

Overenskomst av 1.4.2022
Utløp 31.3.2024

TARIFFAVTALE

Mellom

DEEPOCEAN Management AS (onshore)

På den ene siden

og

SAFE

På den annen side

KMA¹ *Rch*

INNHold**AVTALE FOR ONSHOREANSATTE**

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

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

§ 1 LØNSFASTSETTELSE OG LØNN

- 1.1 a) Lønnen for arbeidstakerne skal fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid, arbeids- og ansvarsområde. Der hvor lønsmatrise 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 forøvrig. 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 optas forhandlinger som kan avvike fra § 1.1.a.
- c) Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdanning 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 lønsmatrise er utarbeidet, benyttes denne ved evt. Lønnsregulering.
- d) Hvis en enkelt arbeidstaker mener urimeligheter er tilstede 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 lønsvurdering basert på innholdet i den nye eller endrede stillingen.

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

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 og Base ansatte følger forhandlingene mellom SAFE og bedriften. Justering gjelder fra 1.4.
- g) Lønn utbetales den 25. 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.
Jfr. § 5.6

- 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 8G.

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.

§ 2 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

Ansvar for det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er et lederansvar. DeepOcean 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.

Det henvises til iQS for inngående informasjon.

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

Brilleordning

Vernebriller m/styrke

Rekvisisjon til vernebriller m/ styrke fås hos HR.

Databriller

Databriller/terminalbriller er et samlebegrep om brillekorleksjoner 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 DeepOcean. Den ansatte har selv ansvar for å påse at helseattesten til enhver tid er gyldig (jfr. OLFs retningslinjer).

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 overtidsarbeid 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 overtidsprosentene 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.
All 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

Ref. personalhåndbok for DeepOcean Management for bedriftens filosofi når det gjelder kompetanse 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:

$$\frac{\text{Kursavgift} \times \text{gjenstående bindingstid}}{\text{Opprinnelig bindingstid}}$$

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**Paragraf 7 gjelder kun de som er ansatt på PRS**

- 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.

Lengre oppholdsperioder kan avtales mellom bedriften og den ansatte og de tillitsvalgte. 65% kompensasjon utbetales dersom en blir pålagt lengre oppholdsperiode enn avtalt.

- 7.2 Når de landansatte inngår i det ordinære arbeid offshore og er underlagt offshore arbeidsledelse, omfattes arbeidstakerne av følgende paragrafer i SAFE klubben DeepOceans Offshore overenskomst § 5.10, 5.11, 5.13, 5.14, 5.15, 5.17, 6.1, 6.2, 6.3, 6.3.1, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 8.4, 8.5, 8.7, 9.1, 9.2, 13.4, 16.1. Ved evt. Reguleringer av disse vil dette gjøres gjeldende i denne overenskomsten.

7.3 Ved arbeid offshore betales følgende godtgjørelse:

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 Skiftplan offshore for PRS- ansatte

Skiftplan skal varsles skriftlig min. 1 uke for offshore skiftet starter.

Skiftplan går ut på en 3-2 ordning. 3 uker offshore, 2 uker avspasering.

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.

VMA⁷

- 7.5 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.
- 7.6** 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.
- 7.7 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. 3-2 ordningen 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.
- 7.8 Arbeid utenbys**
Hvor en stilling medfører hyppige eller langvarige reiser med fravær fra hjemstedet, skal det tas hensyn også til dette ved lønnsfastsettelsen. Ved arbeids utenbys, og når arbeid skal foregå over eller lengre enn 2 dager, skal det gis et generelt utenbys tillegg på 40,- pr arbeidet normal time.
- § 8 ARBEID BASEANSATTE**
Paragraf 8 gjelder kun de som er ansatt på Basen
- 8.1 Uforutsette oppdrag**
Ved uforutsette oppdrag, som krever uttrykning etter endt arbeidstid, ytes en minimumskompensasjon med 2,0 timer med 100 % overtidssats.
- 8.2 Arbeid offshore**
Når de landansatte inngår i det ordinære arbeid offshore og er underlagt offshore arbeidsledelse, omfattes arbeidstakerne av følgende paragrafer i SAFE klubben DeepOceans Offshore overenskomst § 5.10, 5.11, 5.13, 5.14, 5.15, 5.17, 6.1, 6.2, 6.3, 6.3.1 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 8.4, 8.5, 8.7, 9.1, 9.2, 13.4, 16.1, Ved evt. Reguleringer av disse vil dette gjøres gjeldende i denne overenskomsten.

8.3 Oppholdsperiode offshore
Oppholdsperioden offshore skal ikke overstige 22 dager. Bli arbeidstakeren pålagt å utvide oppholdsperioden, blir den ansatte kompensert med et tillegg på timelønn + 65 % i tillegg til normal lønn og offshoretilllegg.

§ 9 REISE-, DIETT- OG KILOMETERGODTGJØRELSE
Kostnader knyttet til tjenestereiser dekkes ihht. 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 ref. personalhåndbok for DeepOcean Management.

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

§ 10 FORSIKRINGER
Arbeidstakere på PRS og Base skal inngå i bedriftens forsikringsordninger for PRS og Base.

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.

§ 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
DeepOcean 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 Lønn under permisjon**
DeepOcean utbetaler vanligvis lønn i forbindelse med fødselspermisjon. Ved delvis uttak av permisjon gis samme % i utbetaling av lønn.
- 14.2 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.
- 14.3 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**
DeepOcean 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

§ 16 GENERELLE REGULERINGSBESTEMMELSER

Reguleringsbestemmelsen gjelder f.o.m. 01.04.2022.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom DeepOcean 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 forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel.

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

§ 17 IKRAFTTREDEN

Lønsmatrisen blir gjort gjeldene fra 1.4.2022.

§ 18 GENERELLE AVTALER

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

b) Trekk av fagforeningskontingent i.h.t. Del I, §11.3.

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

c) Hovedavtalen mellom NR og Safe.

§ 19 VARIGHET m.v.

Overenskomsten gjelder f.o.m. 01.04.2022 t.o.m. 31.03.2024 og videre ett år om gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 måneders varsel.

Haugesund, 14.07.2022


DeepOcean Management AS


SAFE

VEDLEGG

1. Hovedavtalen mellom NR og SAFE
2. Avtale om et Opplysnings og Utviklingsfond.
3. Forsikringsavtaler gjeldende for DO PRS og Base personell.
4. Lønsmatrise for onshore personell