



OVERENSKOMST

mellem

NorSea Denmark A/S og Dansk Metal

VEDRØRENDE ANSÆTTELSESFORHOLD PÅ

**OFFSHOREPLATFORME PÅ DANSK
KONTINENTALSOKKELOMRÅDE**

(excl. Færøerne og Grønland)

De i denne overenskomst anførte vilkår gælder alene for medarbejdere udlånt til eller ansat af **NorSea Denmark A/S** beskæftiget offshore på dansk kontinentalsokkelområde (excl. Færøerne og Grønland).

§1 Ansættelse og opsigelse

Såfremt der ikke foreligger speciel aftale, vil opsigelsesvarsel være

Fra Selskabets side:		Fra medarbejders side:	
Efter 6 mdr. ansættelse	14 dage	Efter 6 mdr. ansættelse	7 dage
Efter 9 mdr. ansættelse	21 dage	Efter 9 mdr. ansættelse	7 dage
Efter 3 års ansættelse	49 dage	Efter 3 års ansættelse	14 dage
Efter 6 års ansættelse	70 dage	Efter 6 års ansættelse	21 dage
Efter 9 års ansættelse	90 dage	Efter 9 års ansættelse	28 dage

Opsigelse skal altid afgives skriftligt, og ansættelsesforholdet kan først ophøre ved udløbet af en påbegyndt arbejdsperiode på platformen.

Medarbejdere har tavshedspligt og skal over for såvel udenforstående som over for kollegaer bevare diskretion angående forhold, der vedrører ledelsen, kollegaer, forretningsgang, aktiviteter, etc.

Det vil blive betragtet som brud på tjenestaftalen, hvis medarbejdere giver udenforstående oplysninger om aktiviteter på offshoreplatforme.

Medarbejdere har dog ret til at give Dansk Metal oplysninger om egne løn- og arbejdsforhold.

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i Selskabet i mindst 3 år og som afskediges, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed indenfor f.eks. AMU (Arbejdsmarkedets Uddannelse), FVU (Forberedende Voksen Uddannelse) eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelse tilgår Selskabet. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden. Selskabet dækker udgifterne til deltagerbetaling op til max. kr. 1.500,00.

Såfremt en medarbejder, der har været ansat i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, efter den 1. maj 2010 bliver opsagt på grund af virksomhedens forhold, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale hhv. 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør kr. 5.000,-.

Stk. 2

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kasse/fagforeningen.

§2 Arbejdsområde

Arbejdsområdet omfatter tjeneste på offshoreplatforme på dansk kontinentalsokkelområde (excl. Færøerne og Grønland).

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

§3 Løn og tjenesteforhold

Aflønning vil finde sted på basis af underskrevne og af supervisor godkendte ugentlige timesedler, og lønudbetaling vil, såfremt andet ikke er aftalt, ske på 14-dages basis gennem medarbejderens bank eller sparekasse. Der er mulighed for elektroniske lønsedler. Disse regler beskrives i særligt protokollat til denne overenskomst.

Aflønning vil ved op til 12 effektive offshore arbejdstimer pr. tjenstedøgn være en fast timeløn (grundtimeløn + offshoretillæg), heri incl. alle andre tillæg, herunder risikotillæg, overtidskompensation, samt tillæg for arbejde på lørdag, søndage og sønehelligdage.

Overtidsbetaling finder sted for arbejde ud over 12 timer pr. tjenstedøgn og afregnes med et overarbejdstillæg på 50 % af den gældende timeløn. For hver offshoreperiode (aftalt mødested normalt i Esbjerg lufthavn til platform og retur) betales rejsetid med 4 normaltimer.

Kost og logi ydes under tjeneste på offshoreplatformen.

	Timeløn pr. 1.3.20	Timeløn pr. 1.3.21	Timeløn pr. 1.3.22
Roustabout	134,78	137,98	141,13
Cleanertillæg	17,15	17,42	17,69
Krantillæg	11,55	11,73	11,92
Technician/Teletekniker	148,45	151,65	154,80
Maler/stillads/isolatør/smed	149,76	152,96	156,11
Offshoretillæg	38,54	39,14	39,75
Generelt tillæg	5,69	5,78	5,87

Anmærkning: Det er aftalt mellem Selskabet og Dansk El-Forbund at tiltræde denne overenskomst.

