

Overenskomst av 01.06.2025
Utløp 30.04.2026

TARIFFAVTALE

Mellom

IKM PRS Services AS

På den ene siden

og

Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren

SAFE

På den annen side

INNHold

AVTALE FOR ONSHOREANSATTE

§- 1	s. 3	Lønnsfastsettelse og lønn
§- 2	s. 5	Helse, miljø og sikkerhet
§- 3	s. 6	Arbeidstid
§- 4	s. 6	Overtid
§- 5	s. 7	Skiftarbeid
§- 6	s. 8	Kurs og videreutdanning
§- 7	s. 9	Arbeid offshore
§- 8	s. 13	Skift og avspaseringsplan – gjelder kun PRS ansatte
§- 9	s. 14	Reise- diett- og kilometergodtgjørelse
§-10	s. 15	Forsikringer og tjenestepensjon
§-11	s. 16	Oppsigelse og fratreden
§-12	s. 16	Ferie og feriepenger
§-13	s. 16	Ute stasjonering
§-14	s. 16	Permisjoner
§-15	s. 17	Velferdstiltak
§-16	s. 18	Generelle reguleringsbestemmelser
§-17	s. 18	Ikrafttreden
§-18	s. 18	Generelle avtaler
§-19	s. 19	Varighet
	s. 19	Oversikt Vedlegg

Denne del av overenskomsten gjelder arbeidstakere som arbeider fast på land, samt for sporadisk arbeid offshore.

§ 1 LØNNSFASTSETTELSE OG LØNN

- 1.1 a)** Lønnen for arbeidstakerne skal fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde. Der hvor lønnsmatrise er lagd, skal arbeidstaker innplasseres i denne, og ansiennitet vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Det er selskapets intensjon å betale sine ansatte konkurransedyktig lønn og godtgjørelser på linje med nivået i markedet for øvrig. Markedet defineres i denne sammenheng som de bedrifter vi i hovedsak konkurrerer om arbeidskraften, hensyn tatt både til geografisk plassering, bransje og fagområde.

- b)** Dersom en av partene ved bedriften forlanger det skal det lokalt opptas forhandlinger som kan avvike fra § 1.1.a.
- c)** Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdannelse som den enkelte har hatt og som er av betydning for stillingen i den siste foretatte regulering av lønnen, og om den enkelte arbeidstaker har hatt en vesentlig stillingsendring (1.April). Der hvor lønnsmatrise er utarbeidet, benyttes denne ved evt. Lønnsregulering.
- d)** Hvis en enkelt arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuell regulering av lønnen, kan tillitsvalgte kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen.
- e) Endring av stilling**
Dersom en ansatt skifter eller får en varig, eller midlertidig, endring i sitt arbeids- eller ansvarsområde, skal det foretas en ny lønnsvurdering basert på innholdet i den nye eller endrede stillingen.

Ved slik endring av stilling skal det diskuteres med den ansatte, eventuelt med tillitsvalgte til stede.

Når en arbeidstaker blir beordret til å vikariere i en høyere stilling en uke eller lenger skal vedkommende betales den høyere stillingslønn.

- f) Lønnsregulering for PRS ansatte følger forhandlingene mellom SAFE og bedriften. Justering gjelder fra 1.5.
- g) Lønn utbetales den 15. hver måned. Dokumentasjon på overtid, tillegg o.l. som skal utbetales over lønn må være innlevert 10 dager før lønnsutbetaling.
- 1.2** Det skal godtgjøres med Kr. 1500,- pr. mnd. for de som har høyspentansvar.
- 1.3** Ved tap av offshore helseattest, vil den ansatte miste offshorekompensasjon. Bedriften vil undersøke mulighet for alternativt arbeid ref. AML § 15-7 (2).
«Loss of licence» skal komme til utbetaling dersom innvilget av forsikringsselskapet med en dekning på 10G.
- 1.4** **Lønn under sykdom**
Ansatte mottar full lønn under sykdom i inntil 12 måneder, bortsett fra i de tilfeller arbeidstakeren har vært ansatt i mindre enn 14 dager.
Penger utbetalt i hht. Lov om folketrygd tilfaller bedriften.
- 1.5** **Kompetanse tillegg**
Det gis kompetanse tillegg på 10,- kroner per time for følgende tilleggsutdannelse:
- Relevant fagbrev nummer 2
 - Relevant 2-årig Teknisk Fagskole i tillegg til fagbrev
 - Relevant høyere grad, f.eks. Bachelor/Master
- Om tillegget ikke skal innrømmes, skal dette være som følge av enighet mellom bedriften og safeklubben. Tillegget kan ikke oppnås flere ganger selv om en kvalifiserer på flere punkt.
- 1.6** **PRS tillegg**
Ansatte på PRS garanteres lønn for minimum 49 offshoredager. Dette utbetales som et fast tillegg pr. måned. Kompensasjon etter §7.3 vil gjelde fra dag 50 for de som får fast PRS tillegg.

