

OVERENSKOMST

MELLEM

INEOS E&P A/S

OG

DANSK METAL OG DANSK EL-FORBUND

Gældende fra 1. marts 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE	1
§ 2 ARBEJDSOMRÅDE OG KONFLIKT	1
§ 3 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	1
§ 4 ARBEJDSSTID	1
§ 5 LØNFORHOLD	2
§ 6 TRANSPORT	3
§ 7 MANDSKABSSKIFT	3
§ 8 FERIE	3
§ 9 FERIEFRIDAGE	4
§ 10 SÆRLIG OPSPARING	4
§ 11 KURSUS- OG ONSHORE DAGE	4
§ 12 ONSHORE ARBEJDE	5
§ 13 PENSION	5
§ 14 BARSELS- OG FORÆLDREORLOV	6
§ 15 BARNES HOSPITALSINDLÆGGELSE	8
§ 16 DØDSFALD OG ALVORLIG SYGDOM	8
§ 17 SYGDOM	8
§ 18 SENIORORDNING	9
§ 19 KOMPETENCEUDVIKLINGSFONDE	9
§ 20 ARBEJDSSTØJ	10
§ 21 EFFEKTERSTATNING	10
§ 22 TILLIDSREPRÆSENTANTER	10
§ 23 SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER	10
§ 24 FAGRETSLIGE REGLER	10
§ 25 FRAVIGELSESMULIGHED	10
§ 26 VARIGHED	11
PROTOKOLLATER	12
1. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER	12
2. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	15
3. VIKARER OG UNDERLEVERANDØRER	15
4. OMSORGS DAGE	15
5. SENIORORDNING	15
6. NATARBEJDE	16
7. CHIKANE OG KRÆNKELSESFRIT MILJØ	17
8. LOSS OF LICENSE	17
9. SAMARBEJDE OM ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL	17
BILAG 1 REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	18

§ 1 DÆKNINGSOMRÅDE

Overenskomsten er gældende for INEOS ansatte offshore Teknikere – som arbejder på INEOS opererede produktionsplatforme og tilknyttede satellitplatforme på dansk kontinentalsokkelområde (eksklusive Færøerne og Grønland).

§ 2 ARBEJDSOMRÅDE OG KONFLIKT

Arbejdsområdet omfatter teknikere der arbejder offshore på produktionsplatforme og tilknyttede satellitplatforme.

Medarbejderne er forpligtet til at udføre alt arbejde, som anvises af ledelsen. De til enhver tid gældende arbejdsbeskrivelser er alene vejledende.

Adgang til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning omfatter ikke medarbejdere, som er nødvendige for at opretholde sædvanlig produktion og drift, herunder medarbejdere omfattet af den til enhver tid gældende beredskabsplan. Hermed sikres drift og produktion fuldstændigt mod lovlig konflikt.

§ 3 ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

Ansættelsen bekræftes ved skriftlig kontrakt i henhold til de til enhver tid gældende regler.

De første 4 turnus perioder betragtes som prøvetid, hvor der gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage.

Herefter kan ansættelsesforholdet opsiges gensidigt med 1 måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang dog således, at ansættelsesforholdet normalt først kan afbrydes ved udløbet af en arbejdsperiode på produktionsplatformen.

Efter 3 års ansættelse er opsigelsesvarslet fra virksomheden 4 måneder og fra medarbejderen uændret 1 måned.

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 3, 6 eller 8 år bliver op sagt uden egen skyld, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør kr. 5.000.

§ 4 ARBEJDSIDTID

Der skal arbejdes 12 effektive normale arbejdstimer pr. døgn alle ugens dage på planlagte tjeneste-/arbejdsdøgn på platforme.

De normale arbejdsperioder offshore er 14 døgn på platforme efterfulgt af friperioder på 21 døgn i land.

Der arbejdes i forholdet 2:3 hele året. Det betyder for den enkelte medarbejder, at når princippet for forholdet mellem tjeneste-/arbejdsdøgn og fridøgn på 1:1,5 er overholdt, er den aftalte arbejdstid overholdt og den lovmæssige ferie afviklet.

