

MOBILE HAVANLÆG

OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2017

MELLEM

HORESTA Arbejdsgiver

OG

METAL MARITIME

(Mobile Havanlæg)

1/3-2017 - 29/2-2020

INDHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	2
§ 2 - ARBEJDSOMRÅDE	4
§ 3 - LØN- OG TJENESTEFORHOLD.....	4
§ 4 - FERIE	9
§ 5 - TRANSPORT	10
§ 6 - MANDSKABSSKIFT	11
§ 7 - EFFEKTERSTATNING	11
§ 8 - SYGDOM OG BARSEL	11
§ 9 - DIVERSE BESTEMMELSER	13
§ 10 - UDDANNELSE	14
§ 11 - REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID.....	15
§ 12 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	16
 PROTOKOLLATER.....	 17
1. TILLIDSMANDSREGLER	17
2. ÆNDRING AF TØRN	19
3. SENIORPOLITIK	20
4. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	20
5. ORGANISATIONSAFTALE.....	20
6. ELEKTRONISKE DOKUMENTER	20
7. PRÆCISERING/OMFORMULERING AF OVERENSKOMST	21
8. LOKALLØN.....	21
9. FASTE RESERVER	22
10. FORSØGSORDNING	22
11. VIKARER	23
12. DAGLØNSAFTALE	23
 HYRETILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMST	 25
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2017	25
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2018	26
Hyretillæg gældende fra 1. marts 2019	27

OVERENSKOMST AF 1. MARTS 2017**MELLE****HORESTA Arbejdsgiver****OG****METAL MARITIME****(Mobile havanlæg)**

Vedrørende ansættelsesforhold på mobile havanlæg, som opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkel (ekskl. Færøerne og Grønland).

§ 1 - ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE**Stk. 1.**

Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og den ansatte kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler:

Stk. 2.

De første 6 måneder fra ansættelsesdato betragtes som prøvetid, hvorunder der gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage. Sker opsigelse efter 6 måneder, skal Metal Maritime underrettes om opsigelsen samt begrundelsen herfor.

Efter prøvetidens udløb kan ansættelsesforholdet fra arbejdsgivers side opsiges med:

1 måneds varsel inden udløbet af de første 5 måneder.

3 måneders varsel inden udløbet af 2 år og 9 måneder.

4 måneders varsel efter udløbet af 2 år og 9 måneder.

For den ansatte gælder, at opsigelsesvarslet efter prøvetidens udløb udgør 1 måned, dog således at fratrædelse tidligst kan ske efter udløb af en arbejdsperiode offshore.

En medarbejder der opsiges af virksomheden, skal ubetinget fritstilles i den sidste måned af opsigelsesperioden.

Stk. 3.

Såfremt der er truffet aftale om, at arbejdet er af midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke varer ud over 1 måned, finder stk. 2 ikke anvendelse.

Stk. 4.

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsler er det en aftale, at ansættelsesforholdet kan opsi-

ges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser alle er opfyldt:

1. Den ansatte skal inden for de senest forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage).
2. Opsigelsen skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.
3. Opsigelsen skal ske, mens den ansatte endnu er syg.

Opsigelse finder ikke sted efter dette stykke som følge af sygdom, der skyldes arbejdsulykke. I sådanne tilfælde kan de i stk. 2 anførte opsigelsesvarsler benyttes i forbindelse med opsigelse.

Stk. 5.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet kan ikke opsiges de første 2 måneder hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst under arbejde for arbejdsgiveren.

Stk. 6.

Såfremt en ansat uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren kræver tjenesteforholdet ophævet på grund af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den ansattes side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller forlader af tjenesten har arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder foreligger, mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn samt dækning af arbejdsgiverens direkte udgifter i forbindelse med udeblivelsen.

Stk. 7.

Opsigelsestiden regnes fra dato til dato, dog således at ansættelsesforholdet normalt først kan afbrydes ved udløbet af en tjenesteperiode på det mobile havanlæg.

Stk. 8.

Opsigelse skal afgives skriftligt. Der skal ligeledes afgives skriftlig kvittering for modtagelse.

Stk. 9.

Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, lukning af virksomheden eller andre hos virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for den ansatte relevant kursus af indtil 2 ugers varighed, indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Virksomheden dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimum kr. 1.500. -.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for ansatte, der er berettiget til efterløn eller pension fra virksomheden eller fra det offentlige.

Stk. 10.

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

§ 2 - ARBEJDSOMRÅDE

Arbejdsområde omfatter tjeneste på mobile havanlæg, der opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland). Den ansatte er i øvrigt forpligtet til at udføre alt arbejde, som anvises af den til enhver tid ansvarlige leder på det mobile havanlæg, hvorved forstås de ansvarlige arbejdsledere. Ved alt arbejde forstås arbejde, som relaterer til restaurationsområdet. De til enhver tid gældende arbejdsbeskrivelser er alene vejledende.

§ 3 - LØN- OG TJENESTEFORHOLD

a.

Stk. 1.

Tjeneste som chefkok, kok/bager samt øvrigt restaurationspersonale over 18 år lønnes efter de i det til enhver tid gældende hyretillæg anførte lønninger.

Til øvrigt restaurationspersonale o/ 18 år, der ansættes eller fungerer som oldfrue ydes et månedligt oldfruetillæg iht. det til enhver tid gældende hyretillæg. Ansatte med over 6 måneders ansættelsesanciennitet fungerer som oldfruer.