§ 2

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Ansvar for det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er et lederansvar. IKM sin Helse, Miljø og Sikkerhets-policy er overordnet i alle våre arbeidsoperasjoner. Målet er 0 helseskader/alvorlige ulykker. For å kunne nå dette målet har alle ansatte et medansvar til å påse at sikkerhetsregler til enhver tid følges, samt å rapportere uønskede hendelser umiddelbart.

Bedriften skal holde nødvendig PPE til den ansatte. Ved kontraktsinngåelser og endringer ved leverandører/ rammeavtaler av verneutstyr til IKM PRS personell, skal tillitsvalgte/ verneombud konsulteres.

Brilleordning

Vernebriller m/styrke

Rekvisisjon til vernebriller m/ styrke fås hos HR.

Databriller

Databriller/terminalbriller er et samlebegrep om brillekorreksjoner som er ordinert for å optimalisere synsprosessen for arbeidstakere som arbeider ved dataskjerm.

Partene er enige om at dersom arbeidstakeren må ha briller som er annerledes enn den som brukes daglig, kan arbeidstakeren få dekket kostnader til databriller med inntil kr. 3.000, -. Behov for dette må dokumenteres skriftlig fra optiker. Brillen som skal brukes ved skjermarbeid må være forskjellig fra arbeidstakerens egne briller, dvs. at egne briller ikke kan benyttes.

Bedriftshelsetjeneste / Legeordning

Partene er enige om at ansatte som trenger helseattest for å kunne utføre sitt arbeid, får dekket kostnadene til dette av bedriften. Den ansatte har selv ansvar for å påse at helseattesten til enhver tid er gyldig.

Bedriften skal til enhver tid ha kontroll på den enkelte ansattes lovpålagte, samt kunderelaterte kurs, sertifikater og attester. I rimelig tid før utløpsdato, skal det sendes ut varsel til den enkelte ansatte om at fornyelse er påkrevd. Partene er enige om at den enkelte arbeidstaker har plikt til å følge opp varsel fra bedriften når fornyelse er påkrevd, samt sørge for å medvirke til å inneha de nødvendige sertifikater og attester. De ansatte har gjennom sin tariffavtale også

privat helseforsikring, vilkår for dette fås ved ansettelse eller ved endring i avtalen.

§ 3 ARBEIDSTID

3.1 Den ordinære effektive ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr uke. Et årsverk regnes som 1950 timer.

3.2 Ved 2-skifts ordning skal arbeidstiden være lagt mellom kl. 0600 til 2400.

Ved 2-skiftordning på land er arbeidstiden 36,5 timer pr uke. Ref. AML
Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, er arbeidstiden 33,6 timer pr uke. Supervisor skal ha den samme ukentlige arbeidstid som teamet de leder.

3.3 Fleksitid
37,5 timer. Bruken av disse timene avtales med nærmeste overordnet.

3.4 Dersom arbeidets art krever det, og den ansatte ikke kan forlate arbeidsstedet skal pause anses som en del av arbeidstiden.