Arbejdsperioden mellem to friperioder kan forlænges i op til 28 døgn, når både medarbejderen og ledelsen er enige herom. Uforudsete forlængelser (force majeure eller lignende) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

Det er aftalt, at den daglige hvileperiode i begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Arbejdsperioderne kan ændres efter ledelsens skøn, dog således at forholdet mellem tjeneste-/arbejdsdøgn og fridøgn altid er 1:1,5.

Arbejde ud over forholdet 2:3 håndteres i henhold til §§ 5 og 7.

§ 5 LØNFORHOLD

Timelønnen for teknikere gældende pr. 28. februar 2025 forhøjes således:

Pr. 1. marts 2025 med kr. 5,00 pr. time

Pr. 1. marts 2026 med kr. 4,75 pr. time

Pr. 1. marts 2027 med kr. 4,50 pr. time

Stk. 1

Grundlønnen pr. måned er:

År	Marts 2025	Marts 2026	Marts 2027
Teknikere	34.723 kr.	35.485 kr.	36.206 kr.

Faktoren til beregning af timelønssatser er 160,33 af grundlønnen.

Det giver følgende timelønssats:

År	Marts 2025	Marts 2026	Marts 2027
Teknikere	216,57 kr.	221,32 kr.	225,82

Stk. 2

Medarbejderne modtager et månedligt offshore tillæg.

Offshore tillægget pr. måned er:

År	Marts 2025	Marts 2026	Marts 2027
Teknikere	3.441 kr.	3.544 kr.	3.651 kr.

Stk. 3

Medarbejderne modtager et månedligt nattillæg, såfremt de i henhold til en vagtplan arbejder i fast offshore rotation med vagter i tidsrummet 07.00 – 19.00 og 19.00 – 07.00 eller 12.00 – 00.00 og 00.00 – 12.00.

Nattillægget for arbejde i tidsrummet 00.00 – 07.00 pr. måned er 3.544 kr.

Medarbejderne modtager et forholdsmæssigt månedligt nattillæg, såfremt de i henhold til en vagtplan arbejder i anden fast offshore rotation med vagter i de tidsrum hvor der ydes nattillæg.

Stk. 4

For arbejde ud over de i vagtplanen fastlagte og sammenhængende 12 effektive normale arbejdstimer pr. døgn ydes følgende overtidsbetaling pr. time.

År	Marts 2025	Marts 2026	Marts 2027
Teknikere	403 kr.	415 kr.	427 kr.

Ved tilkald til arbejde uden for arbejdsplanen garanteres minimum 2 timers overtidsbetaling. Det gælder dog ikke for overarbejde i direkte tilknytning til den almindelige arbejdstid. Arbejdsplanen kan til enhver tid ændres med et varsel på 8 timer. Såfremt varslene ikke overholdes, ydes der overtidsbetaling for arbejdstimer, indtil varslene er opnået.

Stk. 5

Arbejde i forbindelse med overgang fra sommertid til vintertid og omvendt er indeholdt i grundlønnen.

§ 6 TRANSPORT

Transport fra basested/lufthavn i land til og fra produktionsplatforme arrangeres og betales af virksomheden.

Virksomheden refunderer udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra basested/lufthavn til og fra fast bopæl i Danmark.

Virksomheden refunderer udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra basested/lufthavn til og fra dansk grænse/lufthavn i forhold til medarbejdere med fast bopæl i udlandet.

I venteperioder ved basested/lufthavn refunderes udgifter til kost og logi i henhold til de til enhver tid gældende retningslinjer i virksomheden.

§ 7 MANDSKABSSKIFT

Arbejdsperioden regnes fra planlagt afgang basested/lufthavn til ankomst basested/lufthavn.

Kompensation for forsinket afgang fra basested/lufthavn samt alt transporttid dækkes af offshore til-lægget.

Forlænget ophold på platforme, som resulterer i forkortelse af optjent frihed i land, vil blive kompenseret med timelønssatsen i hvileperioder og en overtidssats på kr.350 pr. time for udførte arbejdstimer.

Såfremt afløsning udebliver, må platformen ikke forlades før der møder en afløser eller efter tilladelse fra ledelsen. Virksomheden skal i givet fald forsøge at finde en afløser hurtigst muligt. Betaling for op til 4 timers forlænget ophold på platformen er indeholdt i grundlønnen.