Der udbetales en offshorebonus på 1,5 % af den hos arbejdsgiveren optjente ferieberettigede løn for de foregående 12 måneder, dersom den ansatte er mødt og har fuldført alle skift, som er planlagt af arbejdsgiveren i perioden 1. maj - 30. april og har deltaget i alle af arbejdsgiveren, kunder og myndighed krævede kurser. Undtaget herfra er én sammenhængende sygdomsperiode af en varighed af ikke over 7 dage inden for ovenstående periode.

Stk. 2.

Den månedlige aflønning er til disposition på den ansattes lønkonto i dansk bank den sidste bankdag i måneden. Betaling for forlænget tjeneste, overtid, kursusdeltagelse, sygdom m.v., der, i.h.t. overenskomstens bestemmelser, berettiger til så-

dan betaling finder sted i forbindelse med lønudbetalingen for den følgende måned. Der er mulighed for elektroniske lønsedler. Reglerne herom er særligt beskrevet i protokollat 7.

Stk. 3.

Når der ved ansættelse og fratrædelse skal udbetales løn for dele af en måned, beregnes $1/30$ månedsløn pr. ansættelsesdag.

Stk. 4.

Chefkokke omfattet af denne overenskomst pensionsforsikres i PFA Pension på de til enhver tid mellem Metal Maritime og PFA Pension aftalte betingelser.

Stk. 5.

De af denne overenskomst omfattede øvrige stillinger holdes efter prøvetidens udløb pensionsforsikrede i PFA Pension, på de til enhver tid mellem overenskomstens parter og PFA Pension aftalte betingelser. Pensionspræmier fremgår af de til enhver tid gældende hyretillæg. Daglønsansatte og ansatte under prøvetid omfattes ikke af pensionsaftalen.

Stk. 6.

Præmiebetalingen opretholdes, så længe den ansatte oppebærer hyre. Under bevilget tjenestefrihed uden hyre betaler arbejdsgiveren ikke pensionspræmie.

Stk. 7.

Under 14 ugers barselsorlov, jvf. § 8d stk. 2, indbetales ekstra pensionsbidrag til kvindelige ansatte. Det samlede ekstra pensionsbidrag udgør pr. måned 2.040 kr.

Af ovenstående bidrag betaler arbejdsgiveren $2/3$ og den ansatte $1/3$.

Stk. 8.

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.

Stk. 9.

Med hyreafregningen i december udbetaler arbejdsgiveren i 2017 2,7%, i 2018 3,4% og i 2019 4,0% af den ferieberettigede årsløn. Såfremt den ansatte fremsætter ønske herom senest den 1. december, vil beløbet i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag. Beløbet indeholder feriepenge.

b.**Stk. 1.**

De i hyretillægget angivne, månedlige lønninger består af grundløn samt betaling for fast overtid og søgnehelligdagsbetaling samt et særligt aftalt kronetillæg.

Arbejdsturnus udføres i perioder à 14 dages offshorearbejde efterfulgt af 21 dages frihed. I ovennævnte perioder indgår afvikling af lovpligtig ferie og optjent frihed.

I tilfælde af positionsskift eller holdskift kan arbejdsgiveren 1 gang om året (1. maj - 30. april) kalde en medarbejder ud i arbejdsturnus 1:1 uden ekstrabetaling. Dette gælder også i forbindelse med fast indplacering af nyansatte.

Stk. 2.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at arbejdsperioden mellem 2 friperioder kan forlænges i op til 28 døgn, når både arbejdstager og arbejdsgiver er enige herom, jfr. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden med offshore olie- og gas aktiviteter m.v. p.t. bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015.

Det skal dog i hvert enkelt tilfælde og forud for arbejdets påbegyndelse aftales, hvorvidt der honoreres med betaling for forlænget tjeneste eller med frihed.

Stk. 3.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at den under stk. 4, pkt. D, nævnte hvileperiode i begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes, jfr. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden med offshore olie- og gas aktiviteter m.v.p.t. bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015.

Stk. 4.

Tjenesteperioden om bord defineres som 14 døgn à 24 timer samt indtil ½ times ventetid i forbindelse med udrejse til og ½ times ventetid i forbindelse med afrejse fra det mobile havanlæg (+/- 10 minutter hver vej). Den nævnte periode regnes fra check-in tidspunktet i basehavn til tidspunkt for helikopterafgang fra havanlægget og omfatter således:

- A. Ventetid og den af myndighederne krævede sikkerhedskontrol før afgang (60 min.).
- B. Transporttid fra lufthavn til arbejdssted.
- C. Eventuel fritid på arbejdsstedet, før den ansatte møder på sit første skift.
- D. Arbejdstiden er som udgangspunkt 12 timers arbejde fordelt på 14 døgn, men medarbejderen har fleksible daglige arbejdstid, hvorfor vagten kan opsplittes/ændres 2 gange pr. tørn. Den totale arbejdstid er pr. tjenesteperiode på 168 timer pr. tjenesteperiode. Arbejdstimerne fordeles som det er nødvendigt for det mobile havanlægs sikkerhed og drift.”

Yderligere er parterne enige om, ”12 timer pr. døgn” i § 3d, stk. 3 ændres til ”168 timer pr. tjenesteperiode.

- E.** Ventetid i ½ time i forbindelse med afgang og transport til og ½ time i forbindelse med afgang og transport fra det mobile anlæg er indregnet i lønnen. Ventetid kan således tidligst påbegyndes, efter at 14 x 24 plus (2 x ½ time).

