



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Overenskomst av 01.04.2022
Utløp 31.3.2024

TARIFFAVTALE

mellom

DOF Subsea Norway Offshore AS

på den ene siden

og

Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE)

på den annen side.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



INNHold

For avtalens virkeområde gjelder Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund (NR) og SAFE så langt den passer, dog slik at den gjelder direkte mellom DOF Subsea Norway Offshore AS og SAFE. Representanter fra NR kan delta som bedriftens konsulenter i møter og forhandlinger i denne forbindelse.

DEL I

AVTALE FOR OFFSHOREANSATTE

§- 1	s.3	Definisjoner
§- 2	s.5	Virkeområde
§- 3	s.5	Andre avtaler
§- 4	s.6	Ansettelse og oppsigelse
§- 5	s.8	Lønnsforhold
§- 6	s.11	Arbeidstid
§- 7	s.15	Ferie
§- 8	s.15	Reiser, møter, flytting
§- 9	s.17	Arbeidstøy og verneutstyr
§-10	s.17	Arbeidsgruppens størrelse
§-11	s.18	Sykdom og arbeidsuførhet
§-12	s.20	Forsikringer og pensjon
§-13	s.22	Permisjoner
§-14	s.23	Kurs og videreutdanning

DEL II

GENERELLE BESTEMMELSER

§-15	s.24	Reguleringsbestemmelser
§-16	s.24	Ikrafttreden
§-17	s.24	Generelle avtaler
§-18	s.24	Varighet



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



DEL I Hovedavtalen mellom NR og SAFE.

§-1 DEFINISJONER

Arbeidsgiver:	DOF Subsea Norway Offshore AS (DSNO)
Arbeidstaker:	Arbeidsgiverens ansatte som er omfattet av denne overenskomst.
Oppholdsperiode:	Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på fartøyet eller arbeidsstedet.
Friperiode:	Tiden mellom to disponibelperioder. For ansatte med skiftplan, tiden mellom to oppholdsperioder.
Disponibelplan:	En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode).
Skiftplan:	En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte skal være på jobb (påperiode) og de perioder hvor den ansatte har fri (friperiode).
Arbeidsplan:	Med arbeidsplan menes en plan for den enkelte arbeidstaker som viser når arbeidsdagen begynner og slutter.
Fartøy:	Arbeidsplassen hvor den ansatte har sin hovedbeskjeftigelse dvs. ombord på surveyskip, legge-, konstruksjons- og dykkeskip.
Nulldag:	Nulldag er en dag som ikke er avspaserings-dag og der heller ikke opptjenes avspaserings-tid. Nulldag er således $1612\text{timer}/365\text{dager} = 4,42$ timer pr dag.
Overtid:	Arbeid utover 12 timer ved arbeid på fartøy. Pålagt arbeid i friperiode er også overtid.
Reisedag:	Reisedag er den dag man reiser inn/ut til/fra arbeidsplass/sted.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Mobilisering:	Mobilisering starter når ROV- og/eller Survey-systemer ankommer fartøy hvor dette skal brukes.
Demobilisering:	Demobilisering starter når hovedsystemet koples ned, og til det er klart for transport.
Årsverk:	1612 timer totalt pr. år.(1/1-31/12)
Avregningsperiode:	Avregning av årsverk skal foretas 31.12, og eventuell godtgjørelse for arbeidet tid utover avtalt årsverk (1612 timer) foretas på januarlønn.
Minusdager:	Ubrukte dager i en disponibelperiode/ årstimeverket.
Plussdager:	Dager jobbet utover årsverket.
Tilfredsstillende lugar:	Lugar med en nivåstandard som for gjennomsnitt av bedriftens egne fartøy med WC/bad, hvor kun en person skal sove på lugaren om gangen.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



§-2 VIRKEOMRÅDE FOR AVTALEN

2.1 Omfang av avtalen

Bestemmelsene gjelder arbeidstakere som er ansatt i DSNO, eller som arbeider for DSNO, og som er sendt på oppdrag på fartøy i energirelatert virksomhet på norsk kontinentalsokkel.

2.2 Avvikelser

Ingen av partene kan inngå nye avtaler for andre arbeidstakere innenfor avtalens virkeområde som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne avtalen.

2.3 Innsynsrett

For å verifisere denne paragrafen vedrørende avtalens virkeområde, har styret i SAFE DOF Subsea Norway, etter konsultasjon med daglig leder, innsynsrett i ansettelseskontrakter for fast og midlertidig ansatte i tariffområdet og innleiekontrakter for innleid personell.

§-3 ANDRE AVTALER

3.1 Lokale særavtaler

3.1.1 Bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan lage lokale særavtaler vedrørende arbeidsforhold som ikke omfattes av denne avtale. Bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan dessuten bli enige om særavtale for oppdrag som ellers går under denne avtale dersom det dreier seg om kartlegging med overflatebasert utstyr,

3.1.2 Bestemmelser i særavtaler som viser til denne avtale, gjelder de bestemmelser i denne avtale som til enhver tid er gjeldende.

3.2 Tillitsvalgt-avtale

Partene er enige om at det er viktig med et fungerende tillitsmannsapparat og at bestemmelsene i Hovedavtalen om tillitsvalgte gjelder fullt ut. Det skal til enhver tid foreligge en tillitsvalgtavtale mellom bedriften og SAFE DOF Subsea Norway.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



§-4 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE.