§ 4 OVERTID

4.1 Som overtid regnes alt arbeid som arbeidstakeren blir pålagt å utføre utover den normale arbeidstid. For overtidsarbeid gjelder bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

4.2 Overtidsarbeid blir godtgjort på basis av timelønnen, dvs. årslønn dividert med antall normalarbeidstimer (1950 timer) pr. år pluss prosentvise tillegg, som følger:

A) Arbeid på hverdager opptil 4 timer	50 %
B) Arbeid på lørdag opptil 4 timer	50 %
C) Arbeid utover tidsrammer i A og B	100 %
D) Arbeid på søndag og helligdager	100 %

4.3 Arbeidstakere som etter ordinær arbeidstid arbeider minimum 2 timer sammenhengende overtid, skal få dekket dokumenterte utgifter til mat med maksimum kr 150. Slik dekning gis ikke i de tilfeller hvor selskapet sørger for tilfredsstillende bespisning for de

overtidsarbeidene, ei heller til ansatte som mottar kostgodtgjørelse fra selskapet.

Ved overtid på lørdager, søndager og offentlige fridager gjelder tilsvarende regler for arbeidstakere som arbeider minimum 4 timer sammenhengende overtid.

- 4.4 Ved overtidarbeid kan timene gå til timebanken(avspasering/flexitid), men overtidsprosenten utbetales.

§ 5 SKIFTARBEID

- 5.1 Når det arbeides på regulære skift, betales 25% tillegg for nattarbeid. Med nattarbeid forstås arbeidstid mellom kl. 2100 og kl. 0600. Ved evt. innføring av nattskift (arbeid mellom 2400 og 0600) skal kompensasjon reforhandles.

- 5.2 For ettermiddag/kveldsskift betales et timetillegg på 75,- pr arbeidet normal time.

Med arbeid på "regulære skift" menes kun skiftarbeid som til sammen varer minst 6 arbeidsdager og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde som Arbeidsmiljøloven fastsetter. Annet skiftarbeid betales som overtid. Denne siste setning er ikke til hinder for at det på den enkelte bedrift kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

- 5.3 Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosenter i tillegg til skiftprosentene for hans skift. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift og overtidstillegg overstiger 150%

Hver uke skal veksle formiddags og ettermiddagsskift. Ved helkontinuerlig skiftarbeid skal veksling mellom dag og natt foregå hver mandag slik at natt skifts arbeid varer 1 uke. Med påfølgende dagarbeid 1 uke.

- 5.4 Forskjøvet arbeidstid.
Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med 1 døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet (skal inneholde varighet) og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

Alt forskjøvet arbeid utover en uke skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte.

Forskjøvet arbeidstid kompenseres med:

- A) 50% kompensasjon mellom 16:00 og 21:00
- B) 100% kompensasjon mellom 21:00 og 07:00 samt lørdager, søndager og helligdager.

§ 6

KURS OG VIDEREUTDANNING

Bedriften dekker reise, opphold og kost etter statens reiseregulativ for kurs som er obligatoriske for vedkommende stilling, samt kurs som blir pålagt av bedriften.

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

- | | |
|--|-------|
| a) Kurs på hverdager utover 8 timer | 50 % |
| b) Kurs på lørdager opptil 4 timer | 50 % |
| c) Kurs utover tidsramme B søndager og helligdager | 100 % |

- 6.1 Bedriften skal se til at relevant personell får den nødvendige opplæring for å kunne utføre sitt arbeid. Partene er enige om å holde et høyt faglig nivå.

Bedriften dekker obligatorisk kurs for ansatte som i kraft av sin stilling har behov for dette.

- 6.2 Med pålagt kurs menes kurs som den ansatte blir pålagt å delta på ut fra krav stilt av arbeidsgiver, eller som følge av at arbeidsgiver blir pålagt å sørge for den aktuelle type opplæring ut fra krav stilt fra myndigheter eller oppdragsgiver. Som pålagt kurs skal også regnes kurs som inngår som del av selskapets stillingskrav i henhold til den enkeltes stillingskategori.

- 6.3 Bedriften kan dekke kostnader til frivillige kurs for den ansatte etter innstilling fra avdelingsleder.
- Partene er enige om at dersom den ansatte etter eget ønske slutter i selskapet innen 12 mnd. etter at kurset/ utdanning er avsluttet, kan kursavgiften kreves tilbakebetalt etter følgende formel:

Kursavgift x gjenstående bindingstid

Opprinnelig bindingstid

Bindingstid skal drøftes med den enkelte ansatte i hvert enkelt tilfelle i samråd med tillitsvalgte. Maks bindingstid er 12 mnd.