§ 8 FERIE

Stk. 1

Medarbejderne har ret til ferie og feriegodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning, dog således at afviklingen af ferie tilpasses arbejdsformen og de særlige arbejdsperioder.

Det tilstræbes, at de samme medarbejdere ikke arbejder jul og nytår flere år i træk.

Stk. 2

Medarbejderne holder ferie med løn. Ferien anses, medmindre andet er aftalt, for afholdt i de første friperioder der påbegyndes efter 1. september.

Stk. 3

Medarbejderne modtager et ferietillæg på 1 % af den ferieberettigede løn.

Stk. 4

Såfremt medarbejderne ikke har optjent ret til fuld ferie med løn hos virksomheden, bliver medarbejderne trukket værdien af 2,08 feriedag pr. måned.

Stk. 5

Ved fratrædelse indbetaler virksomheden feriegodtgørelse for optjent, ikke afholdt ferie til FerieKonto.

Stk. 6

I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Stk. 7

Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer.

Stk. 8

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden på begæring skal optages forhandlinger om konsekvensændringer af overenskomsten som følge af en ny ferielov.

Der vil ikke være konflikt ret i forbindelse med forhandlingerne.

§ 9 FERIEFRIDAGE

Medarbejdere med 9 måneders uafbrudt anciennitet har ret til 5 feriefridage pr. år i perioden 1. maj – 30. april, dog således at medarbejdere, som ikke har været beskæftiget i et helt år, vil modtage et forholds-mæssigt antal feriefridage.

For fuldtidsansatte medarbejdere udgør 1 feriefridag 7,4 timer og 5 feriefridage 37 timer.

Feriefridagene omregnes og afvikles som feriefritimer inden for ferieåret og kan placeres efter reglerne om restferie. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode, efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen, med mindre opsigelsen er begrundet i medarbejderens forhold.

Ikke afholdte feriefridage/feriefritimer betales som ved sygdom.

§ 10 SÆRLIG OPSPARING

Medarbejderne er omfattet af en særlig opsparing administreret af virksomheden, hvor de opsparer en procentsats af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriepenge.

Bidraget er følgende:

- 9 % pr. 1 marts 2025
- 10 % pr. 1. marts 2026
- 11 % pr. 1. marts 2027

Det opsparede beløb udbetales én gang om året med lønnen for december. Medarbejderne har i oktober mulighed for at vælge, at beløbet i stedet skal indbetales på pensionsordningen.

§ 11 KURSUS- OG ONSHORE DAGE

Medarbejderne står til rådighed for deltagelse i kurser og anden form for onshore arbejde i friperioder efter ledelsens skøn. De første 10 dage pr. kalenderår betales med 1/20 af grundlønnen pr. dag

inklusiv offshore tillæg og nattillæg. De efterfølgende dage betales med maksimalt 8 timers overtidsbetaling.

Det tilstræbes, at der så vidt muligt ikke arrangeres kurser i perioden 1. maj til 31. august, ligesom det tilstræbes at respektere planlagte aktiviteter i friperioder.

§ 12 ONSHORE ARBEJDE

Stk. 1

Medarbejderne skal – inden for rammerne af den gældende offshore vagtplan – indtræde i enhver arbejdsopgave på arbejdssteder onshore af midlertidig karakter.

Medarbejderne skal i den forbindelse følge de for onshore arbejde gældende arbejdstider. Det gælder dog ikke i forbindelse med særlige driftsbetingede offshore situationer, herunder shutdowns, nedlukning og/eller afmænding af platforme mv., hvor offshore arbejdstider på platforme fortsat kan følges onshore.

Ved overgang til permanent arbejde onshore udarbejdes en ny ansættelsesaftale.

Stk. 2

Virksomheden kan efter behov midlertidigt anvende medarbejdere fra onshore arbejdssteder til løsning af opgaver offshore. Ved arbejde offshore skal medarbejderne følge de gældende arbejdsvilkår for offshore installationen, idet overgang til ansættelse efter denne overenskomst dog forudsætter arbejde offshore af mere end 3 måneders varighed.

