

PROTOKOLL FOR FRIVILLIG EKSTRA ARBEID

mellom

IKM Testing AS

og

IKM Ansattes Forening

INNLEDENDE KOMMENTARER

Bedriftens ansatte jobber i hovedsak prosjektrettet der man benytter seg av de rotasjonsordningene som er godkjent i tilknyttet tariffavtale i tillegg til sporadiske rotasjoner offshore. Bedriftens ansatte jobber både onshore og offshore. En stor gruppe av bedriftens ansatte har ytret et ønske om å kunne benytte seg av en mulighet for å jobbe mer enn hva et normalt årsverk tilsier (omregnet til «landtimer» inkludert kompensasjoner for redusert arbeidstid og ferie – 1950 timer). For å muliggjøre dette for våre ansatte har IKM Ansattes Forening i forhandling med IKM Testing AS blitt enige om følgende protokoll.

ENIGHETSPROTOKOLL - FRIVILLIG EKSTRA ARBEID

- Det er Arbeidsmiljølovens §10-12 (4) som hjemler anledningen for Fagforeningen til å avtale ordninger som beskrevet i denne protokoll. Disse ordningene vil etter Arbeidsmiljølovens §10-12(4) kunne avvike store deler av Arbeidsmiljølovens reguleringer gjeldende arbeidstid.
- For at protokollen skal være gjeldende må den ansatte på eget initiativ ta kontakt med bedriften og forespør om muligheten for ekstra arbeid basert på frivillighet.

HVILETID

- Ekstraarbeid skal ikke utføres på bekostning av hviletid idet arbeidstaker som minimum skal sikres hviletid tilsvarende 1/3 lengde av forrige arbeidsperiodes lengde.

FRIVILLIGHET

- Ekstraarbeid (arbeid utover det som ligger innenfor bedriftens styringsrett) skal være frivillig for arbeidstaker. Det betyr at arbeidsgiver ikke kan kreve eller pålegge arbeidsutførelse etter denne avtalen. Det innebærer videre at et samtykke må gis fra arbeidstaker dersom ekstraarbeid basert på denne avtalen skal utføres.

DOKUMENTASJON

Bedriften skal dokumentere individuelle samtykker for tilbudt og akseptert ekstraarbeid.

- Ansvar for å dokumentere den ansattes frivillighet tilkommer bedriften.
- Denne dokumentasjonen skal på oppfordring/etterspørsel kunne fremlegges og presenteres av bedriften. Det skal være mulighet for å ta sporadiske stikkprøver på dokumentasjonen som omhandler ekstra arbeid iht. denne protokollen.

AVVIKSBEHANDLING

- Dersom bedriften ivaretar dokumentasjon av den ansattes frivillighet så vil bedriften selv kunne godkjenne all avviksbehandling for de ansatte.
- Disse avvikene skal også dokumenteres der dokumentasjonsansvaret tilfaller bedriften.
- På lik linje som dokumentering av frivillighet skal også dette dokumentasjonsansvaret sporadisk kunne fremlegges av bedriften. Det skal her være mulighet for å ta sporadiske stikkprøver på dokumentasjonen som omhandler avviksbehandling iht. denne protokollen.

AVLØNNING

- Et oppdrag som klassifiseres som ekstraarbeid skal avlønnes likt som et ordinært oppdrag som ligger innenfor bedriftens styringsrett.
- Dersom bedriften på noen måte aktivt oppsøker ansatte som ikke har samtykket til ekstra arbeid, for å tilby dette basert på frivillighet vil protokoll ikke være gjeldende, der den ansatte da automatisk skal kompenseres med 100% overtidskompensasjon - dersom mobilisert.

- 100% overtidskompensasjon vil også gjøre seg gjeldende dersom ansatte som ikke har samtykket til ekstra arbeid aktivt blir kontaktet av bedriften gjeldende ekstra arbeid i avspasering, ferie eller annen type fri.

GODKJENT ANTALL ARBEIDSTIMER

Partene er enige om at en samlet grense for både ordinære timer og frivillig ekstraarbeid (uten overtidstimer) settes til maksimalt 2325 timer pr. år.

- Dette er inklusive eventuelle kompensasjoner for redusert arbeidstid og ferie. (Se vedlegg 1 for nærmere beskrivelse).
- Nevnte timegrense vil gjøres gjeldene fra -og for- inneværende år protokollen signeres (2024).
- Partene er enige om at hovedgrunnlaget først vil kunne være målbart for et fullt kalenderår etter implementering av protokoll og styringssystem.