4.1 Kontrakt og mønstring

Arbeidstakere ansettes på skriftlig kontrakt, og mønstres ambulerende på bedriftens fartøyer. Kontrakten skal bl.a. inneholde navnet på arbeidsgiveren og eventuelt arbeidssted, hvem som på arbeidsgivers vegne kan motta oppsigelse og bringe ansettelse til opphør, samt angivelse av stilling og lønnsats.

4.2 Ansettelse

Ved ansettelse skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst, eventuelt arbeidsreglement og stillingsinstruks og kontrakten skal vise til disse. Arbeidstakeren skal forevises og signere kontrakten. Arbeidstakeren skal informeres om hvem som er tillitsvalgte, ref Hovedavtalens kapittel IV, punkt 3.

4.3 Prøvetid

Ved nyansettelser skal det være en prøvetid på minst seks (6) måneder. Dersom arbeidstaker er plassert i Trainee stilling ved ansettelse, skal vedkommende vurderes for opprykk etter opplæringsperiode som er normalt 6 mnd. men med øvre grense på 1 år.

4.4 Pro rata årsverk

Ved kortere ansettelsesperioder enn 1 år (dog også ved permittering og lovfestet permisjon) gjelder grensene i §-5.1 forholdsmessig, dvs. pro rata. Dette innebærer at det vil bli et mindre årsverk og at overtidstillegg på 65% skal utbetales for timer som overskrider dette.

Unntatt fra denne regel er:

- Ansettelser etter 3 mnd før avregningsdato.
- Når den enkelte selv sier opp sitt ansettelsesforhold
- Velferdspermisjoner for øvrig
- Skifte av stilling fra offshore- til land-ansatt

4.5 Avansement

Avansement skjer etter anbefaling fra overordnet og personalavdeling, beroende på arbeidsgivers behov. Det henvises også til §5.5.

4.6 Oppsigelsesfrister



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Selv om arbeidet foregår på arbeidsplass hvor Arbeidsmiljøloven ikke gjelder, skal likevel oppsigelsesfristene i Arbeidsmiljølovens §15 være gjeldene

4.7 Oppsigelse og fortrinnsrett

- 4.7.1 Oppsigelse og avskjed gis ihht AML's bestemmelser. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en friperiode, opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakeren arbeidsplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.
- 4.7.2 Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres. Lønn for opparbeidede fridager må minst dekke dagene frem til oppsigelsestidens utløpsdato.
- 4.7.3 Arbeidstaker få dekket nødvendige reiseutgifter ved lovbestemt forhandlingsmøte i forbindelse med oppsigelse eller avskjed.
- 4.7.4 Fortrinnsrett til ny tilsetting etter arbeidsmiljølovens § 14, skal for ansatte som er fylt 55 år, gjelde fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog således at den utvidede fortrinnsrett bortfaller ved fylte 60 år.

4.8 Fortrinnsrett for fast ansatte

- 4.8.1 Ved en markedssituasjon hvor det er behov for permitteringer eller oppsigelser, skal all bruk av leie- personell og midlertidig ansatte opphøre først.
- 4.8.2 Før eventuelle permitteringer eller oppsigelser av personell ansatt i DSNO, skal bedriften gjøre sitt ytterste for å sysselsette personell i andre selskaper i DOF Subsea ASA-konsernet.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



§-5 LØNNSFORHOLD

5.1 Årsverk:

- 5.1.1 Denne overenskomst bygger på at arbeidstakeren skal ha sin beskjeftigelse ombord på fartøy. Årsverket utgjør 134,3 dager (1612 normalarbeidstimer pr. år) som arbeides ombord på fartøy.
- 5.1.2 Årsverket løper fra 01/01 til 31/12. Overtid utbetales på januarlønn. Ved den årlige avregning av det ordinære årstimeverket skal timer allerede utbetalt som overtid ikke regnes i dette.

5.2 Lønnsmatrise og generelle tillegg

Se vedlegg nr. 6.

- 5.2.1 Timelønn beregnes etter følgende formel: $\text{Timelønn: } \frac{(\text{mnd.lønn+ans.}) \times 12}{1612}$
- 5.2.2 Overtid ut over 12 timer pr dag og utover årstimeverket beregnes etter følgende formel: $\frac{(\text{mnd.lønn+ans.}) \times 12}{1612} \times 1,65$

Pålagt arbeid i friperiode beregnes etter følgende formel:

$$\frac{(\text{mnd.lønn+ans.}) \times 2,72}{30 \times 12} \times 1,65$$

- 5.2.3 I tillegg til vedlagte lønnsatser betales ansiennitetstillegg i bedriften som følger:

etter 1. år, kr. 1810,- pr måned i tillegg
etter 3. år, kr. 3331,- pr måned i tillegg
etter 5. år, kr. 4852,- pr måned i tillegg
etter 7. år, kr. 6373,- pr måned i tillegg
etter 10. år, kr. 7474,- pr måned i tillegg
etter 12. år, kr. 8838,- pr måned i tillegg
etter 14. år, kr. 10202,- pr måned i tillegg