Økonomisk støtte til videreutdanning avgjøres av avdelingsleder i samråd med HR.

§ 7 ARBEID OFFSHORE

7.1 Oppholdsperioden offshore skal ikke overstige 22 dager. Blir arbeidstakeren pålagt å utvide oppholdsperioden, blir den ansatte kompensert med et tillegg på timelønn + 65% i tillegg til normal lønn og offshoret tillegg. Avspasering opptjenes iht. § 7.3.

7.2 Når de landansatte inngår i det ordinære arbeid offshore og er underlagt offshore arbeidsledelse, omfattes arbeidstakerne av følgende:

7.2.1 Det er fri kost og losji på innretningen.

7.2.2 Når en ansatt tjenestegjør i en høyere betalt stilling enn den 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. Det presiseres at påbegynt dag skal telle som hel dag (12 timer). Fungerer den ansatte i høyere stilling i mer enn 50 % av tiden i løpet av kalenderår, vil vedkommende ha rett til automatisk opprykk. Arbeid i høyere stilling skal være skriftlig godkjent av Prosjektleder. Avlønning av reisedag inngår i høyere stilling når dette er satt av Prosjektleder før avreise

7.2.3 Krigsrisikotillegg og forsikring avtales mellom partene i hvert enkelt tilfelle.

7.2.4 Dersom bedriften ikke kan skaffe tilfredsstillende lugar, skal det utbetales en kompensasjon på kr. 750,- pr. døgn. Ved arbeid på innretninger som omfattes av andre tariff- og særavtaler, vil tillegg som er berettiget der også tilfalle medlemmer som omfattes av denne overenskomst.

Definisjon: 4 manns lugar med en nivåstandard som for norske fartøy men kun en person skal sove på lugaren ad gangen.

- 7.2.5 Det utbetales et nattillegg på kr. 69,00 pr. time mellom kl. 18:00 og kl. 06:00. Ved skift som løper fra Kl. 00:00 til Kl. 12:00, utbetales 12 timer nattillegg. Ved skift som løper fra Kl. 12:00 til Kl. 00:00, skal det ikke utbetales nattillegg.
- 7.2.6 Bedriften dekker eventuelle utgifter for den enkelte ansattes private telefonsamtaler fra skip/offshoreinstallasjoner.
- 7.2.7 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 nattjeneste med mindre dette volder særlige vanskeligheter. Pausene reguleres i arbeidstidsordningen slik at det minst er en time pause hvis arbeidstiden er 12 timer, hvorav en halv time skal være en sammenhengende pause.
- 7.2.8 Ved tidlig reise fra hjemmet til innretning/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.
- 7.2.9 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. 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).
- 7.2.10 Hvis det kreves at man bytter skift i løpet av offshoreturen kompenseres dette med 12 timer 65%. Dette gjøres ikke gjeldende dersom skiftet endres etter ønske fra den ansatte. Eks. dersom man er ute på en 15 dagers offshoretur vil man godskrives 15 dager mot årsverket og svingskiftedagen kompenseres med 65% overtidstillegg.
- 7.2.11 Når arbeidstaker har utført et 12 timers skift har denne krav på minimum 8 timers hvile før denne starter nytt skift.
- 7.2.12 Ved landligge er arbeidstiden 12 timer. Skift kan bryttes/startes ved ankomst/avgang. Arbeidstiden følger normal dagtid. Den ansatte skal gis anledning til å gå på land i sin fritid, ref. gjeldende regelverk. Den

ansatte har krav på kompensering med kr 50 pr time dersom bedriften gjør det nødvendig at vedkomne blir om bord på sin frivakt. Det forutsettes at båten er planlagt ved kai hele frivakten. Krav om kompensasjon bortfaller dersom det er myndighetspålagte restriksjoner som hindrer landlov.