§ 13 PENSION

Stk. 1

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid værende pensionsordning i virksomheden pr. 1. maj 2025 er bidraget:

Arbejdsgiverbidrag	11,0 %
Medarbejderbidrag	2,0 %
Pensionsbidrag i alt	13,0 %

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige bruttoløn.

Stk. 2

Der betales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, som har 9 måneders uafbrudt anciennitet på det forventede fødselstidspunkt og holder barselsorlov.

Det ekstra pensionsbidrag under den 14 ugers barselsorlov er følgende:

Arbejdsgiverbidrag	2.957,00 kr./måned
Medarbejderbidrag	592,00 kr./måned
Pensionsbidrag i alt	3.549,00 kr./måned

Stk. 3

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået pensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 14 BARSELS- OG FORÆLDREORLOV

Arbejdsgiveren udbetaler til kvindelige ansatte fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt til og med 10. uge efter barnets fødsel (i alt 14 uger svarende til 39,2 offshore dage efterfulgt af 58,8 afspadseringsdage).

Til fædre med 9 måneders anciennitet betales ved fædreorlov 14 offshore-dages fuld løn efterfulgt af 21 dages frihed.

Endvidere yder virksomheden løn – svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden jf. nedenstående beskrivelser afhængigt af barnets fødsels- eller modtagelsestidspunkt.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Det er endvidere en forudsætning, at orloven afvikles således at orlovens udstrækning og placering afspejler turnus og den særlige arbejdsform, hvilket indebærer at der sker en forholdsmæssig fordeling af orloven på ude- og hjemmeperioder.

For børn født eller modtaget før den 1. juni 2025

Indenfor 52 uger efter fødslen yder arbejdsgiveren løn under forældreorlov i indtil 24 uger (67,2 offshore dage efterfulgt af 100,8 afspadseringsdage).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger (25,2 offshore dage efterfulgt af 37,8 afspadseringsdage) og den anden forælder ret til at holde 10 uger (28 offshore dage efterfulgt af 42 afspadseringsdage).

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov (14 offshore dage efterfulgt af 21 afspadseringsdage) ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For børn født eller modtaget før den 1. juni 2025 kan ovenstående orlovsregler vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder
Fravær før forventet fødselstidspunkt	4 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter	10 uger	5 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger	10 uger
Til fri fordeling: skal bruges inden 52 uger	5 uger	5 uger
Samlet	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger efter fødsel	Op til 20 uger efter fødsel

Note: 1 Uges orlov afregnes med 2,8 offshore dage efterfulgt af 4,2 afspadseringsdage.

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere

Indenfor 52 uger efter fødslen yder arbejdsgiveren løn under forældreorlov i indtil 26 uger (72,8 offshore dage efterfulgt af 109,2 afspadseringsdage).

Af disse 26 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger (25,2 offshore dage efterfulgt af 37,8 afspadseringsdage) og den anden forælder ret til at holde 10 uger (28 offshore dage efterfulgt af 42 afspadseringsdage).

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 7 ugers (19,6 offshore dage efterfulgt af 29,4 afspadseringsdage), orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 26 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

En ansat, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til løn.

En ansat, der som et nærtstående familiemedlem, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orloven beskrevet i de foregående stykker, og det er en forudsætning for retten til hyre, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelsen om mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse.

For børn født eller modtaget efter den 1. juni 2025 kan ovenstående orlovsregler vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselsetidspunkt	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter	10 uger	5 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger	10 uger	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: skal bruges inden 52 uger	7 uger	7 uger	7 uger	7 uger
Samlet	4 uger før forventet fødsel og op til 26 uger efter fødsel	Op til 22 uger efter fødsel	Op til 25 uger efter fødsel	Op til 17 uger efter fødsel

Note: 1 uges orlov afregnes med 2,8 offshore dage efterfulgt af 4,2 afspadseringsdage.

§ 15 BARNES HOSPITALSINDLÆGGELSE

Der indrømmes frihed, når det er nødvendigt men under hensyntagen til den særlige driftsform, i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden 5 dages frihed med fuld løn inden for en 12 måneders periode.