Ansiennitetstillegg for erfaring fra annen arbeidsgiver skal gis etter vurdering.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY

DOFsubsea

- 5.2.4 Ovennevnte månedslønnsatser utbetales 12 ganger pr. år. Den kan utbetales over lønnskonto i bank.
- 5.2.5 Partene er i samsvar med Ferielovens §11 (9) enig om å fravike ferielovens § 11 (1-5), slik at feriepenge utbetales løende pr måned sammen med ordinær lønn.
- 5.2.6 I tillegg til ovennevnte lønnsatser betales diett, kr. 1787,50 pr måned. Denne inngår ikke i beregningsgrunnlaget for overtidslønn. Det er fri kost og losji på fartøyene.
- 5.2.7 Det utbetales et IKT-tillegg for delvis dekning av den ansattes bruk av eget internett-abbonement og bruk av egen telefon.
Beløpet fastsettes til kr 300,- pr. mnd.
For ansatte som har mobiltelefon dekket av bedriften, er beløpet kr 175,- pr. mnd.
- 5.2.8 Bedriften yter tilskudd inntil kr. 2000,- pr.år pr. offshoreansatt for dokumenterte utgifter til fysisk aktivitet. Krav må være innlevert senest 15.12 for det året man krever tilskudd for.
- 5.2.9 Det ytes en godtgjørelse på kr. 1500,- pr. mnd. for ansatte som i kraft av sin stilling har opplæringsansvaret, være mentor overfor en lærling.

5.3 Kompetanse- og ansvarstillegg

- 5.3.1 For ansatte med fagbrev i FU-faget, utbetales et fagarbeidertillegg på kr 7.50,- pr time. Beløpet utbetales månedlig i henhold til avtalt årstimeverk.
Ved et eventuelt fremtidig fagbrev innen surveyområdet, skal tilsvarende gjelde for ansatte som har dette.
- 5.3.2 Høyspenttillegg gis i form av et timetillegg på kr 10,- til vedkommende som bedriften har utnevnt som høyspentansvarlig for den aktuelle offshoreturen.

5.4 Ulempetillegg

- 5.4.1 Ukvalifisert innkvartering:
Dersom bedriften ikke kan skaffe tilfredsstillende lugar (ref. § 1) skal det utbetales en kompensasjon på kr. 745,- pr. døgn. Ved arbeid på fartøyer som omfattes av andre tariff og særavtaler, vil tillegg som er berettiget der også tilfalle medlemmer som omfattes av denne overenskomst.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



- 5.4.2 Det utbetales et natttillegg på kr. 49,- pr time for arbeid mellom klokken 18:00 og 06:00.
Presisering:
For skift som løper fra kl 00:00 til 12:00 utbetales det 12 timer natt-tillegg.
For skift som løper fra kl 18:00 til 06:00 utbetales det 12 timer natt-tillegg.
For skift som løper fra kl 06:00 til 18:00 utbetales det intet tillegg.
For skift som løper fra kl 12:00 til 00:00 utbetales det intet tillegg da dette skiftet defineres som et dag-skift.

- 5.4.3 Helligdagstillegg:
For utført arbeid på følgende dager:
Julaften,
Nyttårsaften,
1. Nyttårsdag,
Skjærtorsdag,
Langfredag,
1. og 2. Påskedag,
1. og 17. Mai,
Kr. Himmelfartsdag
1. og 2. Pinsedag,
1. og 2. juledag,
gis en ekstra godtgjørelse på kr. 1750.- pr. dag. For Julaften og Nyttårsaften innrømmes dette tillegg dersom arbeidstaker oppholder seg på arbeid eller arbeidsreise etter kl.1500.

Partene er enige om at tillegget er å betrakte som et tilfeldig tillegg for den enkelte arbeidstaker, og det skal ikke medtas i grunnlaget for beregning av sykepenger. Helligdagstillegg på reisedager skal godtgjøres på lik linje med arbeidsdager.

- 5.4.4 Rotasjonskompensasjon:
Det betales en rotasjonskompensasjon på kr.5 pr arbeidet normaltime i perioden 1. april til 1. august. Denne kompensasjonen økes til kr. 10 pr. time dersom sammenhengende periode på en disponibelplan er mer enn 6 måneder. Denne kompensasjonen godtgjøres for personer som ikke går en fast 2:3 rotasjon. Tillegget ytes for faktiske arbeidede timer, og gis også for timer arbeidet utover årstimeverket. Tillegget ytes derimot ikke for daglig overtid, overskridelse av oppholdsperioden eller arbeid i friperioder. Tillegget utbetales iht. godkjente timelister.

5.5 Arbeid i høyere stilling

Når en ansatt i 2 dager eller lengre tjenestegjør i en høyere betalt stilling enn den



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



vedkommende er ansatt i, skal vedkommende avlønnes som bestemt for den høyere stilling for den tid vedkommende har arbeidet i den høyere stilling, inklusiv avspasering for opparbeidet fritid. Hvis den ansatte har arbeidet i høyere stilling sammenhengende i et halvt årsverk, så skal en normalt ha avansement i samråd med den ansatte.

5.6 Nye stillinger

Dersom en av partene finner det nødvendig, kan det opptas forhandlinger om lønnsfastsettelse for nye stillinger som naturlig hører inn under avtaleområdet.