- 7.2.13 Arbeid utover 12 timer på fartøy betales med 65 % tillegg. Påbegynt time regnes som hel time. Dette skal utbetales påfølgende måned.
- 7.2.14 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. Ansatte som blir kalt ut til livbåtsmønstring, utenom normal arbeidstid skal ha 1 time overtidsbetaling. For at den som har vært utkalt på jobb på sovende vakt skal få kvalifisert hviletid, skal dette kompenseres med at vedkommende får sove tilsvarende like mange timer, som hen måtte jobbe da hen ble utkalt, før hen går på skift igjen. Eks.
Høyspentansvarlig som går 06:00 – 18:00 skift blir purret ut kl. 02:00 og må jobbe til kl. 04:00, da skal hen få kompensert disse timene ved å sove 2 timer lenger før hen skal på skift igjen, dvs. til kl. 08:00. Dette gjelder ikke for personell med flytende skift. Vedkommende skal ikke ha trekk i timer for den tiden hen tar igjen hvile.
- 7.2.15 Inn og utreisedager til fartøy o.l. føres som 12 timers arbeidsdager. Dersom siste hjemreisedag avsluttes etter kl. 03:00 godtgjøres denne dag med full 12 timers dag mot årsverk. Ved ankomst etter kl. 2400 men før kl. 03:00, føres medgått tid etter kl. 2400 som på-tid time for time frem til ankomst.
- 7.2.16 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.
- 7.2.17 Den ansatte skal gis melding fra arbeidsgiver om endringer i reiseplanen, fremmøte etc. så snart som mulig.
- 7.2.18 Arbeidstakere som møter opp på fremmøtestedet til avtalt tid opptjener lønn, helligdagsgodtgjørelse og fritid som om de hadde vært i arbeid på innretningen som avtalt. Arbeidsgiver sørger for opphold

og forpleining etter Statens regulativ eller etter regning dersom ventetiden blir uforholdsmessig lang.

- 7.2.19 Hvis arbeidsgiver uforskyldt ikke kan gjennomføre mannskapsbytte i rett tid, f.eks. ved forflytning av fartøyer over lange avstander, tekniske vanskeligheter, værhindringer eller fordi avløser er blitt syk, forutsettes det at den eller de av de ansatte det gjelder fortsetter i tjenesten i den utstrekning det er rimelig når det ellers ville oppstå vanskeligheter for fartøyet eller for de ombordværende. Dersom situasjonen tilsier at det er vanskelig å finne frivillige til å stå ekstra, kontakter bedriften Safeklubben slik at partene kan finne en best mulig løsning. Bedriften har like fullt styringsrett i slike situasjoner. Arbeidsgiver plikter å gjøre ekstra opphold for den enkelte ansatte så kort som mulig og det skal ikke overskride 3 dager der transportmuligheter foreligger. Kompensasjon for dette utover 1. dags overskridelse godtgjøres som følger: Pålagt arbeid i friperiode anses som overtid og utbetales påfølgende måned med et tillegg på 65 %. Alternativt kan den ansatte velge å føre overtid mot årsverket i tillegg til å få utbetalt 65%. Bedriften kan kreve valg av ordning avklart før oppstart av overtid, men valgte ordning skal ikke ha innflytelse på om den ansatte benyttes i overtidarbeid. Ved den årlige avregning av det ordinære årstimeverket skal timer allerede utbetalt som overtid ikke regnes i dette.
- 7.2.20 Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det på grunn av sykdom, forflytting e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass. Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser ombord, erstattes dette med inntil kr.15.000,- Alle medlemmer av SAFE skal ha en helårs reiseforsikring, dekket av bedriften.
- 7.2.21 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. 2.295,- pr. dag. For julaften og nyttårsaften innrømmes dette tillegget dersom arbeidstaker oppholder seg på arbeid eller arbeidsreise etter kl.15:00.
- 7.3 Ved arbeid offshore betales følgende godtgjørelse:

Mandag til fredag:	0.4 % av årslønnen pr dag
--------------------	---------------------------

offshore

Lørdag, søndag og helligdager: 0.8 % av årslønnen pr dag
offshore

I tillegg opptjener den ansatte avspasering iht. følgende tabell:

for hverdager; mandag - fredag:	0,5 arbeidsdag.
for lørdag:	1,5 arbeidsdag.
for søndag og bevegelige helligdager:	2,0 arbeidsdag.

- 7.4 Den ansatte skal ha rett til å avspasere 1/3 av offshoreperiodens varighet. Avspasering avtales med nærmeste overordnede.