Kun ophold, der medfører overnatning på hospital eller i hjemmet betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 16 DØDSFALD OG ALVORLIG SYGDOM

I tilfælde hvor alvorlig, dokumenteret sygdom eller dødsfald i medarbejderens nærmeste familie under tjenesten offshore, gør medarbejderens tilstedeværelse nødvendig, ydes indtil 2 dages frihed med løn med mulighed for yderligere 2 døgn frihed med løn. Første mulige transport med helikopter samt videre til hjem eller hospital betales og afrejse dagen tæller ikke med som en af de to døgn frihed.

§ 17 SYGDOM

Stk. 1

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i prøvetiden udbetales sygedagpenge efter dagpengelovens regler. Under fravær på grund af tilskadekomst udbetales grundløn, dog max. i 14 uger.

Stk. 2

Efter prøvetiden udbetales der løn (grundløn og offshore tillæg) i indtil 104 dage. Efter 3 års ansættelse udbetales der løn (grundløn og offshore tillæg) under sygdom og tilskadekomst i indtil 134 dage.

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst ud over henholdsvis 3 og 4 måneder udbetales sygedagpenge efter dagpengelovens regler.

Stk. 3

Fravær på grund af sygdom og tilskadekomst skal omgående meldes og altid inden tjenesteperiodens begyndelse. Den af virksomheden krævede dokumentation skal således efterfølgende fremsendes.

Stk. 4

Retten til løn under sygdom stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven. I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

§ 18 SENIORORDNING

Fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder kan der mellem den enkelte medarbejder og virksomheden træffes aftale om seniorordning på omkostningsneutralt grundlag.

I seniorordningen har medarbejdere ret til at anvende indbetalingen til særlig opsparring til finansiering af seniorfridage. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget (dog ikke deri indeholdte forsikringspræmier) til seniorfridage.

Såfremt der måtte være behov herfor, kan der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning på offshore området til parternes godkendelse.

§ 19 KOMPETENCEUDVIKLINGSFONDE

- a. For medarbejdere, omfattet af denne overenskomst, indbetaler virksomheden det til enhver tid gældende bidrag pr. præsteret arbejdstime til LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden på basis af det aftalte timetal for offshore arbejde pr. kalendermåned. For ansættelse under 1 måned betales pro rata.
- b. Virksomheden afsætter 20 øre pr. præsteret arbejdstime inden for overenskomstens område til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen, inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves og indbetales til en særlig uddannelses- og samarbejdskonto hos Dansk Metal/Dansk EI-Forbund, som administreres omkostningsfrit af forbundet.
- c. Til den eksisterende (i pkt. b omtalte) uddannelses- og samarbejdskonto indbetales et særligt bidrag pr. arbejdstime, der udgør kr. 0,40. Bidraget forhøjes fra 2. kvartal 2025, 2. kvartal 2026 og 2. kvartal 2027 med 0,05 kr (baseret på 160 timer), således at bidraget ved overenskomstperiodens udløb er forhøjet med i alt 0,15 kr til i alt 0,55 kr.
- d. Dansk Metal/Dansk EI-Forbund udleverer hvert år oversigt over ind- og udbetalinger fra kontoen, med tilhørende regnskab til virksomheden. Virksomheden har til enhver tid ret til at få indsigt i bilag og relevante oplysninger vedrørende uddannelses- og samarbejdskontoen. Det i stk. c nævnte særlige bidrag opkræves og indbetales sammen med det bidrag til uddannelses- og samarbejdskontoen hos Dansk Metal, der i forvejen opkræves, men beløbet holdes separat, således at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres til overenskomstparterne, i fald midlerne ikke er forbrugt.
- e. Parterne kan etablere egen eller tilslutte sig den mellem Danske Rederier og Metal Maritime etablerede Kompetenceudviklingsfond. Det årlige bidrag til Kompetenceudviklingsfonden udgør kr. 780 pr. fuldtidsmedarbejder omfattet af parternes overenskomst.
- f. Parterne kan i overenskomstperioden indgå anden aftale om betaling af de ovenfor i pkt. b, c og e anførte bidrag.

- g. Bidrag pr. præsteret arbejdstime kan af arbejdsgiveren beregnes på baggrund af 1.700 årlige timer.