Stk. 5.

Ventetid på det mobile havanlæg efter udløb af den ovenfor nævnte tjenesteperiode aflønnes iht. den i hyretillægget gældende timesats, dog maksimalt 12 timer i døgnet.

Ved forlænget tjeneste om bord opretholdes 1:1 forhold mellem arbejde og frihed på det mobile havanlæg, hvorefter ventetid kan påbegyndes.

c.

Stk. 1.

Hjemtransporttid (med helikopter) fra mobilt havanlæg til lufthavnen er indregnet i de anførte lønninger.

Stk. 2.

Aftale om tjenestefri eller betaling træffes med arbejdsgiver.

Stk. 3.

Eventuelt forlænget ophold på det mobile havanlæg, såsom ventetid i forbindelse med hjemtransport eller forlænget ophold grundet manglende personale, der betales med overtidbetaling, vil ikke medføre forlænget frihedsperiode i land, da etablerede skiftingsintervaller skal overholdes.

Stk. 4.

Udgifter ved tiltrædelse i forbindelse med forlænget ophold i land dækkes af arbejdsgiver.

Stk. 5.

Søtransport til det mobile havanlæg betragtes som almindeligt ophold på arbejdsstedet og aflønnes derfor ikke ekstra.

Stk. 6.

I tilfælde af at søtransport fra det mobile havanlæg skulle være nødvendig, forlænges tjenestetiden tilsvarende, og den forlængede transporttid betales som ventetid.

Stk. 7.

Hvis den ansatte som følge af forsinket afgang fra mobile havanlæg eller forlænget transporttid ikke kan nå et offentligt transportmiddel samme dag, vil overnatning ved forsyningsbasen blive betalt af arbejdsgiver.

d.**Stk. 1.**

Den månedlige aflønning forudsætter en effektiv arbejdstid på 12 timer pr. døgn alle ugens dage under tjeneste på mobilt havanlæg inkl. betaling for fast overtid, for arbejde på helligdage og søgnehelligdage samt helikoptertid til og fra havanlægget samt indtil 2 x ½ times ventetid. Arbejde ud over 12 timer pr. døgn godtgøres med overtidbetaling.

Stk. 2.

Overtid, som er godkendt og underskrevet af havanlæggets ledelse, vil blive afregnet ved udgangen af den efterfølgende måned.

Stk. 3.

Ved overarbejde forstås arbejdstid ud over 12 timer pr. døgn i den normale tjenesteperiode. Sådant overtid betales med den i det til enhver tid gældende hyretillæg angivne overtidbetaling, der udgør en mellem overenskomstens parter aftalt fast sats. Deltagelse i sikkerhedsmøder uden for normal arbejdstid honoreres ikke.

Stk. 4.

Ekstra arbejdsdage på det mobile havanlæg som følge af tilkaldelse til ekstra arbejde på dage, der ellers ville være fridage, eller hvor afløsning ikke møder frem, opfattes som forlænget tjeneste. Forlænget tjeneste på det mobile havanlæg, betales med den i det til enhver tid gældende hyretillæg angivne sats pr. time.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor en ansat beordres i arbejde i sin friperiode som sygeafløser eller lignende, således at den ekstra arbejdsperiode påbegyndes og afsluttes inden for friperioden, ydes kompensation for rejsetiden mellem hjemsted og basested med den i hyretillægget angivne sats for ventetid.

e.**Stk. 1.**

Kost og logi ydes under tjeneste på mobilt havanlæg.

Stk. 2.

For effektiv tjeneste på mobile havanlæg, omfattet af denne overenskomst som chefkok, kok/bager, øvrigt restaurationspersonale over 18 år ydes anciennitetstillæg, der er indregnet i hyren jfr. det til enhver tid gældende hyretillæg.

Stk. 3.

Det er dog en betingelse for at opnå anciennitetstillæg, at tjenesten på de af denne overenskomst omfattede områder ikke har været afbrudt.

Stk. 4.

Ansatte, som opsiges efter at have opnået ret til anciennitetstillæg, men genantages inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere opnået anciennitet.

Stk. 5.

For chefkok, kok/bager, som tidligere har gjort tjeneste i et rederis skibe som catering officer, gælder, at stillingsanciennitet, optjent på rederiets skibe, indgår i beregning af anciennitetstillæg under denne overenskomst.

§ 4 - FERIE**a.****Stk. 1**

Der tilkommer den ansatte ferie i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning herom.

Stk. 2

Der ydes ferie med løn. Der ydes ferietillæg på 1%, der udbetales med lønnen for april.

Stk. 3

Ferien afvikles i perioden 1. maj – 30. april. Det er aftalt, at den årlige ferie placeres i friperioder, jfr. § 3b, stk. 1.

Stk. 4

Med virkning pr. 1. maj 2017 afvikles de 25 feriedage i friugerne med en samlet hovedferie og en samlet restferie. Hovedferien placeres med 15 feriedage som ligger i den første friperiode efter 1. maj og restferien på 10 feriedage i første friperiode efter 1. januar.

Stk. 5

For nyansatte som ikke har optjent fuld ferie med løn, vil den optjente ferie blive afholdt først, hvorefter der vil ske træk i lønnen for de øvrige feriedage med 4,8% pr. afholdt feriedag.

Stk. 6

Ved fratrædelse ydes erstatning for ikke afholdt optjent ferie for det forudgående optjeningsår. Denne erstatning udgør 1/30 af den beregnede feriegodtgørelse pr. feriedag medarbejderen ikke har afholdt.