5.7 Sjømannsfradrag

Ved eventuelle endringer av lovregler eller forskrifter om Sjømannsfradraget, slik at fradraget reduseres eller bortfaller, gis full kompensasjon til dem det gjelder.

5.8 Bruk av telefon

Bedriften dekker eventuelle utgifter for den enkelte ansattes private telefonsamtaler fra skip begrenset oppad til 30 minutter pr. uke.

§-6 ARBEIDSTID .

6.1 Daglige arbeidstidsordninger

- 6.1.1 Den nærmere daglige arbeidstidsordning avtales mellom partene ombord. Ingen ansatte har krav på å kunne arbeide utelukkende på dagtid. Når de ansatte ønsker det og intet annet er avtalt, skal man forsøke å legge forholdene til rette for et rimelig skifte mellom dag- og natt-tjeneste med mindre dette volder særlige vanskeligheter. Pausene reguleres i arbeidstidsordningen slik at det minst er en time pause hvis arbeidstiden er 12 timer, hvor av en halv time skal være en sammenhengende pause.
- 6.1.2 Ved tidlig reise fra hjemmet til fartøyet og når den ansatte blir satt til nattskift, skal forholdene legges til rette slik at første skift ikke er av uforholdsmessig lang varighet og at den ansatte får tilstrekkelig hvile i forkant. Det samme bør praktiseres ved hjemreise.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



- 6.1.3 Arbeidstiden ombord er 12 timer pr. døgn
Skift kan settes hvis den daglige operasjonen krever det eller er av kontinuerlig art (24 timer pr døgn), og skal avgjøres av øverste system ansvarlig henholdsvis ROV-, Survey- og Kart-avd. Dette innbefatter også tidspunktene i døgnet for begynnelse og slutt for skiftene.
Skift kan også settes ved mobilisering/demobilisering når dette er nødvendig (gjelder bare når man er innkvartert ombord).
- 6.1.4 Når arbeidstaker har utført et 12 timers skift har denne krav på minimum 8 timers hvile før denne starter nytt skift.
- 6.1.5 Ved landligge er arbeidstiden 12 timer. Skift blir brukket/startet ved ankomst/avgang. Arbeidstiden følger normal dagtid.
Den ansatte skal gis anledning til å gå på land i sin fritid, ref. Sjømannslovens §-44.

6.2 Overtid

- 6.2.1 Arbeid utover 12 timer på fartøy utløser overtid etter §5.2.2. Påbegynt halvtime regnes som halvtime. Dette skal utbetales påfølgende måned.
- 6.2.2 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.
- Utkalling til mønstring om bord kompenseres ikke
 - Preskift møter skal føres som medgått tid, men kun for personell som er pliktig til å stille etter utkalling fra Prosjekt leder, og kompenseres etter §5.2.2
 - Shift handover kompenseres ikke
- 6.2.3 Ekstratid, dvs. arbeidet tid utover 1612 timer pr år, dog ikke arbeidet tid som nevnt i §6.3.1 og §6.3.2 skal normalt avspaseres i fritid. Dersom slik avspasering ikke har funnet sted før 1. januar, så skal dette kompenseres i hht §5.2.2
- 6.2.4 Arbeid utover 23 dager ombord, inkludert reisedager, utløser overtid i hht §5.2.2. Ved skiftplan med 2 ukers oppholdsperiode betales det overtid f.o.m. den 17 dagen og kompenseres ihht. §5.2.2.
- 6.2.5 Arbeid i friperiode betales med overtid ihht §5.2.2



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



6.3 Arbeidsplaner

6.3.1 Generelle bestemmelser:

Partene er enig i at en skal ha disponibelplan eller skiftplan til det aktuelle behov for arbeidsutførelse for å kunne oppfylle bedriftens kontrakts-forpliktelser.

Arbeidstidsordningene kan være skiftplan eller disponibelplan. Planene skal følge avregningsåret.

Disponibelplaner og skiftplaner skal være tilgjengelige for de tillitsvalgte.

Det er partenes forutsetning at disponibelplaner / skiftplaner skal etableres på en slik måte at den ansatte får utført ett årsverk innenfor de ordinære arbeidstimer (1612 timer).

Partene er videre enig i at dersom det ovennevnte ikke lar seg praktisere skal planene endres slik at den ansatte kan utføre årsverket innenfor de ordinære arbeidstimer.

Oppholdsperioden kan være inntil 22 dager på skip, dvs. totalt 22 dager inkludert inn og utreiseditag. Perioder utover dette avtales med den enkelte og de tillitsvalgte.

6.3.2 Tidsfrister:

Skiftplaner eller disponibelplaner skal foreligge så tidlig som mulig før nytt årsverk begynner, med en nedre grense på 4 uker i forkant. Er ikke dette på plass, fortsetter eksisterende plan å gjelde. Bestemmelsen om varslingsfrist på 2 uker gjelder også ved dette tilfelle.

