

Protokollat om fornyelse af overenskomsten
mellem
INEOS E&P A/S og Dansk Metal og Dansk EI-forbund

Overnævnte parter har dags dato indgået en aftale om fornyelse af overenskomsten for en 3-årig periode.

Der er med forbehold for de kompetente forsamlings godkendelse opnået enighed om nedenstående forhandlingsresultat.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked på normallønsområdet.

Forhandlingsresultat

§ 5 – lønforhold

Timelønnen for teknikere gældende pr. 28. februar 2020 forhøjes således:

Pr. 1. marts 2020 med kr. 3,20 pr. time

Pr. 1. marts 2021 med kr. 3,20 pr. time.

Pr. 1. marts 2022 med kr. 3,15 pr. time

Grundlønnen for teknikere gældende pr. 28 februar 2020 forhøjes således:

Pr. 1. marts 2020 til 31.019 kr.

Pr. 1. marts 2021 til 31.532 kr.

Pr. 1. marts 2022 til 32.037 kr.

Timelønnen for roustabouts gældende pr. 28. februar 2020 forhøjes således:

Pr. 1. marts 2020 med kr. 3,20 pr. time

Pr. 1. marts 2021 med kr. 3,20 pr. time

Pr. 1. marts 2022 med kr. 3,15 pr. time

Grundlønnen for roustabouts reguleres på baggrund af forhøjelsen af timelønnen.

Offshore tillæg, nattillæg og overtidssats for teknikere og roustabouts gældende pr. 28. februar 2020 forhøjes med 1,6 % pr. 1. marts 2020 og yderligere med 1,6 % pr. 1. marts 2021 og med yderligere 1,6 % pr. 1. marts 2022, således at de i alt er forhøjet med 4,8 % i perioden.

Der indsættes et nyt stk. 5 med følgende ordlyd:

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

§ 7 – mandskabsskift

Der indsættes følgende nye formuleringer:

"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

På baggrund af ændringerne i ferieloven og overgangen til samtidighedsferie er der enighed om at tilpasse bestemmelserne om ferie, således at de hidtidige arbejdsmønstre kan opretholdes, bl.a. ved at indarbejde følgende tekst som et nyt stk. 6:

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

Parterne er endvidere enige om, at der, jf. ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer og at følgende tekst indarbejdes som et nyt stk. 7:

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

Der er endelig enighed om at fortage en tilpasning af stk. 2, således at "1. maj" ændres til "1. september".

§ 9 – feriefridage

Parterne er enige om, at bestemmelser om feriefridage o.l. der perioderelaterer sig til ferieåret tilpasses forskydningen heraf.

Det gøres ved, at tildelingen af feriefridage flyttes til 1. september med virkning fra 1. september 2020, og at der 1. maj 2020 tildeles 2,0 feriefridage til brug for ferieåret 1. maj - 31. august 2020.

Der indsættes følgende ordlyd som et nyt afsnit 2:

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

§ 10 – særlig opsparing

Bidraget forhøjes med 1,0 % med virkning fra den 1. marts 2020, pr. 1. marts 2021 med yderligere 1,0 % og pr. 1. marts 2022 med yderligere 1,0%.

§ 13 – Pension

Der indsættes et nyt stk. 3, som skal indarbejde nedenstående forhold:

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 pensionsbidaget 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

Nedenstående tekst indarbejdes i den nuværende bestemmelse om barsels- og forældreorlov:

Med virkning fra 1. juli 2020 yder arbejdsgiveren fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, 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 maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 19 – Kompetenceudviklingsfonde

Til den eksisterende uddannelses- og samarbejdskonto i litra C indbetales et særligt bidrag pr. arbejdstime, der fra 2. kvartal 2020 forhøjes med kr. 0,05 til kr. 0,30.

Sikkerhedsrepræsentanter

Der indsættes efter § 22 en ny paragraf med følgende ordlyd:

”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.”

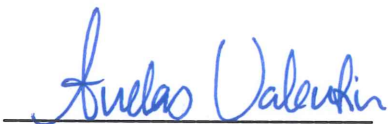
§ 25 – Varighed

Teksten ændres til følgende:

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

København den 3. marts 2020

For INEOS



For Dansk Metal



For Dansk El-forbund