Til dækning af ferie i det efterfølgende ferieår ydes 12,5% af den ferieberettigede løn i optjeningsåret.

Stk. 7

Feriepenge til fratrådte beregnes ved årets udgang og dokumenteres på feriekort.

Stk. 8

Der anvendes feriekonto til indbetaling af feriegodtgørelse.

b. Erstatning for feriefridage.**Stk. 1.**

Som kompensation for manglende afholdelse af 5 feriefridage ydes til ansatte med over 6 måneders ansættelsesanciennitet et månedligt tillæg iht. det til enhver tid gældende hyretillæg.

Stk. 2.

Såfremt der foretages ændringer i nugældende ferielov, som indebærer forhøjelse af antallet af lovpligtige feriedage, bortfalder ovenstående tillæg.

§ 5 - TRANSPORT**Stk. 1.**

Transport fra basested i land til og fra mobilt havanlæg arrangeres og betales af arbejdsgiver. Arbejdsgiver refunderer:

- A.** Udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra fast bopæl i Danmark til og fra basested.
- B.** Overnatning på hotel betales kun, såfremt arbejdsgiver har godkendt og anvist hotel.
- C.** Fortæringsudgifter under ud- og hjemrejse fra/til fast bopæl samt i forbindelse med overnatning på basested er for den ansattes egen regning, bortset fra de i § 3 c. stk. 7, nævnte tilfælde.
- D.** Ansatte, der i forbindelse med tiltrædelse ikke har overnattet på hotel og som bor uden for Esbjerg Kommune, tilkommer godtgørelse til køb af morgenkaffe, kr. 50,00, der udbetales med rejsegodtgørelsen. Arbejdsgiveren refunderer herudover fortæring i tilfælde af forsinkelse ved tjenestens tiltrædelse.
- E.** Det er pålagt den ansatte at gøre sig bekendt med alle transportforhold til det mobile havanlæg (f.eks. helikopterafgangstider).
- F.** Under helikopterflyvning stilles overlevelsedragt til rådighed.

Stk. 2.

Såfremt afløsning udebliver, må tjenestestedet ikke forlades, før afløser møder, eller efter tilladelse fra ledelsen på det mobile havanlæg.

§ 6 - MANDSKABSSKIFT

Stk. 1.

Hvis mandskabsskift forsinkes, tæller tjenesteperioden, som defineret i § 3 b. stk. 4, fortsat, og mandskabet indgår ved ankomst til det mobile havanlæg umiddelbart i den normale arbejdsperiode. Såfremt effektiv tjeneste, fraregnet evt. forlænget ophold på boreplatformen, som afregnes iht. § 3 d. stk. 4, overstiger friheden i land, kompenseres herfor.

Stk. 2.

I uforskyldt venteperiode på basestedet dækkes rimelige opholds- og forplejningsudgifter - jfr. § 3 c. stk. 7.

Stk. 3.

Normal flyvetid efter hver afsluttet tjenesteperiode er indregnet i den månedlige løn. Såfremt transport til basen forsinkes, betales et beløb pr. ventetime om bord, jfr. det til enhver tid gældende hyretillæg.

§ 7 - EFFEKTERSTATNING

Stk. 1.

Hvis en ansat mister sine effekter ved f.eks. ildløs, havari, eller effekterne beskadiges af anden ulykkeshændelse, der rammer det mobile havanlæg, erstatter arbejdsgiveren den ansattes tab, dog højst med det i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om erstatning til søfarende for ejendele, der er gået tabt ved forlis eller andet havari, fastsatte beløb.

Stk. 2.

Erstatningen kan nedsættes eller helt bortfalde, hvis den ansatte har udvist forsømmelse eller på anden måde selv er skyld i tabet.

§ 8 - SYGDOM OG BARSEL

a. Sygdom

Stk. 1. Der ydes løn under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst under følgende forudsætninger:

- A.** Sygefravær skal omgående og altid inden tjenesteperiodens begyndelse meldes til arbejdsgiveren. Fremkommer en sådan meddelelse ikke, betragtes den ansatte som værende fraværende uden lovlig grund.
- B.** Lægeerklæring fremsendes senest 4. fraværsdag til arbejdsgiveren.

Udgifter til lægeerklæring betales af arbejdsgiver mod behørig kvittering. Dette gælder også for erklæringer, som udstedes under sygdomsforløbet.

- C. Der udbetales løn under sygdom iht. Dagpengebekendtgørelsen. For chefkokke og kokke/bagere, resp. rederiansatte "øvrige o/18 år" ydes efter 11 måneders ansættelse løn under sygdom i indtil 3 måneder.
- D. Det påhviler den ansatte at holde arbejdsgiveren underrettet om sygdommens forventede varighed.

Stk. 2.

I tilfælde af sygdom, der forhindrer planmæssig udmønstring, tilbageholdes hyre svarende til 3 arbejdsdage (3/30 månedsløn), hvis medarbejderen ikke kan dokumentere sygdommen med hospitalsindlæggelse, selvbetalt lægeerklæring eller modtagelse af akut receptpligtig medicin.

Ved tilbageholdelse af hyre, og såfremt raskmelding foreligger inden for 3 dage, og der kan arrangeres sædvanlig transport, tilbageholdes kun hyre for fraværsdagen(e).