GODKJENTE ARBEIDSTIMER UTOVER 2350 TIMER PR. ÅR

Dersom en situasjon oppstår der det er ønskelig å sende en ansatt som allerede har oppnådd 2350 arbeidede timer for året så vil dette kun være mulig dersom bedriften kan fremlegge dokumentasjon på «ikke arbeidede timer» registrert i gjeldende år.

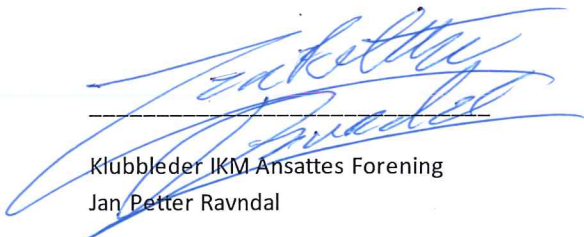
- Dette vil da eksempelvis være alle kompenserte timer hvor den ansatte faktisk ikke gjør utførende arbeid, men befinner seg i en form for dødtid, reise eller venteperiode.
- Dersom disse timene kan dokumenteres fra bedriftens side så vil disse timene kunne benyttes dersom man overstiger 2350 timer pr. år
- Disse timene skal da i sin helhet kompenseres med 100% overtidskompensasjon.
- Enhver ansatt som har samtykket til å bli forespurt om ekstra arbeid har rett til å trekke sitt samtykke eller avslå tilbud om ekstra arbeid uten reaksjon fra bedriften.

AVTALENS VARIGHET

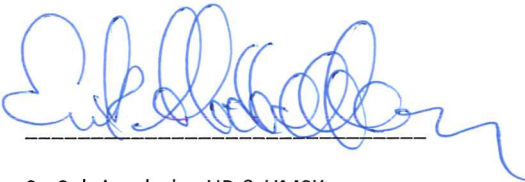
Avtalen har en varighet tom. 01.03.2026.

Reforhandlingsdato settes til senest 01.02.2026

Dato: 18.10.2024



Klubbleder IKM Ansattes Forening
Jan Petter Ravndal



Sr. Seksjonsleder HR & HMSK
Erik Middelthon

VEDLEGG TIL PROTOKOLL FOR FRIVILLIG EKSTRA ARBEID:

KALKULASJONER

ÅRSVERKSREGULERINGER SOM AVVIKES I DENNE PROTOKOLL:

- Årsverk 1950 timer inklusiv ferie på 5 uker
- 300 timer utvidet arbeidstid kan søkes om og godkjennes via lokal fagforening
- De siste 100 timene med utvidet arbeidstid må ifølge lov søkes om via arbeidstilsynet
- Dersom disse punktene blir godkjente så utgjør det totale antall tilgjengelig timer
 - 2350 arbeidstimer pr. år
- Arbeid utover 2350 arbeidstimer pr. år er ulovlig ifølge lovverket

ÅRSVERK

Årsverksreguleringer som av denne protokoll gjøres gjeldende:

Et årsverk er 1950 landtimer, inklusive kompensasjoner for redusert arbeidstid og ferie.

- Arbeidstimer = 1762,5
- Ferie = 187,5 (5 uker à 37,5 timer)
- Totalt = 1950

FRIVILLIG EKSTRA ARBEID

Foreslått grense for ekstra arbeid med utgangspunkt i tid tilsvarende 2 fulle turer offshore:

168 timer pluss kompensasjon for redusert arbeidstid $11,61\% = 187,5$ timer pr. Tur (37,5 timer pr uke i 5 uker).

- $2 \times 187,5 = 375$

SAMLET GRENSE FOR:

- Arbeidstid
- ekstra arbeid
- kompensasjon for redusert arbeidstid
- ferie

vil da sammenlagt bli $1950 + 375 = 2325$ timer pr. år.

OPPFØLGING AV LØSNINGEN

- Det vil det første året være nødvendig å kjøre ekstra oppfølging mot denne løsningen. Denne oppfølgingen er det fra klubben sin side ønskelig at man kjører separat fra samarbeidsmøter og annen møtevirksomhet pga at man ønsker å kunne fokusere 100% på denne ene saken, når man først setter seg ned til drøfting rundt den eventuelt signerte protokollen.