Eventuelt skifte fra disponibelplan til skiftplan eller visa versa, skal den enkelte arbeidstaker ha dette skriftlig med 2 ukers varsel. Det samme gjelder ved endring i disponibelplan eller skiftplan. Ved overgang til særavtalen gjelder 2 ukers varsel. Hvis dette ikke overholdes, betales det overtid ihht. §5.2.2 for alle arbeidet timer fram til 2 uker (2 uker på særavtalen) etter varsel er gitt.

Bedriften kan maksimalt endre skiftplan/disponibel plan, 2 ganger pr år for den enkelte. Maksimal begrensingen på 2 forandringer pr år gjelder dog ikke ved overgang til særavtalen og vise versa.

Bedriften har rett til å sette opp skiftplan med én ekstra (14 dg) turer pr år utover fastsatt årsverk på 1612 timer. Arbeid utover 1612 timers årsverk er frivillig for den ansatte. Ved skifte fra skiftplan til disponibel plan og vise versa skal planlagt



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



ferie eller lignende tas hensyn til. Dette gjelder også ved overgang til særavtalen.

6.3.3 Disponibelplaner:

Partene er enige om følgende standard for disponibilplan:

- 6 - seks- uker disponibil periode, sammenhengende.

- 4 - fire uker friperiode.

Bedriften skal kunne anvende den ansatte oppad begrenset til det totale antall dager i en disponibelperiode * 0,7. Dersom bedriften i samråd med den enkelt arbeidstaker ønsker å benytte vedkommende i friperiode, eller avspasering ikke kan gjennomføres, skal dette kompenseres med overtidbetaling i hht §5.2.2.

Det kan ikke arbeides før en tredjedel er avspasert etter siste oppholdsperiode. Bestemmelsen gjelder ikke møter og kurs.

Hvis den ansatte er på disponibil plan, skal eventuell utreise varsles 24 t før. Hvis ikke kan den enkelte avstå fra å reise.

6.3.4 Skiftplaner:

Skiftplaner skal legges opp slik at disse reflekterer årsverket (1612 timer).

Basis for etablering av skiftplaner skal minimum være forholdet 2:3 (arbeid/fri)

Dersom det er praktisk mulig innføres skiftplaner på skip som har tilstrekkelig personell til å kunne gjennomføre skiftplan.

6.3.5 Minusdager:

Det utredes det en status på årsverket 1. april og 1. august. Dersom arbeidstaker har mer enn 7 – syv - minusdager på ovenfornevnte datoer, kan arbeidstaker disponeres av bedriften i inntil 15 - femten dager i 1 – en friperiode fram til neste statusavregning. Enighet om dette må være gjort etablert innen 30.juni og 30.september.

Ved disponering av arbeidstaker i friperiode, skal tillitsvalgte og arbeidstaker i samråd med bedriften legge en plan for hvordan minusdager skal benyttes i friperioden.

Denne disponeringen skal kun gjøres dersom arbeidstaker ikke har en arbeidsplan som tilsier at minusdager vil bli innarbeidet i de 2 nærmeste planlagte på-periodene. Arbeidstaker kan også avtale med bedriften at minusdager innarbeides i disponibelperiode.

6.3.6 Trainee



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Trainee er unntatt fra disponibel- og skiftplan i inntil 6-seks måneder og kan benyttes i friperioder uten at dette utløser overtid. Det skal ikke arbeides mer enn 806 timer i disse 6 måneder til sammen. Arbeid utover dette kompenseres med overtid i hht §5.2.2

Traineer bør settes opp på skift/disponibelplan som for fast ansatte.

§-7 FERIE

Ferie gis i henhold til gjeldende lov og forskrifter. Partene er i samsvar med Ferielovens §11 (9) enig om å fravike ferielovens § 11 (1-5), slik at feriepengene utbetales lønne pr måned sammen med ordinær lønn.

§-8 REISER, MØTER OG FLYTTING.

8.1 Arbeidsreise

Ved avspasering av fritid, ved første gangs tiltredelse og ved tjenesteforholdets opphør skal det være fri reise tur/retur arbeidssted og hjemstedet. Bedriften dekker også diett og losji etter Statens Reiseregulativ.

8.2 Reiseplan

Den mest hensiktsmessige/tidsbesparende reiseplan fra den enkeltes hjemsted til utreisested og retur, settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges.

8.3 Diett på arbeidsreiser

Ved reiser i hht reiseplan betales diett etter Statens Reiseregulativ.

8.4 Reisedager

- 8.4.1 Inn og utreisedager til fartøy, skip ol. føres som 12 timers arbeidsdager.
- 8.4.2 Ved overnatting godtgjøres dette med 12 timer første natten ved utreise/innreise, ellers er det påtid.
- 8.4.3 Bedriften skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maks. 10 timer etter planlagt avgang, skal den ansatte få hvile på dertil egnet sted.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



8.4.4 Ved bosted utenfor Norge avtales ordning i hvert enkelt tilfelle.

8.5 Endring i reiseplan

Den ansatte skal gis melding fra arbeidsgiver om endringer i reiseplanen, fremmøte etc. så snart som mulig.

8.6 Konsultasjoner og møter

Blir den ansatte av arbeidsgiver innkalt i sin friperiode til møter eller konsultasjon, godtgjøres dette time for time og utbetales fortløpende over månedslønn. Slike timer regnes ikke inn i årsverket. Reisetid utover 8 timer på møtedagen godtgjøres ikke.