Må arbeidstakeren allikevel arbeide før 1/3 avspasering er avspasert, kompenseres dette med timelønn + 65% i tillegg til normal lønn og offshoretillegg så lenge oppholdsperioden varer. Dette gjelder både for de resterende dagene av evt. avspaseringsperiode samt påfølgende offshore dager til den ansatte går av båten, og ny avspaseringsperiode påbegynnes.

- 7.5 Arbeid utenbys
Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også til dette ved lønnsfastsettelsen. Ved arbeid utenbys, og når arbeid skal foregå over eller lengre enn 2 dager, skal det gis et generelt utenbys tillegg på kr 40,- pr arbeidet normal time.

- 7.6 Uforutsette oppdrag
Ved uforutsette oppdrag, som krever uttrykning etter endt arbeidstid, ytes en minimumskompensasjon med 2,0 timer med 100 % overtidssats.

§ 8 SKIFT OG AVSPASERINGSPLAN

Paragraf 8 gjelder kun de som er ansatt på PRS

- 8.1 Skiftplan offshore for PRS- ansatte
Skiftplan skal varsles skriftlig min. 1 uke for offshore skiftet starter. Ved slutten av et offshore skift så har den ansatte krav på 2/3 avspasering av siste oppholdsperiode før den gjeldende 6 mnd. avspaseringsplan trer i kraft.

Ved arbeid utover 22 dager offshore gjelder § 7.1 og den ansatte opparbeider seg avspasering iht. § 7.3

Hvis endring av skiftplan blir mindre enn en uke dekkes utsettelses tiden etter skiftplan med maksimum 1 uke. Skiftplan sendes også de tillitsvalgte.

Ved uforutsette hendelser som berører PRS personell, hvor bedriften måtte velge å demobilisere i løpet av offshore skift plan, skal den ansatte informeres så snart som mulig. Den ansatte skal i slike tilfeller få tilbud om arbeid onshore i den perioden som var planlagt offshore.

8.2

Overgang fra avspaseringsplan til skiftplan offshore

Ved overgang fra avspaseringsplan til offshore skift skal det jobbes iht. avspaseringsplan for land selv om det jobbes offshore. Offshore skiftplan trer ikke i kraft før avspasering i henhold til avspaseringsplan er gjennomført.

Evt. spørsmål om arbeid i avspaseringsuker/ fri perioder skal forhånds drøftes med den enkelte ansatte og tillitsvalgte.

8.3

Avspaseringsplan for PRS ansatte etter arbeid offshore

Det skal til enhver tid foreligge en 6 mnd. avspaseringsplan. Plan for vårhalvåret skal være utgitt innen 1. desember. Plan for høst skal være utgitt innen 1. mai. Avspaseringsplan ved arbeid på land går ut på 3-1 ordning. Dvs. 3 uker på jobb, og en uke avspasering. Skulle den ansatte ikke klare og avspasere sine opptjente avspaseringsdager ved en 3-1 ordning må det gis mulighet til å avspasere mer enn hva denne ordningene tilsier f.eks. 3-2. Skulle den ansatte være villig til å arbeide i sin friperiode/ferie, kompenseres dette med timelønn + 65% i tillegg til normal lønn. Den ansatte beholder sine fridager/ feriedager for denne perioden og avspaserer disse ved en senere anledning.

Utgangspunktet for å følge en avspaseringsplan er at den ansatte har avspaseringsdager til gode. Avspaseringsplan sendes også de tillitsvalgte.

§ 9

REISE-, DIETT- OG KILOMETERGODTGJØRELSE

Kostnader knyttet til tjenestereiser dekkes iht. personalhåndbok.

Alle reiser skal i utgangspunktet bestilles av den ansatte selv. Dersom en skal om bord i en båt skal reisen bestilles av crewing. Som generell regel skal rabatterte billetter (økonomiklasse) benyttes. Leiebil skal

bare brukes når andre fremkomstmidler er dyrere og/eller ikke kan møte tidskravene.

Når det er urimelig å forvente at den ansatte selv skal forskuttere reise og opphold, kan reiseforskudd utbetales.

