etter en av de følgende alternativer;

- i) avspasering med 3,3 avspaseringsdager pr.12 timer for mye arbeidet.
- ii) avspasering med 2 avspaseringsdager pr.12 timer for mye arbeidet + utbetaling av overtidstillegget (timelønn x 0,65) pr. time for mye arbeidet
- iii) for mye timer arbeidet gjøres opp med overtidsbetaling (timelønn x 1,65)

Dersom avspasering benyttes iht. alternativ i) eller ii) ovenfor, skal avspaseringen skje umiddelbart etter utløpet av avregningsperioden.

Før alternativ velges, skal dette drøftes med den enkelte ansatte.

Dersom avspasering benyttes iht. alternativ i) eller ii) ovenfor, skal avspaserte timer trekkes fra og neste avregningsperiode beregnes pro rata. (forholdsmessig timeårsverk)

Ønsker partene i ettertid å endre avtalt avspasering iht. alternativ i eller ii, benyttes alternativ iii og nytt årsverk starter fra avregningstidspunktet (01.03)

For lite arbeidet tid i avregningsperioden (minustimer)

Dersom den ansatte i avregningsperiode har arbeidet mindre enn 1460 timer, kan inntil 84 timer overføres til påfølgende avregningsperiode.

B) Status pr. 1.september

De ansatte vil motta en status over førte timer på årsverk pr. 1.september så fremt en har vært ansatt i kompetansepoolen i minst 6 mnd.

C) Uttreden av kompetansepoolen



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

Når en går ut av kompetansepoolen for overgang til fast offshorestilling, foretas avregning fra kompetansepoolen fra den dag man reiser ut første gang for en hel turnusperiode i fast rotasjon. Dersom den ansatte ved tiltredelse i fast rotasjon offshore, ikke har arbeidet nok timer i henhold til gjennomsnittsberegning for den tiden vedkommende har vært i kompetansepoolen siden siste avregning, skal de manglende timene helt eller delvis, dog begrenset til 84 timer, innarbeides uten overtidsgodtgjørelse i løpet av de første 12 ukene etter tiltredelsen, ellers slettes disse timene. Innarbeiding av timer kan skje som avregning mot for eksempel, kurs eller ekstra arbeid på mottagende enhet eller i kompetansepoolen..

Når en går ut av kompetansepoolen og overføres til en fast enhet/rotasjon mindre enn 30 dager etter den avtalte årsavregningsperiode, kan avregningsperioden utsettes til dato for overføring ny enhet.

I perioder hvor bedriften er berørt av nedbemanninger grunnet lavere aktivitet eller er i en permitterings situasjon grunnet ovennevnte, vil bedriften kunne utvide perioden nevnt ovenfor med inntil 12 uker, dette etter drøftelser med de tillitsvalgte.

D) Arbeid i land

Arbeid i land vil normalt ikke falle innenfor poolens virkeområde. Bedriften kan allikevel avtale med den ansatte, f.eks. i perioder med mindre offshoreaktivitet, å benytte den enkelte pool-ansatte i kortere perioder til arbeid i land (base, kontor, m.v.) istedenfor offshore. Ved slikt arbeid avregnes 1 dag (8t) på land med 12 timer på årsverket.

Oppstår det tvil om betingelser for slikt arbeid i land, skal dette drøftes mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Ved arbeid i land av lengre varighet, skal det opprettes egen avtale med den ansatte hvor betingelser for slikt arbeid fremgår.

E) Øvrige bestemmelser

Bedriften vil tilstrebe at den enkelte ansatte får nødvendig kontinuitet i opparbeidelse av årsverk, men partene er enig om at skal dette målet nåes, må også den enkelte ansatte utvise nødvendig fleksibilitet.

Bergen, 24. februar 2009

For bedriften

Bengt A. Olsen
Personaldirektør

Jan Ole Ramstad
Klubbleder Industri Energi avd. 171

Kjell-Mikkel Vik
Personalleder Kompetansepool

Geir Frode Nysæter
Klubbleder SAFE

Frank Berland



Odfjell Drilling – Industri Energi / SAFE / DSO

Klubbleder DSO