§ 20 ARBEJDSSTØJ

Virksomheden stiller arbejdstøj og sikkerhedsbeklædning til rådighed under arbejdsperioden.

§ 21 EFFEKTERSTATNING

Hvis en ansat mister sine effekter ved for eksempel ildløs eller havari, eller hvis effekterne beskadiges ved anden ulykkehændelse, som rammer platformen, erstatter virksomheden den ansattes tab.

§ 22 TILLIDSREPRÆSENTANTER

Det er aftalt, at der kan vælges 1 tillidsrepræsentant på bemandede produktionsplatforme med tilhørende satellitter.

Regler for tillidsrepræsentanter beskrives i et særligt protokolat til denne overenskomst.

§ 23 SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER

Sikkerhedsrepræsentanter gives mulighed for at deltage i de relevante af forbundene udbudte arbejdsmiljøkurser i sikkerhedsrepræsentanternes friperioder. Kan kurset ikke afvikles i friperioden træffes nærmere aftale mellem virksomheden og sikkerhedsrepræsentanten om, hvorledes deltagelse kan ske uden merudgift for virksomheden.

Stk. 1

Sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af Dansk EI Forbund eller Dansk Metal, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis sikkerhedsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som sikkerhedsrepræsentanten dækker. Organisationerne påser, at sikkerhedsrepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af sikkerhedsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget."

Organisationerne står for opkrævning af vederlaget fra virksomhederne.

§ 24 FAGRETILIGE REGLER

Alle tvistigheder vedrørende denne overenskomst vil være at behandle efter den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation gældende norm for regler for behandling af faglig strid. Hovedaftalens regler for behandling af faglig strid optrykkes som bilag 1 til overenskomsten.

§ 25 FRAVIGELSESMULIGHED

Stk. 1

Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt øvrige kollektivt forhandlede aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer m.v. kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om andet varsel er/bliver truffet.

Stk. 2

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 1 skal den opsigende part foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, lade sagen behandle ved mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde.

Stk. 3

Begæring om fagretlig behandling i henhold til stk. 2 følger bestemmelser i § 23 (normen), skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 1 angivne opsigelsesfrister.

Stk. 4

Parterne er ikke løst af opsagte lokalaftaler, kutymer eller reglementer, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 5

For medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, kan der mellem INEOS og tillidsrepræsentanten indgås lokale aftaler der supplerer eller fraviger bestemmelserne i overenskomstens § 4, § 5 stk. 4, § 6, § 7, § 9 og § 11. Lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overens- komstens gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Der kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing og bidrag til fritvalglønkontoen kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger udover den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutrale for virksomheden.

§ 26 VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst til den 1. marts 2028.

Dato:



For INEOS Energy Offshore



For Dansk Metal



For Dansk EI-Forbund

PROTOKOLLATER

1. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER

§ 1 - Valg af tillidsrepræsentant

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Stk. 1.

Såfremt der blandt de af denne overenskomst omfattede medarbejdere er ønske herom, kan der for hver produktionsplatform med tilhørende satellitter (herefter omtalt som produktionsplatformen) vælges én tillidsrepræsentant, som skal være talsmænd over for ledelsen.

Stk. 2.

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved en skriftlig afstemning blandt de medarbejdere, der på det tidspunkt valget foregår, er beskæftiget på produktionsplatformen, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, og som har arbejdet i mindst 9 måneder i de sidste 2 år på de af arbejdsgiveren opererede produktionsplatforme. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. På produktionsplatforme med mindre end 5 medarbejdere vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 4.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og af dette meddelt arbejdsgiveren.

§ 2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen på produktionsplatformen har pligt til både over for deres organisation og mellem de lokale parter på produktionsplatformen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de ansatte, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen på den enkelte, produktionsplatform forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Stk. 3.

På produktionsplatforme, hvor der ikke skal findes sikkerhedsorganisation, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen på det produktionsplatformen en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode forbundet om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, idet man afventer resultat af organisationens behandling af sagen.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser bedst muligt holdes orienteret og har i øvrigt påtaleret ved evt. forekommende urimeligheder ved antagelser og opsigelser.

Stk. 6.