Der ydes 3,5 % Søgne/helligdagsbetaling af den ferieberettigede løn. Beløbet udbetales pr. 31. december hvert år.

En tjenesteperiode er normalt 14 dages offshoretjeneste efterfulgt af 14 dages frihed i land. Tjenesteperioden kan ændres efter ledelsens skøn, men forholdet mellem tjenesteperiode og friperiode vil normalt være 1:1.

Såfremt driftsmæssige hensyn ligger til grund, kan der uden lønkompensation lokalt aftales, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land. Ved f.eks. en 2:3 turnus udbetales periodens opsparede timer (ved 168 timer opspares 12,6 time) sammen med lønafregningen. Endvidere afvikles 2,4 feriedage pr. tur.

Arbejdsperioden mellem to friperioder kan forlænges i op til 28 døgn, når både medarbejder og arbejdsgiver er enige herom jf. bekendtgørelse. Endvidere kan den daglige hvileperiode i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer, jf. bekendtgørelse nr. 630.

Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 normaltimer. For hver periode opspares 12,6 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder, og anvendelsen sker efter høring af medarbejderne og iværksættes i øvrigt under hensyntagen til de driftsmæssige forhold. Der forudsættes etableret lønmæssig opsparring (timeløn incl. offshorestillæg) til anvendelse ved den pågældende frihed.

Nærværende aftale er ikke omfattet af den mellem hovedorganisationerne indgåede Fællesordning for arbejde i holddrift.

Anciennitetstillæg

Efter mere end 3 års ansættelse i NorSea Denmark A/S oppebæres et anciennitetstillæg pr. præsteret arbejdstime pr. 1.3.2020 kr. 4,75, pr. 1.3. 2021 kr. 4,83 og pr. 1.3. 2022 kr. 4,90. Efter mere end 6 års ansættelse i NorSea Denmark A/S oppebæres et anciennitetstillæg pr. præsteret arbejdstime pr. 1.3. 2020 kr. 8,28, pr. 1.3. 2021 kr. 8,41 og pr. 1.3. 2022 kr. 8,54. Det er dog en betingelse for opnåelse af anciennitetstillæg, at tjenesteforholdet ikke har været afbrudt.

Undtaget er fravær pga. sygdom, ferie, militærtjeneste og midlertidig nedmanding, hvor ansættelsesforholdet genoptages inden for 3 måneder.

§ 4 Underleverandører og vikarer

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå:

- Den udefrakommende virksomheds navn, kontaktperson og om muligt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
- Hvis relevant en beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden, den forventede tidsplan for deres løsning samt ledelses- og instruktionsbeføjelserne over dens medarbejdere.

Stk. 2

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren er udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Stk. 3

Såfremt en vikarbureauvikar har arbejdet hos virksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres på vikarens anmodning den i virksomheden som vikar optjente anciennitet, 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.

Stk. 4

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden.

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

§ 5 Pensionsforhold

Der er etableret pensionsordning gennem PFA, og pensionsordningen kan ikke ændres uden enighed mellem overenskomtparterne. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, og medarbejder betaler 1/3, og arbejdsgiver betaler 2/3 af bidraget.

Medarbejder	Arbejdsgiver	Total
4,0%	8,0%	12,0%

Stk. 2

Under 14 ugers barselsorlov, jf § 14 indbetales ekstra pensionsbidrag til kvindelige ansatte med mindst 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidragets størrelse udgør følgende:

Virksomhedens andel	Ansattes andel	Total
1.360	680	2.040

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 NorSea Denmark med at indbetale til pensionsordningen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 6 Seniorordning

Fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder har medarbejderen ret til at indgå en seniorordning på omkostningsneutralt grundlag.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing 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 offshoreområdet til parternes godkendelse.

§ 7 Særlig opsparing

Medarbejdere opsparer 4 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Bidraget forhøjes med virkning pr. 1. marts 2020 med 1% til 5 %

Bidraget forhøjes med virkning pr. 1. marts 2021 med 1% til 6 %

Bidraget forhøjes med virkning pr. 1. marts 2022 med 1% til 7 %

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning om ophør/ændring af ekstra lønmodtagerbidrag kan ske en gang årligt med virkning fra 1. december. Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

§ 8 Rejser

Transport fra basehavn i land til og fra offshoreplatform arrangeres og betales af NorSea Denmark A/S. NorSea Denmark A/S refunderer udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra basehavn til og fra fast bopæl i Danmark uden for Esbjerg-området.