Den nuværende bestemmelse er en forsøgsordning, som efter 1 år evalueres af parterne, og hvor begge parter kan kræve, at bestemmelsen reguleres tilbage til bestemmelsens formulering i overenskomsten for 2014 – 2017.

b. Frihed ved børns indlæggelse på hospital

Der gives frihed med løn, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital - herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet – 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 i 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra kommunen/søfartsstyrelsen tilfalder arbejdsgiveren.

Det er en forudsætning for ovennævnte betaling, at den ansatte gør tjeneste på havanlægget (offshore).

For så vidt rejseomkostninger til/fra det mobile havanlæg betaler den ansatte disse, hvorimod udgift til afløser betales af virksomheden.

c. Barsel - alle.

Såfremt transportforholdene til det mobile havanlæg hindrer den ansatte i at komme på arbejde, eller omplacering til andet arbejde i virksomheden ikke er mulig ydes fuld løn

fra den 7. svangerskabsmåned indtil 4 uger (28 kalenderdage) før forventet fødselstidspunkt.

d. Barsel - den ansatte har 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet.

Stk. 1.

Det er en forudsætning for betaling efter følgende stk. 2, 3 og 4, at arbejdsgiveren oppebærer refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen pro rata. Reglerne gælder både ved fødsel og adoption, og det er endvidere en forudsætning at den ansatte senest 4 måneder før forventet fødselstidspunkt-/adoptionstidspunkt, skriftligt har rettet henvendelse til arbejdsgiveren.

Stk. 2.

Der betales fuld løn under fravær på grund af barsel i 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlovsperioden), samt i indtil 14 uger efter fødslen.

Stk. 3.

Der betales fuld løn i 2 ugers (fædre)orlov som skal placeres inden udløbet af 14 uger efter fødslen, samt under yderligere 2 ugers orlov, som skal placeres efter aftale med arbejdsgiveren.

Stk. 4.

I ugerne 15-52 efter fødslen, er der fælles ret til orlov, som betales med fuld løn (forældreorlov påbegyndt før 1. juli 2017 betales med max. 135 kr. i timen (1 uge = 37 timer)) som følger:

Den ene forælder: 5 uger

Den anden forælder: 5 uger

Den ene eller den anden forælder: 3 uger.

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

§ 9 - DIVERSE BESTEMMELSER

Stk. 1.

Tillidsmandsregler beskrives i særligt protokollat til denne overenskomst (Protokollat nr. 1)

Stk. 2.

Den ansatte har tavshedspligt og skal over for såvel udenforstående som over for kolleger bevare diskretion angående forhold, der vedrører ledelsen, kolleger, aktiviteter, etc. Det vil blive betragtet som brud på ansættelsesforholdet, hvis den ansatte giver udenforstående oplysninger om aktiviteter på det mobile havanlæg.

Stk. 3.

Den ansatte har dog ret til at give oplysning til sin organisation om egne løn- og ar-

bejdsvilkår.

Tillidsrepræsentanten kan efter behov og ved henvendelse til virksomheden få udleveret generelle lønoplysninger for ansatte på overenskomsten.

Stk. 4.

Arbejdet på et mobilt havanlæg kræver 100 % overholdelse af sikkerhedsreglerne.

Brud på følgende regler vil altid medføre øjeblikkelig afskedigelse (bortvisning):

- A.** Medbringelse og/eller indtagelse af spiritus eller narkotika eller lignende.
- B.** Fremmøde i beruset tilstand.
- C.** Gentagne eller grove overtrædelser af operations- og/eller sikkerhedsbestemmelser i forbindelse med tjenesten.
- D.** Nægtelse af at udføre lovlig given ordre.

Stk. 5.

Det af denne overenskomst omfattede restaurationspersonale lægeundersøges i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om lægeundersøgelse af søfarende.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren stiller arbejdstøj til rådighed for serveringspersonalet.

Stk. 7

Lovpligtige refresherkurser skal planlægges og afvikles således, at medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel kan lægges inden for udløbstiden af det forrige offshore grundkursus.

Mister medarbejderen retten til at arbejde offshore, fordi medarbejderens grundlæggende sikkerhedskursus/offshorekursus, ophører ansættelsesforholdet uden yderligere varsel fra udløbsdatoen.

§ 10 - UDDANNELSE

a.

Stk. 1.

Kursusdage på fridage, betales med 1/30 månedsløn pr. kursusdag. Selvvalgte kursusdage ud over 1 uge pr. år betales med den refusion, som virksomheden er berettiget til. Herudover refunderes rimelige rejse-, forærings- og opholdsudgifter efter aftale. Offshoresikkerhedskurser betales altid med 1/30 pr. dag.

b. Kurser offshore:

Afholdelse af kurser offshore kan forekomme enten uden for eller i tilknytning til de fastlagte tjenesteperioder om bord.

Stk. 1.

Ved afholdelse af kurser offshore i en frihedsperiode kompenseres i.h.t. § 10 a. stk. 1. Kompensationen regnes pr. dag eller pro rata heraf og tæller fra afgang fra hjemstedet til hjemkomst til hjemstedet.

Stk. 2.

Ved afholdelse af kurser offshore i en tjenesteperiode kompenseres overtid (§ 3 d. stk. 3) i det omfang, der deltages i kurser ud over den almindelige 12 timers arbejdstid.

Stk. 3.

Ved afholdelse af kurser offshore i forlængelse af en tjenesteperiode kompenseres pr. dag eller pro rata iht. § 10 a. stk. 1, fra den fulde tjenesteperiode er afsluttet, jfr. § 3 b. stk. 4, til indcheckning til helikopter på havanlægget.

