

## AVTALE OM RESSURSPPOOL I SODEXO REMOTE SITES NORWAY AS

Hensikten med denne avtalen er å klargjøre/definere ansvarsområder for bedrift og fastlønnede vikarer. Dette er en lokal avtale som er utarbeidet og basert på "Felleserklæring om lokale vikar-/ressurspoolavtaler" signert februar 2008 av Norges Rederiforbund (NR) på den ene siden, og Industri Energi (IE), SAFE og De Samarbeidende Organisasjoner (DSO) på den annen side.

1. All ansettelse i bedriften skjer skriftlig i henhold til lovverket og skal gjengi hvilken tariff vedkommende skal følge.

Variable tillegg og ulempekompepsasjoner utbetales på bakgrunn av godkjente timelister.

Lønnsutbetalingsdato er lik den som gjelder for andre ansatte i bedriften.

2. De ansatte i ressurspoolen gis samme vilkår for ansettelse som øvrige ansatte med unntak som følger av ressurspoolens natur. Dvs. at man ikke har fast arbeidsplan/arbeidssted. Det forutsettes at man ikke handler i strid med lovverket når det gjelder oppholds- og friperioder (1/3 regel).

Den ansatte har krav på minst like lang tid avspasering som siste tur offshore.

I tillegg har den ansatte krav på å avtale en avspaseringsperiode på inntil 3 x 28 dager. Avtalen skal inngås senest 7 dager før avtalt avspaseringsperiode tar til, og vil sikre den ansattes rett til forutsigbarhet for fritid.

Bedriften vil tilstrebe at vikarer i størst mulig grad reiser til samme rigg/installasjon fra tur til tur. Dette for å sikre kontinuitet i teamene offshore, samt for å ivareta kunden med tanke på bl.a. beredskapslag.

Ved lengre sykefravær, skal den personen som går inn som vikar følge dette skiftet til den sykemeldte er tilbake på arbeid i full stilling.

De friperioder på 28 dager som oppstår med bakgrunn i dette, skal holdes utenfor den rett den ansatte har til å ha 3 x 28 dager fri for å sikre forutsigbarhet for sin fritid.

Den ansatte er ansvarlig for å holde bedriften informert om hvor og hvordan vedkommende kan bli kontaktet.

Dersom den ansatte ikke er tilgjengelig eller disponibel for utreise i henhold til det vedkommende foranstående har pliktet seg til, skal bedriften ta opp saken med respektive fagforening.

3. Årsverket er på 1460 timer. pr. år. Årstimeverk regnes fra 1.9.-31.8.

Timer oppgjort med overtidsbetaling i avregningsperioden regnes ikke med i årstimeverket.

Status for timer i ressurspoolen gjøres en gang pr. år (31.8.).

Det kan inngås skriftlig avtale om avspasering av plusstimer, og eventuelt innarbeiding av minustimer, med den ansatte. Det kan ikke avtales innarbeiding / avspasering av mer enn 84 timer, og slik innarbeiding / avspasering skal gjøres innenfor maksimalt 12 uker etter avregningstidspunktet.

Om ikke annet er skriftlig avtalt, betales overskytende timer over 1460 med overtidsbetaling.

4. I perioder den ansatte ikke er disponibel for arbeid i ressurspoolen på grunn av sykefravær, permisjon, militærøvelse, permittering eller lignende, registreres dette på årsverket med 4 timer pr dag.

5. Godtgjørelse for pålagt kurs er 8 timer overtidsbetaling pr. kursdag.

Pålagt kursdag på land omregnes til 12 timer av årstimeverket dersom ikke fullt årstimeverk er oppnådd. Det utbetales i tillegg 1 time normallønn. Ved overskridelse av årstimeverk trekkes eventuelle kursdager fra årstimeverket og godtgjøres i henhold til forannevnte.

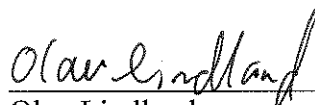
6. Når det er ledig stilling i fast rotasjon, skal kvalifiserte ansatte i samme stilling med lengst bedriftsansienitet som tjenestegjør i vikar-/ressurspoolen, tilbys denne. Avregning foretas på samme måte som for årsavregning.

Om vedkommende som skal inn i fast rotasjon har arbeidet for lite eller for mye timer, skal det inngås skriftlig avtale mellom bedrift og ansatt om innarbeiding/avspasering, dog maksimalt 84 timer som da skal innarbeides/avspaseres innenfor maksimalt 12 uker etter at innplassering har funnet sted. Dersom det ikke oppnås enighet om dette, vil bedriften konferere med aktuell fagforening for å finne løsninger.

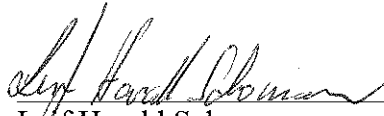
7. Plan om gjennomføring av hovedferie i hovedferieperioden skal være avtalt innen 1.april (jfr Ferieloven).

Denne avtale har en gjensidig oppsigelsesfrist på 4 mnd.  
Avtalen skal evalueres årlig (pr. 31.8.) og ellers ved behov.

Tananger, 4.2.09



Olav Lindland  
SAFE



Leif Harald Salomonsen  
Sodexoklubben



Terje Helle  
Personalsjef  
Sodexo