§ 9 Mandskabsskift

Tjeneste regnes fra aftalt mødetid basehavn til afgang platform. I uforskyldt ventetid i basehavn dækkes rimelige opholds- og forplejningsudgifter.

§ 10 Arbejdstøj

NorSea Group Denmark A/S stiller arbejdstøj og sikkerhedsbeklædning til rådighed under tjenesteperioden.

Udleveret arbejdstøj forbliver NorSea Denmark A/S' ejendom.

§ 11 Effekterstatning

NorSea Group Denmark A/S påtager sig ikke ansvaret for tab af personlige ejendele, men må her henvise til private forsikringer.

§ 12 Sikkerhed

Medarbejdere forpligter sig til at efterleve de fastsatte sikkerhedsregler såvel i lufthavn, under flyvning som på platformen samt alle regler eller henstillinger, der tilsigter at bevare et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Overtrædelse af sikkerhedsregler medfører afskedigelse med øjeblikkelig varsel. Af hensyn til restriktionerne mht. ombord/ilandbringning af effekter er det aftalt, at der kan foretages kontrol af person/personlige bagage såvel i lufthavn som på platform.

§ 13 Sygdom

Stk. 1. Under fravær pga. sygdom i de første 6 måneder af ansættelsesperioden hos udbetales dagpenge efter sygedagpengelovens regler.

Under fravær pga. tilskadekomst på arbejdspladsen i de første 6 måneder udbetaler Selskabet sygeløn, kr. 120,00 i indtil 168 timer.

Stk. 2. Under forudsætning af at der foreligger et løntab, og at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget hos NorSea Denmark A/S i mindst 6 måneder, betaler Selskabet løn under sygdom og tilskadekomst i indtil 168 timer. Arbejdsgiverbetalt sygeløn er 130,00 kr. pr. time i indtil 168 timer.

Ancienniteten hos NorSea Denmark A/S anses ikke for afbrudt under sygdom og tilskadekomst (i op til 3 måneder), indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder), orlov i forbindelse med graviditet og barsel og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeangel eller lign. såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes ham. Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes iht. ferielovens § 13.

Retten til betaling stopper, såfremt sygerefusion fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

Stk. 3. De første 63 dage af én sygdomsperiode kan medarbejderen ikke opsiges.

§ 14 Barsel – herunder fædreorlov

NorSea Denmark A/S udbetaler til kvindelige ansatte, der er på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i Selskabet, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt til og med 14. uge efter barnets fødsel (i alt 18 uger).

Til fædre med 9 måneders anciennitet udbetales ved fædreorlov 14 offshoredages fuld løn efterfulgt af 21 dages frihed. Det er en forudsætning for betalingen, at Selskabet er berettiget til refusion svarende til den maximale dagpengesats.

Til forældre med min. 9 måneders anciennitet, regnet fra ansættelsesdato og frem til barnets fødsel, betales der løn – svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – i op til 16 ugers forældreorlov (44,8 offshore dage efterfulgt af 67,2 afspadseringsdage).

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder. De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

Der er aftalt et forhøjet pensionsbidrag under barselorlov i særligt protokollat.

§ 15 Frihed ved barns indlæggelse på hospital

Der gives frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Evt. refusion fra kommunen tilfalder Selskabet. Det er en forudsætning for overnævnte betaling, at medarbejderen gør tjeneste på havanlægget (offshore). Rejseomkostningerne, der er forbundet med dette, betaler medarbejderen.

Dette gælder også, når indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.

§ 16 Ferie og feriefridage

Der tilkommer medarbejdere ferie og feriegodtgørelse i henhold til den til hver tid gældende lovgivning herom.

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

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

Medarbejdere med 9 måneders uafbrudt anciennitet tilkommer 5 feriefridage, der kan afholdes eller udbetales. Administrativ praksis fremgår af lokalaftale herom.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

§ 17 Kompetenceudvikling

Alle medarbejdere gives ret til under fornødent hensyn til virksomheden forhold at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlige løn. Evt. offentlig støtte samt tilskud fra kompetencefonden tilgår virksomheden.