§ 11 - REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID**Stk. 1.**

I tilfælde af påstået brud på denne overenskomst afholdes på begæring fællesmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på fællesmødet, kan sagen indbringes for Arbejdsretten.

Fællesmøder afholdes snarest efter begæring herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Stk. 2.

I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst afholdes på begæring mæglingsmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jfr. de mellem overenskomstens parter aftalte regler herom.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Stk. 3.

Overenskomstens parter er enige om ikke at udsende fortolkende cirkulære vedrørende denne overenskomsts forståelse, førend cirkulæret har været forelagt den respektive modpart, og tilslutning til cirkulæret er forsøgt.

§ 12 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Denne overenskomst træder i kraft fra og med den 1. marts 2017 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst til 1. marts år 2020.

PROTOKOLLATER

1. TILLIDSMANDSREGLER

§ 1 - Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Såfremt der på et mobilt havanlæg blandt de af denne overenskomst omfattede ansatte er ønske herom, skal der vælges en tillidsrepræsentant, som skal være talsmand over for ledelsen på det enkelte havanlæg.

Stk. 2.

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning blandt de ansatte, der på det tidspunkt valget foregår, er beskæftiget på det mobile havanlæg.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige ansatte, der er omfattet af denne overenskomst. Der bør ved valget tages hensyn til ancienniteten på det mobile havanlæg.

Stk. 4.

Når en tillidsrepræsentant er valgt, og valget meddelt ledelsen på det mobile havanlæg, skal denne inden 8 dage meddele, hvorvidt valget kan godkendes. I modsat fald skal skriftlig motivering samtidig meddeles de ansatte.

Stk. 5.

Såfremt der på et mobilt havanlæg er beskæftiget ansatte inden for andre arbejdsområder, hvor overenskomst vedrørende ansættelsesforhold for mobile havanlæg, som opererer på dansk område, herunder dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland) er indgået med arbejdsgiveren, kan disse ansatte i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 2, 3 og 4 opstillede retningslinjer. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Metal Maritime og af afdelingen meddelt arbejdsgiveren.

Stk. 6

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende fra det mobile havanlæg, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten er ikke omfattet af samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. Suppleanten skal vælges efter reglerne i stk. 2 – 4.

§ 2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen på det mobile havanlæg at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde begærer det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen på det mobile havanlæg.

Stk. 3.

Føler de ansatte sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det dem frit for gennem tillidsrepræsentanten at anmode Metal Maritime om at tage sig af sagen, men det er de ansattes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, idet man afventer resultat af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 4.

Hvis ledelsen på det mobile havanlæg fremfører klager over for én eller flere af de ansatte, må tillidsrepræsentanten medvirke ved en forsvarlig løsning af det påklagede forhold.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant, herunder frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Tillidsrepræsentanten må ikke medvirke eller tilskynde til arbejdsnedlæggelse eller blokade, som ikke er godkendt af Metal Maritime.

Stk. 6.

Ved møder uden for arbejdstiden som afholdes på arbejdsgiverens foranledning, betales overtid for den tid der ligger ud over tillidsrepræsentantens daglige arbejdstid.

§ 3 – Vederlag til tillidsrepræsentant**Stk. 1**

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter (ikke suppleanter) valgt under denne overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales bagud med ¼ pr. kvartal.

Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2017. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

- Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på op til 49 ansatte fra 4. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 9.000,00.
- Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på 50 og derover fra 4. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 16.000,00.

§ 4 - Beskyttelse af tillidsmandsstillingen

Stk. 1.

Det er en selvfølge, at ledelsen på det mobile havanlæg har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant, som enhver anden ansat, men det må samtidig efter forholdets natur stå ledelsen på det mobile havanlæg klart, at et sådant skridt ikke bør foretages uden tvingende grunde, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en ansat fungerer som tillidsrepræsentant, ikke må give anledning til, at vedkommendes stilling forringes.

Stk. 2.

En tillidsrepræsentant har i forhold til overenskomstens normale opsigelsesvarsler (jf. overenskomstens § 1, stk. 2) yderligere 3 måneders opsigelsesvarsel.

Stk. 3.

Opsigelsesfristen for en tillidsmand, der er fratrådt sin funktion som tillidsmand inden for de seneste 12 måneder, forlænges med to uger.

2. ÆNDRING AF TØRN

Såfremt den ansatte og virksomheden er enige, kan der på frivillig basis, og med virkning for mindst 1 år (12 måneder) ad gangen, indgås aftale om 3 ugers (21 døgn) tjenesteperiode offshore, efterfulgt af 3 ugers (21 døgn) frihed.

Forudsætning for en sådan aftale er, at den for såvel virksomheden som den ansatte er økonomisk omkostningsneutral.

En sådan aftale skal indgås skriftligt, og Metal Maritime skal underrettes med kopi af aftalen.

3. SENIORPOLITIK

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning til parternes godkendelse, såfremt dette lykkes, er parterne enige om, er ordningen er omkostningsneutral for virksomheden, finansieringen sker via overenskomsten § 3a, stk. 9, og evt. yderligere via pensionsbidraget.

4. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Horesta og DMMA har sammen med Danbor A/S aftalt at oprette en ny kompetenceudviklingsfond for cateringmedarbejdere på mobile borerigge. Parterne forpligter sig til senest den 1. oktober 2014 at indlede drøftelser om oprettelse af fonden. Dette med henblik på at fonden skal være oprettet senest den 1. marts 2015.