Deltagelse i kurser vedrørende uddannelse af tillidsrepræsentant og suppleanter sker i friperioder. Ved tillidsrepræsentantens påkrævede deltagelse i møder, der er en følge af Reglerne for behandling af faglig strid (Normen), Hovedaftalen eller Arbejdsretsloven aflønnes med 1/20 månedsløn pr. mødedag forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af, eller i øvrigt repræsenterer.

§ 3 - Tillidsrepræsentantomøder

Stk. 1.

Forbundet anbefaler, at medarbejdere og ledelsen på produktionsplatformen samvirker ved bestræbelser for at modernisere og fremme produktionen. Med dette formål for øje har ledelsen på produktionsplatformen efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til én gang hvert kvartal at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte værkstedstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for de fremtidige beskæftigelsesforhold på produktionsplatformen. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentantomøder, hvor tillidsrepræsentanten er tjenestegørende offshore, skal så vidt muligt afholdes inden for normal arbejdstid (12 timer pr. døgn). Ved tillidsrepræsentantomøder offshore uden for normal arbejdstid ydes overtidsbetaling.

Stk. 3.

Ved tillidsrepræsentantomøder, indkaldt af virksomheden, hvor tillidsrepræsentanten indkaldes til møde i en friperiode, betales almindelig løn (1/20 af månedshyren pr. påbegyndt dag) regnet fra afrejse hjemstед til ankomst hjemstед. Det er en forudsætning, at rejsen foretages efter virksomhedens anvisning.

Stk. 4.

Hvis der på virksomhedens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og dens medarbejdere, må dette ikke medføre indtægtsstab for tillidsrepræsentanten.

§ 4 - Vederlag

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales af virksomheden med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetægelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Stk. 2.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og i øvrigt én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Stk. 3.

For tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer udgør det årlige vederlag kr. 9.000. For tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer udgør det årlige vederlag kr. 16.500. For tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover udgør det årlige vederlag kr. 33.000.

Stk. 4.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Overenskomstparterne er enige om, at sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk EI Forbund, tildeles et vederlag for rollen som sikkerhedsrepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som sikkerhedsrepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Sikkerhedsrepræsentanter tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem eget forbundet.

Sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af Dansk EI Forbund eller Dansk Metal, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis sikkerhedsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som sikkerhedsrepræsentanten dækker.

Organisationerne påser, at sikkerhedsrepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af sikkerhedsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget."

Organisationerne står for opkrævning af vederlaget fra virksomhederne.

§ 5 - Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants opsigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen produktionsplatformen er pligtig at give vedkommende 5 måneders varsel.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Når en tillidsrepræsentant er valgt iht. nærværende protokollats § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før forbundet har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den ovenfor nævnte varselspligt. I sådanne tilfælde er opsigelsesvarslet som anført i overenskomstens § 1.

Stk. 2.

Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er virksomheden pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

Stk. 3.

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, fortsætter med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejdernes antal i en periode af 3 måneder har været 4 eller derunder, medmindre ledelsen skriftligt tilkendegiver, at stillingen ikke ønskes opretholdt.

§ 6 - Stedfortrædere for tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen på produktionsplatformen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant iht. § 1.

Stk. 2.

I de perioder, hvor tillidsrepræsentanten har fri i land, og hvor antallet af de på produktionsplatformen efter denne overenskomst beskæftigede medarbejdere omfatter mindst 5, kan tillidsrepræsentanten udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge evt. uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 3.

Meddelelser om navnet på en sådan stedfortræder skal bringes til kendskab for ledelsen på produktionsplatformen.

2. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Parterne er enige om, at der kan etableres en kompetenceudviklingsfond.

Bidraget til Kompetenceudviklingsfonden der indbetales af virksomheden udgør kr. 780,- pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte indbetales pro rata. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

De nærmere retningslinjer for Kompetenceudviklingsfonden aftales uden konflikt ret mellem parterne senest 12 måneder efter at Dansk Metal/Dansk EI-Forbund fremsætter ønske overfor Danske Rederier herom.

Der er enighed om at følge de overordnede principper i det mellem Dansk Industri og CO-Industri aftalte, for så vidt angår frihed til uddannelse og anvendelse af de indbetalte midler.