Bedriften dekker reiseutgifter, kost og losji på normal måte ved slike møter.

8.7 Flytting

Bedriften dekker reiser til og fra jobb for den ansatte. Ved bosted utenfor landets grenser, utarbeides det en individuell avtale.

8.8 Bruk av taxi og egen bil

8.8.1 Bruk av taxi for over kr. 600,- og bruk av privatbil i tjeneste, skal om mulig på forhånd avtales med personalavdelingen.

8.8.2 Bruk av egen bil i tjeneste for bedriften godtgjøres etter Statens Reiseregulativ.

8.9 Uregelmessigheter ved mannskapsbytte.

8.9.1 Arbeidstakere som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid opptjener lønn, helligdagsgodtgjørelse og fritid som om de hadde vært i arbeid på fartøyet som avtalt. Arbeidsgiver sørger for opphold og forpleining etter Statens regulativ eller etter regning dersom ventetiden blir uforholdsmessig lang.

8.9.2 Hvis arbeidsgiver uforskyldt ikke kan gjennomføre mannskapsbytte i rett tid forutsettes det at de ansatte det gjelder fortsetter i tjenesten i den utstrekning det er rimelig når det ellers ville oppstå vanskeligheter for fartøyet eller operasjonen. Dette er begrenset til forflytning av fartøyer over lange avstander, tekniske vanskeligheter, værhindringer eller fordi avløser er blitt syk, Arbeidsgiver plikter å gjøre ekstra opphold for den enkelte ansatte så kort som mulig og det skal ikke overskride 3 dager der transportmuligheter foreligger.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Kompensasjon for dette utover 1. dags overskridelse godtgjøres etter §5.2.2.

§-9 ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR.

Arbeidsgiver skal holde nødvendig arbeidstøy og offshorebag, og etter behov varmedress og regntøy samt personlig verneutstyr. Arbeidstøyet skal tilpasses arbeidssituasjonen.

Utleverte effekter er bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett tøy eller utstyr, innleveres det utslitte.

Alt arbeidsyttertøy skal være etter gjeldende forskrifter.

Brukt verneutstyr, som nevnt ovenfor, skal være forsvarlig rengjort ved utlevering.

Operatøren eller arbeidsgiveren holder arbeidstakeren med redningsdress der hvor dette er påkrevd.

§-10 ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE.

10.1 Ansattes forhandlingsrett

De ansatte kan - eventuelt ved sine tillitsvalgte - forlange forhandlinger hvis de mener at en arbeidsgruppe er for liten, slik at det medfører urimelig stort press eller at det går ut over sikkerheten. Tilsvarende gjelder dersom arbeidsforholdene endres i vesentlig grad.

10.2 Minimumsbemanning

Minimumsbemanning under operasjon skal normalt være:

ROV Survey (24 timers operasjon)

Arbeids ROV	:	6 mann.	Online : 2 mann
Observasjons ROV	:	4 mann	

Ved 12 timers operasjon kan antallet halveres.

10.3 Pauser



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Arbeidsgruppen skal alltid være så stor at det kan avvikles pauser.

§-11 SYKDOM OG ARBEIDSUFØRHET.

11.1 Legeundersøkelser

Ved ansettelse og senere hvert annet år skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser. Undersøkelsen skal betales av arbeidsgiver.

11.2 Sykepleie utenfor eget hjemland

Den ansatte skal ved skader påført og ved sykdom oppstått i arbeidssituasjonen eller på reise mellom hjemsted og arbeidsplass, holdes skadesløs for sykepleie utenfor sitt hjemland.

11.3 Reiser ved sykdom

Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenesteforholdet har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade, når slike reiser er beordret av lege.

11.4 Registrering av timer ved sykemelding

Dager hvor den ansatte er sykemeldt skal det registreres opp mot årsverket som følgende:

11.4.1 Skiftplan:

Når det gjelder personell som arbeider på skiftplan, så registreres det 12 syketimer opp mot årsverket for hver dag den ansatte skulle vært offshore, og ingen i friperioden. Ved friskmelding i arbeidsperioden registreres det 4,42 timer pr dag videre dersom den ansatte har meldt dette til bedriften, men hvor bedriften velger å ikke benytte seg av den ansatte.

11.4.2 Disponibelplan:

Når det gjelder personell som går på disponibilplan, så er det den seks ukers perioden som skal registreres opp mot sykedag. Hver dag i disponibelperioden ganges med et nøkkeltall som er 7.38 timer. Fire ukers friperiode som er fri blir ikke registrert med noen timer for da skulle den ansatte ikke vært på jobb.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Formel:

Oversikt for hvordan en er kommet frem til nøkkeltall på 7.38 timer:

Disponibelplan $6 - 4 = 10$ uker.

52 uker i året dividert på 10 uker = 5,2 perioder.

Årsverket 1612 timer dividert på 5,2 perioder = 310 timer som det skal jobbes pr. periode.

310 timer dividert på 12 timers arbeidsdag = 25,83 dager som skal jobbes pr. periode.

6 uker disponibel = 42 dager.

Gjennomsnittlig antall timer pr. dag i perioden = $310 \text{ timer} \div 42 \text{ dager} = 7,38 \text{ timer}$.