Formålet med fonden er at sikre medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne samt at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder.

I henhold til Transportforliget 2014 indbetales et bidrag pr. arbejdstime på kr. 0,05 pr. 1. marts 2014, yderligere kr. 0,05 pr. 1. marts 2015 og yderligere kr. 0,05 pr. 1. marts 2016 til fonden. Bidraget lægges til beløbet på kr. 260 om året pr. fuldtidsmedarbejder, som i forvejen betales jf. overenskomst 2012-14 mellem Danbor A/S og DMMA.

5. ORGANISATIONSAFTALE

Som en del af denne aftale er indgået en særlig organisationsaftale i protokollat af 25/3-2004.

6. ELEKTRONISKE DOKUMENTER

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

7. PRÆCISERING/OMFORMULERING AF OVERENSKOMST

Parterne er enige om, at der kan nedsættes en teknisk arbejdsgruppe, der til brug for næstkommende overenskomst skal se på uhensigtsmæssigheder i tekst og opbygning af overenskomsten.

8. LOKALLØN

Stk. 1 - Timeløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden 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 den månedlige hyre i Hyretillægget med tilsvarende beløb pr. time. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale månedlige hyre, som fremgår af hyretillægget.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant og Metal Maritime.

Stk. 2 - Årlig opgørelse og udbetaling

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 overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkomende 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.

Stk. 3 - Opsigelse af lokallønsordning

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

Såfremt en virksomhed omfattet af overenskomsten, ønsker at indgå lokalaftale om lokaalløn nedsætter overenskomstparterne en fælles arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde vejledning/informationsmateriale til, hvordan virksomhederne kan implementere ovennævnte lønsystem.

9. FASTE RESERVER

I tilknytning til de i overenskomsten beskrevne ansættelsesformer kan der også ske ansættelse som "fast reserve".

Antallet af faste reserver kan maksimalt udgøre 10 % af det fastansatte personale omfattet af overenskomsten.

Faste reserver er omfattet af overenskomsten ligesom fuldtidsansatte med følgende ændringer:

Påbegyndelse af en tjenesteperiode skal af virksomheden varsles med minimum 2 kalenderdage. Turnusperiode og friperiode kan varieres, dog skal en friperiode efter en tjenesteperiode have en varighed af mindst 5 kalenderdage.

Arbejdsstedet kan varieres, således at virksomheden også under en tjenesteperiode kan foretage overflytning til en anden platform, uden ydelse af særskilt tillæg. De faste reserver kan både arbejde på mobile og faste rigge, såfremt parterne opnår enighed herom.

Arbejdstiden er fastsat til 12 timers arbejde og 12 timers frihed, men turnusforholdet med tjenesteperiode/friperiode kan varieres, under forudsætning af, at arbejdstimerne pr. tjenesteperiode ikke overstiger 168 timer og årligt 1.747 timer pr. 12 måneder, opgjort for hver medarbejder. Perioden på 12 måneder regnes fra første arbejdsdag. Ledige fastansættelsesstillinger vil som hovedregel blive opslået internt i virksomheden. Interne ansøgere skal tilgodeses, hvis de er kvalificerede og virksomhedens tarv er tilgodeset.

Aftaler virksomheden og reserven fastansættelse, regnes dette for et nyt ansættelsesforhold, men medarbejderen bevarer sin anciennitet. På tidspunktet for overgang til fastansættelse indgår medarbejderen i fast turnusordning.

10. FORSØGSORDNING

Parterne er enige om, at følgende protokollater er en forsøgsordning, der løber i indværende overenskomstperiode:

- Protokollat om tillidsrepræsentanter for så vidt angår følgende bestemmelser:

- Protokollat 1, § 1, stk. 7 (vederlag til tillidsrepræsentant)
- Protokollat 1, § 2, stk. 7 (suppleant for tillidsrepræsentant)
- Protokollat om lokalløn

Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår dette Protokollat af overenskomst og de opridsede bestemmelser af overenskomsten.

11. VIKARER

Såfremt virksomhederne begynder at anvende vikarbureauer, er overenskomstparterne enige om, at der skal indledes forhandlinger om regulering heraf i henhold til gældende bestemmelser i Fællesoverenskomsten omfattende transportområdet.

12. DAGLØNSAFTALE

Daglønssarbejdere

Daglønssarbejdere kan ansættes for en arbejdsperiode på indtil en måned. Ansættelsesforholdet ophører, når arbejdsperioden udløber.

Arbejdstiden er som for fastansatte 12 timers arbejde pr. døgn. Arbejde herudover erstattes med overtidsbetaling efter gældende regler for fastansatte.

Lønnen kan udbetales á conto ved hjemkomsten. Endelig afregning vil ske den 1. i efterfølgende måned.

I forbindelse med daglønssarbejde ydes 12 ½ % i feriegodtgørelse af den ferieberettigede indtægt. Herudover ydes der søgnehelligdagsbetaling på yderligere 3,5 % af den ferieberettigede indtægt. Der udstedes feriekort på den samlede daglønssferiegodtgørelse.

Fastansatte kan frivilligt på lige fod med daglønssarbejdere ude fra fungere som daglønssarbejdere i deres friperiode.

Arbejde som daglønssarbejder betragtes som frivilligt merarbejde, medmindre der foreligger dokumentation for, at arbejdet er pålagt.

Aflønning sker efter dette protokollat, samt et tillæg på 10% af lønnen optjent som daglønssarbejdere pr. uge. Tillægget betales forholdsmæssigt ved færre dages arbejde.