Tjenestereise som påbegynnes eller avsluttes utenfor normal arbeidstid (7,5 timer) kan den ansatte kompenseres med inntil 4 timer salgbar flexitid på hverdager og inntil 7,5 timer salgbar flexitid på lørdager, søndager og helligdager. Timetillegget på flexitiden er flatt uavhengig av reisens varighet.

Safeklubben skal være med på utformingen av avtaler for personell som blir sendt til midlertidige arbeidsted i utlandet

§ 10

FORSIKRINGER OG TJENESTEPENSJONSORDNING

Arbeidsgiveren skal dekke en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Forsikringen skal minst dekke:

1. Forsikringssum ved invaliditet: 40 ganger Folketrygdens grunnbeløp
2. Forsikringssum ved mén ulykke fritid: 22 ganger Folketrygdens grunnbeløp

Alle medlemmer av SAFE skal minst være dekket av gjeldende pensjon og forsikringsordninger beskrevet i tariffavtalen mellom SAFE og IKM PRS Services.

Forsikringen skal dog minst dekke anbefalt forslag til trygghets-/lisensforsikring gjeldende mellom NR og SAFE for riggansatte. Denne forsikring omfatter også tap av helsesertifikat med en dekning på 10 G.

Arbeidsgiver dekker også en Gruppelivsforsikring for de ansatte på 40 ganger Folketrygdens grunnbeløp uten nedtrapping.

Bedriften dekker også privat helseforsikring og uføreforsikring for de ansatte. Vilkår for dette fås av personalavdelingen.

Ved dødsfall utbetales to (2) ordinære månedslønner til de etterlatte.

Alle forsikringer gjeldende for SAFE medlemmer per i dag kan ikke endres til dårligere vilkår. Evt. endringer skal drøftes med SAFE.

Bedriften dekker en innskuddsbasert tjenstepensjon med mulig utbetaling i henhold til gjeldende pensjonslovgivning. Innskuddet skal være minimum 7 % av grunnlønn mellom 0 og 7,1 G og 12,0 prosent mellom 7,1 G og 12G ihht. lov om OTP dekker bedriften innskuddsfritak ved uførhet. Årlig regulering følger lovens satser. Ved dødsfall vil utbetaling følge lov om innskuddspensjon. Pensjonsgrunnlaget følger lov om innskuddspensjon. Grunnlag for innskudd er den ansattes grunnlønn ihht. lønnsmatrisen + faste tillegg.

§ 11 OPPSIGELSE OG FRATREDEN

For arbeid etter denne avtale gjelder Arbeidsmiljølovens bestemmelse om oppsigelse, hvis ikke annet skriftlig er avtalt mellom partene.

Bedriftens pensjonsalder er 70 år.

§ 12 FERIE OG FERIEPENGER

Bedriften praktiserer 25 dagers ferie og forholder seg ellers i helhet til ferieloven.

Ferielisten for sommerferie bør være klar i slutten av april.

Feriepenger

Feriepenger blir utregnet som 12 % av grunnlag feriepenger i foregående opptjeningsår, dvs. fra 01.01. til 31.12. kalenderåret før utbetalingen skjer. Det beregnes ikke feriepenger av fjorårets feriepenger, diettgodtgjørelse og bilgodtgjørelse.

Feriepenger utbetales/feriedager trekkes på juni lønnen.

§ 13 UTESTASJONERING

Med utstasjonering menes arbeid av en mer permanent art, som ikke kan defineres som tjenestereise eller offshore arbeid, der hyppig hjemreise ikke er mulig.

Før oppstart av arbeid i utlandet skal det utarbeidet avtale med den/de det gjelder. SAFE skal være med i drøftelsene i forkant.

§ 14 PERMISJONER

Permisjonsbestemmelsene for ansatte er identiske med arbeidsmiljølovens bestemmelser AML § 12.

14.1 Fedrekvote/mødrekvote:

De ansatte har rett til full lønn under foreldrepermisjon under forutsetning av at det foreligger rett til foreldrepenger i henhold til folketrygdlovens bestemmelser. Dette gjelder også for fedrekvoten. Ved valg av 80 % dekningsgrad reduseres lønnen tilsvarende. Denne reduksjonen gjøres både for mors og fars deler av permisjonen. Foreldrepengene fra NAV tilfaller bedriften

I forbindelse med fødsel av egne barn, gis det fri nedkomstdagen. Det gis deretter 5 arbeidsdager permisjon med full lønn som må tas sammenhengende og være påbegynt innen 21 dager etter nedkomst. Ved tilfeller der personalhåndbok gir flere permisjonsdager med full lønn tilknyttet fødsel av egne barn vil personalhåndboken være gjeldene.