Eks:

Er den ansatte syk et helt år, så vil det bli registrert 1612 timer mot årsverket.

$7,38 \times 42 \text{ dager} = 310 \times 5,2 \text{ perioder} = 1612 \text{ timer}$.

For registrering av sykedager opp mot offshoredag blir likt som for registrering opp mot årsverket.

Ved kombinasjon av sykdom og arbeid i en disponibelperiode, kan summen av dette ikke overstige 29,4 dager som er det maksimale antall dager i en disponibelperiode som kan arbeides uten at det utløses overtidsbetaling.

11.5 Lønn under sykdom

Full lønn utbetales under sykemelding i inntil 1 år. Penger utbetalt i.h.t. Lov om folketrygd tilfaller bedriften.

Partene er enige om at den enkelte ikke skal tjene på å være syk.

§-12 FORSIKRINGER OG PENSJON

Arbeidsgiver skal dekke en utvidet trygghetsforsikring, som bl.a. omfatter ulykkesforsikring og forsikring mot yrkessykdom og medisinsk invaliditet.

Norske forsikringsdekninger er i stor grad avhengig av medlemskap i folketrygden. Forsikringsdekning for Arbeidstakere med bosted utenfor



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



Norge/Norden vil være tilpasset tilgjengelige vilkår og forsikringsløsninger i markedet.

Utfyllende beskrivelse av forsikringsordninger skal være tilgjengelig i selskapets personalhåndbok.

12.1 Engangsutbetalte forsikringer ved ulykke, sykdom og død:

12.1.1 MEDISINSK INVALIDITET

Forsikringen dekker menerstatning for tapt livsutfoldelse i forbindelse med varig medisinsk invaliditet.

12.1.2 ERVERSMESSIG UFØRHET

Forsikringen dekker erstatning ved varig Ervervsuførhet

Yrkesskade/yrkessykdom dekkes i henhold til gjeldende lovverk, pt 22-30G (lov)

12.1.3 DØD

Gruppelivsdekning for død inngår i vilkårene i henhold til enhver tids gjeldende forsikring.

12.1.4 REISEFORSIKRING

Bedriften dekker en helårs reiseforsikring knyttet til tjenestereiser i henhold til de til enhver tid gjeldende vilkår. I tillegg skal fritidsreiser dekkes.

12.1.5 HELSEFORSIKRING

Bedriften dekker helårs helseforsikring for den ansatte.

12.1.6 "LOSS OF LICENCE"

Forsikringen skal dekke "tap av helsesertifikat" for ansatte. Avtrappingsregler for alder/fradrag gjøres gjeldende. Forsikringen skal dekke minst anbefalt forslag gjeldende mellom Norges Rederiforbund og SAFE.

12.1.7 Dødsfall

I tillegg til ovenfor nevnte forsikringsordninger, skal det ved den ansattes død utbetales 1 ordinær månedslønn fortløpende, ref. Sjømannslovens § 25



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



12.2 Pensjonsavtale

Det vises til enhver tids gjeldende pensjonsavtaler. Pensjonsordninger for Arbeidstakere med bosted utenfor Norge/Norden vil være tilpasset tilgjengelige vilkår i markedet.

Utfyllende beskrivelse av pensjonsordninger er tilgjengelig i selskapets Personelhåndbok.

Kan ikke endres til lavere satser enn dagens ordning uten at det er behandlet av Styringsgruppen.

12.2.1 Pensjonstrygd for Sjøfolk

Offshoreansatte på denne avtale er pliktig medlem i Pensjonstrygden for sjøfolk. Den ansatte blir trukket i lønn i henhold til gjeldende lov, og bedriften dekker sin pålagte del i henhold til enhver tids gjeldende pensjonsavtaler.

12.2.2 Tilleggspensjonsordning:

Det dekkes en tilleggspensjonsordning mellom for offshoreansatte i henhold til den til enhver tid gjeldende tilleggsavtale.

12.2.3 Tjenestepensjonsordning:

Bedriften dekker en innskuddsbasert tjenestepensjon i henhold til den til enhver tid gjeldende pensjonsavtale.

12.2.4 Det skal også inkluderes en uførepensjon

Endring av pensjon og forsikringsordninger

Pensjon for ansatte på denne avtale kan ikke endres av bedriften uten behandling i selskapets Styringsgruppe for Pensjonsordninger. Eventuell endring på pensjon og forsikringsordninger skal forelegges og diskuteres i styringsgruppen.

12.4 Styringsgruppe

Det skal opprettes en styringsgruppe jf. Lov om foretakspensjon, på minimum 4 personer, hvorav minst to skal utvelges av SAFE. Disse skal gjøre sitt arbeid i henhold til Lov om foretakspensjon.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



§-13 PERMISJONER.

13.1 Korte velferdspermisjoner

13.1.1 Kort velferdspermisjon tilståes i følgende tilfeller:

1. Ved dødsfall og for deltakelse i begravelser når det gjelder den nærmeste familie eller samboer. Med nærmeste familie siktes til personer som står i nær slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle (også samboer), barn, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
2. I forbindelse med akutte tilfeller av alvorlig sykdom i hjemmet. Slike sykdomstilfeller må kunne dokumenteres med legeerklæring.
3. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel.
4. Konfirmasjon av egne barn.
5. Eget bryllup.