Fra 1. marts 2014 har medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (pt. 74 timer) om året til deltagelse i selvvalgt efter- eller videreuddannelse. Under denne uddannelse udbetaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelsen, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inde for LO/DA-overenskomstens dækningsområde.

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse sammensættes paritetisk af LO og DA.

Finansieringen af ordningen sker ved, at der ydes kr. 780 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder. Overenskomstparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et eller andet relevant overenskomstområde. Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

§ 18 Uddannelse og samarbejde

Virksomheden indbetaler pr. 1 juli 2020 kr. 35 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentationen inden for overenskomstens område.

Midlerne opkræves af og indbetales til FH/DA-kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelsen af midlerne fastsættes af FH/DA-kompetencefondens bestyrelse.

Overenskomstparterne kan i enighed vælge at oprette en særskilt uddannelses- og samarbejdsordning, at tilslutte sig en fælles uddannelses- og samarbejdsordning eller tilslutte sig en ordning oprettet på et andet overenskomstområde.

Bestemmelserne for den ordning, som oprettes eller tiltrædes, træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

§ 19 FH/DA Oplysnings- og uddannelsesfond

Der opkræves til FH/DA Oplysnings- og samarbejdsfond 45 øre pr. arbejdstime. Fra 1. januar 2022 opkræves 47 øre pr. arbejdstime.

§ 20 Tjenestevejledning

Forhold, som ikke er omtalt i denne overenskomst, følger den til enhver tid gældende tjenestevejledning i NorSea Group Denmark A/S.

§ 21 Voldgift

Alle tvistigheder vedrørende denne overenskomst vil være at behandle efter den til enhver tid mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO gældende norm for regler for behandling af faglig strid. I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation medmindre andet aftales.

§ 22 Helbreds kontrol ved natarbejde

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

§ 23 Tillidsrepræsentantsregler

Disse regler beskrives i særligt protokollat til denne overenskomst.

§ 24 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft fra og med den 1. marts 2020 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst til 1. marts 2023.

Dato:

For NorSea Denmark A/S

For Dansk Metal

Bilag 1 – Varierende arbejdstid

Har de lokale parter forgæves søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring efter følgende bestemmelser.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsring skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opspart systematisk overarbejde skal — medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten — afspadsres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfridag, videreføres.

Afspadsring, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige heri.

Der er mellem parterne enighed om at denne bestemmelse først træder i kraft når der mellem parterne er enighed om hvordan afspadsring kan tilrettelægges indenfor det eksisterende arbejdsmonster.

Bilag 2 – Lokalaftaler

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler med tillidsrepræsentanten.

Er der ikke valgt tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af Dansk Metal.

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelser i overenskomstens § 3 om arbejdstiden og dens placering. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 84 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 91 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler, som fraviger § 3, kan der tilsvarende indgå aftaler om aflønning, som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokalaftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, med mindre der er truffet aftale om andet varsel. Er der indgået lokalafale om aflønning, der fraviger overenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling, kan opsigelse ske med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i dette afsnit anførte regler er iagttaget.

Der er mellem parterne enighed om, at denne bestemmelse først træder i kraft, når der mellem parterne er enighed om, hvordan afspadsring kan tilrettelægges indenfor det eksisterende arbejdsmonster.

Bilag 3 – Lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheder indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2018: kr. 0,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2019: kr. 1,00 pr. time

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

Bilag 4 – Tillidsmandsvederlag

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

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende år 1 gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør: Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

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

Bilag 5 – Sikkerhedsrepræsentanter

Sikkerhedsrepræsentanten gives mulighed for at deltage i de relevante af forbundet udbudte arbejdsmiljøkurser i sikkerhedsrepræsentantens hjemmeperiode. Kan kurset ikke afvikles i hjemmeperioden, træffes nærmere aftale mellem NorSea Denmark og sikkerhedsrepræsentanten om hvorledes deltagelse kan ske uden merudgift for virksomheden

Bilag 5 – Forsøgsordninger

Parterne er enige om, at de i bilag 3 (lokalløn), bilag 2 (lokaftaler) og bilag 4 vederlag til tillidsrepræsentanter aftalte ordninger er at betragte som forsøgsordninger, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningerne fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår de af overenskomsten.