14.2

Det gis kort velferdspermisjon med lønn i følgende tilfeller:

Ved dødsfall og for deltakelse i begravelser når det gjelder den nærmeste familie eller samboer. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

- Inntil 3 dagers permisjon når dødsfallet medfører organisering av begravelse etc.
- Inntil 3 dager i forbindelse med akutte tilfeller av alvorlig sykdom i hjemmet. Slike sykdomstilfeller må kunne dokumenteres med legeerklæring.
- Når en arbeidstaker inngår ekteskap, gis vedkommende permisjon m/lønn bryllupsdagen.
- Ved utførelse av pliktige offentlige oppdrag gis permisjon m/lønn inntil i alt 6 kalenderdager pr. kalenderår.
- Permisjon m/ lønn avgjøres i de enkelte tilfeller:
- Permisjon gitt i utdanningsøyemed når dette er av betydning for arbeidstakeren og bedriften.
- Ved andre anliggender hvor velbegrunnede personlige hensyn nødvendiggjør fravær.
- Flytting.

§15

VELFERDSTILTAK

Bedriften ønsker å legge forholdene til rette for trivsel og samhold blant de ansatte. Ulike velferdstiltak er iverksatt på de enkelte arbeidsplasser. Slike tiltak kan f.eks. omfatte årlige sammenkomster og utflukter, fritidstilbud, treningsavtale etc. Nærmere opplysninger om dette kan få ved henvendelse til HR.

Kantine: det er tilgjengelig kantine ved bedriftens kontor samt ved PRS basen på Killingøy. Mat til ansatte selges til subsidierte priser.

Bedriften yter tilskudd med inntil 100 % oppad til 2400,- kroner pr år for dokumenterte utgifter til fysisk aktivitet som helsestudio eller annen organisert fysisk aktivitet

Utgifter til mobiltelefon og mobilabonnement dekkes av bedriften i henhold til bedriftens policy.

§ 16

GENERELLE REGULERINGSBESTEMMELSER

Reguleringsbestemmelsen gjelder f.o.m. 01.06.2025.. (Det skal gjennomføres forhandlinger innen 01.08.2025 for å justere lønnsmatrise, nattilegg og helligdagsgodtgjørelse.)

Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom IKM PRS Services AS og SAFE om eventuelle 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 prisutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den part som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel.

Forhandlinger skal foregå i form av fysiske møter på nøytral grunn, utenfor bedriftens kontorer. Det skal etterstrebes at SAFE klubbens AU-representanter som et minimum skal delta.

§ 17

IKRAFTTREDEN

Lønnsmatrisen blir gjort gjeldene fra 01.06.2025.

§ 18

GENERELLE AVTALER

a) Opplysnings-og utviklingsfondet som avtalt mellom NR og SAFE.

b) Trekk av fagforeningskontingent.

Trekk av fagforeningskontingent utføres av bedriften etter medlemslister levert av SAFE. Det trekkes en sum til SAFE sentralt etter gjeldende sats og en sum til SAFE klubben med sats bestemt av sittende klubbstyre.

c) Hovedavtalen mellom NR og Safe.

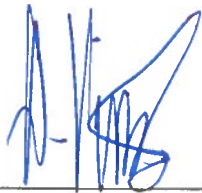
d) Avtalefestet pensjon – AFP.

e) Sliterordning.

§ 19

VARIGHET m.v.

Overenskomsten gjelder f.o.m. 01.06.2025 t.o.m. 30.04.2026 og videre ett år om gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 måneders varsel.



IKM PRS Services AS

Stavanger, 26.05.2025



SAFE

VEDLEGG

1. Hovedavtalen mellom NR og SAFE
2. Avtale om et Opplysnings og Utviklingsfond
3. Lønnsmatrise for PRS personell
4. Avtalefestet pensjon
5. Sliterordning