13.1.2 Anmodning om velferdspermisjon leveres bedriften så tidlig som mulig. Det forutsettes at arbeidstakeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

13.1.3 Slike korte velferdspermisjoner gis med inntil 5 dagers lønn pr. tilfelle uten trekk i lønn selv om permisjon på grunn av kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet.

13.1.4 Arbeidsgiver sørger for transport til land så snart som mulig. Utgifter i forbindelse med reise fra heliport/kai til hjemsted og eventuelt retur er bedriften utedkommende.

13.1.5 Hvis velferdspermisjonene faller i begynnelsen av en arbeidsperiode, slik at utreise forskyves, eller i slutten av en arbeidsperiode, slik at tilbakereisen i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bosted på vanlig måte.

13.2 Arbeidstaker i svangerskaps-, fødsel- og foreldrepermisjon iht. Arbeidsmiljølovens §§ 12.2, 12.4 og 12.5 som har rett på foreldrepenger etter folketrygdloven § 14.9, har rett på henholdsvis 80% eller 100% av full ordinær lønn i permisjonsperioden, begrenset til stønadperioden for foreldrepenger i folketrygdloven. Det opparbeides ikke feriepenger av ytelsen etter denne bestemmelsen utover den periode på 12 uker som er fastsatt i folketrygdloven.

Der overflytting er praktisk mulig har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres og



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



arbeidsrotasjonen vurderes. Dersom midlertidig overflytting til annet arbeid ikke har funnet sted, skal det utbetales full lønn fra svangerskaptets uke 28.

13.3 Andre permisjoner

Andre permisjoner må behandles individuelt.

§-14 KURS OG VIDEREUTDANNING.

14.1 Pålagte og obligatoriske kurs

Ved kurs som er obligatorisk for vedkommendes stilling samt kurs som blir pålagt av bedriften kompenseres time for time og går ikke mot årsverket. Overstiger man 100 timer på kurs i friperioden, skal timene utover 100 timer gå mot årsverket. Dersom arbeidstaker deltar på slike kurs etter oppnådd årsverk, godtgjøres dette etter § 5.2.2.

Pålagte og obligatoriske kurs utover 8 timer pr. dag kompenseres som følger.

- | | |
|---|------|
| a) Kurs på hverdager utover 8 timer | 50% |
| b) Kurs på Lørdag frem til 13:00 | 50% |
| c) Kurs etter Lørdag 13:00 samt Søndager&hellig-dager | 100% |

Reise, opphold og kost dekkes av bedriften etter Statens Reiseregulativ. Personell som bor hjemme under kursdeltakelse får dekket reiseutgifter, samt utbetalt kr. 65,- pr. kursdag i diettpenger.

14.2 Ansvarsforhold for kurs

Det er bedriftens ansvar å sørge for at den ansatte til enhver tid innehar de nødvendige lovpålagte kurs.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



DEL IV

§-15 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Reguleringsbestemmelsen gjelder f.o.m 1. april 2022.

Før utløp av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom DSNO og SAFE om lønnsreguleringer for 2.avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. Avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den part som har fremsatt kravet innen 14-fjorten - dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dagers varsel.

§-16 IKRAFTTREDEN

Overenskomsten trer i kraft umiddelbart, med tilbakevirkende kraft fra 01.04.2022.

§-17 GENERELLE AVTALER

- a) Opplysnings- og utviklingsfondet som avtalt mellom NHO og SAFE.
- b) Trekk av fagforeningskontingent i.h.t. Del I, §11.3.

Avtalene gjelder som avtalt mellom SAFE og NR.

§-18 VARIGHET m.v.

Overenskomsten gjelder f.o.m. 1. april 2022 t.o.m. 31. mars 2024 og videre ett år av gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 måneders varsel.



Et rettferdig arbeidsliv

KLUBBEN DOF SUBSEA NORWAY



BERGEN

For bedriften

Jan Kristian Haukeland

Jan-Kristian Haukeland
EVP
DOF Subsea Norway Offshore AS

For SAFE

Kari H. Anda

SAFE

VEDLEGG

Lønnsmatrise for offshore personell pr 01.04.2022.






Tariffavtale offshore - 2022-2024

Final Audit Report

2022-11-09

Created:	2022-11-01
By:	Elisabeth Walle (Elisabeth.Walle@dofsubsea.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAQfUkyLnCqPajzwYmo8Ls9-A6jAfEN765

"Tariffavtale offshore - 2022-2024" History

-  Document created by Elisabeth Walle (Elisabeth.Walle@dofsubsea.com)
2022-11-01 - 11:31:08 AM GMT
-  Document emailed to Jan-Kristian Haukeland (jan-kristian.haukeland@dofsubsea.com) for signature
2022-11-01 - 11:33:27 AM GMT
-  Email viewed by Jan-Kristian Haukeland (jan-kristian.haukeland@dofsubsea.com)
2022-11-09 - 5:11:32 PM GMT
-  Document e-signed by Jan-Kristian Haukeland (jan-kristian.haukeland@dofsubsea.com)
Signature Date: 2022-11-09 - 5:12:56 PM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2022-11-09 - 5:12:56 PM GMT