3. VIKARER OG UNDERLEVERANDØRER

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Dansk Metal eller Dansk EI-Forbund skal INEOS E&P A/S oplyse, hvilke vikarbureauer og underleverandører de har antaget til at udføre opgaver indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adresse, som vikarbureauet har oplyst til INEOS E&P A/S.

Ingen af de udleverede oplysninger om vikarbureauer eller underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

På opfordring fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal/Dansk EI-Forbund skal virksomheden desuden oplyse følgende:

- a) Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer(P-nummer) eller RUT-nummer.
- b) Hvis relevant, en beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.

Såfremt en vikarbureauvikar, har arbejdet hos virksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, på vikarens anmodning kunne få overført den i virksomheden som vikar optjente ansættelsesanciennitet, såfremt vikaren i umiddelbar forlængelse eller inden 10 arbejdsdage efter vikaransættelsens ophør bliver fastansat på virksomheden. Anmodningen herom skal fremsættes senest en måned efter fastansættelsen.

4. OMSORGS-DAGE

Parterne er enige om, at drøfte hvorledes børneomsorgsdage kan praktiseres/udmøntes indenfor rammerne af nærværende overenskomst. Medmindre andet aftales gælder indtil 28. februar 2021 følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage svarende til 14,8 timer per ferie år, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingskonto. Der kan lokalt aftales andre principper for afvikling af børneomsorgsdage.

Den praktiske udmøntning af retten aftales lokalt.

5. SENIORORDNING

Parterne er enige om at drøfte hvorledes seniorordning kan praktiseres/udmøntes indenfor rammerne

af nærværende overenskomst. Med mindre der i tilknytning til overenskomstens § 18 om seniorordning aftales andet gælder indtil 28. februar 2021 følgende:

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til den særlige opsparingskonto til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jfr. § 13.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparingskonto. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage. Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jfr. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparingskonto med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jfr. § 9.

Placeringen bør afspejle turnus og særlige arbejdsform.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning på offshore området til parternes godkendelse.

6. NATARBEJDE

Parterne er enige om, at yderligere målrettet forskning om natarbejde kan være med til at belyse, hvordan natarbejde er en risikofaktor, og hvordan natarbejdes natarbejde kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt i praksis.

Parterne er enige om at nedsætte en så vidt mulig branchefælles arbejdsgruppe der vurderer hvorvidt der bør iværksættes yderligere tiltag til forbedring eller sikring af natarbejdes helbredsforhold. I

arbejdet inddrages eksisterende viden og vejledninger om forskellige aspekter ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshore havanlæg samt anbefalingerne fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) anbefalinger.

7. CHIKANE OG KRÆNKELSESFRIT MILJØ

Det er parternes fælles målsætning, at ingen ansatte under eller som følge af sin tjeneste på arbejdspladsen forulempes eller udsættes for nogen form for chikane eller krænkende adfærd. Alle parter bærer et ansvar for og skal medvirke til at sikre, at deres arbejdsplads er fri for chikane og forulempelser. Manglende aktiv medvirken hertil vil ligesom udøvet chikane kunne sanktioneres ansættelsesretligt.

8. LOSS OF LICENSE

Ansatte teknikere på overenskomsten tilbydes en "Loss of License" forsikring ved tab af offshore helbredsattest. Erstatningssummen er en engangsudbetaling på DKK 500.000 indtil det fyldte 55. år, derefter skaleret i henhold til police. Udbetalingen er afhængig af, om andet job kan erhverves onshore.

9. SAMARBEJDE OM ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Der er mellem parterne enighed om, at der i regi af uddannelses- og samarbejdsfonden i overenskomstperioden iværksættes et udvalgsarbejde der skal se på de konkrete udfordringer af trivsels- og arbejdsmiljømæssig karakter som offshore branchen og dens medarbejdere på platformene står overfor.

I den udstrækning disse udfordringer ikke kan imødegås indenfor eksisterende rammer skal udvalget vurdere og fremkomme med forslag til hvorledes de med fordel vil kunne imødegås i et samarbejde mellem virksomhederne og de tillidsvalgte repræsentanter for medarbejderne.

BILAG 1 REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

- Hovedaftalens regler for behandling af faglig strid vedlægges overenskomsten som bilag 1.