I pension betales 1/168 af den månedlige arbejdsgiverbetalte pensionsbetaling pr. time.

Daglønssatser

Daglønssats (kr. pr. time)

Pr. 1. marts 2017

Kok/bager 191,50

Øvrige o/18 år 174,50

Pr. 1. marts 2018

Kok/bager 194,00

Øvrige o/18 år 177,00

Pr. 1. marts 2019

Kok/bager 196,50

Øvrige o/18 år 179,50

Dato: 20/6 -2017

Metals Maritime

HORESTA Arbejdsgiver

HYRETILLÆG TIL HOVEDOVERENSKOMST FOR MOBILE HAVANLÆG

Hyretillæg gældende fra 1. marts 2017

Fra og med 1. marts 2017 gælder følgende lønsatser:

H = Månedlig hyre (se note nederst på siden)

A = Arbejdsgivers andel af pensionspræmie.

L = Lønmodtagers andel af pensionspræmie.

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Chefkok	H	34.208	35.356	35.911	36.446	36.758
	A	3.558	3.677	3.735	3.790	3.823
	L	1.197	1.237	1.257	1.276	1.287
Kok/bager	H	30.201	31.022	31.087	31.151	31.395
	A	2.416	2.482	2.487	2.492	2.512
	L	1.208	1.241	1.243	1.246	1.256
Øvr. o/18 år	H	27.684	28.505	28.570	28.634	28.878
	A	2.245	2.280	2.286	2.291	2.310
	L	1.107	1.140	1.143	1.145	1.155

Oldfruetillæg, jfr. § 3 a. stk. 1	Kr. 1.067,- pr. mdr.
Feriefridagstillæg, jfr. § 4 b. stk. 1	Kr. 623,- pr. mdr.
Køkke-/bagertillæg	Kr. 1.246,- pr. mdr.
Særlig pensionsbidrag under barsel, jfr. § 3 a. stk. 7.	A = Kr. 1.360, L = Kr. 680
Opsparing pr. 31/12-2007, jfr. § 3 a. stk. 9.....	2,7%
Offshorebonus, jfr. § 3 a., stk. 1.....	1,5 %
1 uge Chefkok, 1 uge Kok/bager (prot. af 29/3-2007):	
Halv løn som chefkok, halv som kok/bager + tillæg:	Kr. 1.128

ØVRIGE SATSER (kr. pr. time):

Stilling	Overtid (§ 3 d. stk. 3)	Forlænget tjeneste (§ 3 d. stk. 4)	Ventetid (§ 3 b. stk. 5)
Chefkok	397	479	238
Kok/bager	328	403	203
Øvrige o/18 år	294	381	190

Note: Grundhyre inkl. anciennitetstillæg, fast overtid, S/H-betaling samt særligt tillæg.
(fast overtid og S/H-betaling er indregnet med 9,2 + 2,99 overtimer)

Hyretillæg gældende fra 1. marts 2018

Fra og med 1. marts 2018 gælder følgende lønsatser:

H = Månedlig hyre (se note nederst på siden)

A = Arbejdsgivers andel af pensionspræmie.

L = Lønmodtagers andel af pensionspræmie

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Chefkok	H	34.609	35.757	36.312	36.847	37.159
	A	3.599	3.719	3.776	3.832	3.865
	L	1.211	1.251	1.271	1.290	1.301
Kok/bager	H	30.602	31.423	31.488	31.552	31.796
	A	2.448	2.514	2.519	2.524	2.544
	L	1.224	1.257	1.260	1.262	1.272
Øvr. o/18 år	H	28.085	28.906	28.971	29.035	29.279
	A	2.247	2.312	2.318	2.323	2.342
	L	1.123	1.156	1.159	1.174	1.171

Oldfruetillæg, jfr. § 3 a. stk. 1	Kr. 1.067,- pr. mdr.
Feriefridagstillæg, jfr. § 4 b. stk. 1	Kr. 623,- pr. mdr.
Kokketillæg.....	Kr. 1.246,- pr. mdr.
Særlig pensionsbidrag under barsel, jfr. § 3 a. stk. 7....	A = Kr. 1.360, L = Kr. 680
Opsparing pr. 31/12-2007, jfr. § 3 a. stk. 9.....	3,4%
Offshorebonus, jfr. § 3 a., stk. 1.....	1,50 %
1 uge Chefkok, 1 uge Kok/bager (prot. af 29/3-2007):	
Halv løn som chefkok, halv som kok/bager + tillæg:	Kr. 1.128

ØVRIGE SATSER (Kr. pr. time)

Stilling	Overtid (§ 3 d. stk. 3)	Forlænget tjeneste (§ 3 d. stk. 4)	Ventetid (§ 3 b. stk. 5)
Chefkok	409	486	242
Kok/bager	333	410	206
Øvrige o/18 år	298	387	193

Note: Grundhyre inkl. anciennitetstillæg, fast overtid, S/H-betaling samt særligt tillæg.
(fast overtid og S/H-betaling er indregnet med 9,2 + 2,99 overtimer)

Hyretillæg gældende fra 1. marts 2019

Fra og med 1. marts 2019 gælder følgende lønsatser:

H = Månedlig hyre (se note nederst på siden)

A = Arbejdsgivers andel af pensionspræmie.

L = Lønmodtagers andel af pensionspræmie

Stilling		Under 1 år	Efter 1 år	Efter 3 år	Efter 5 år	Efter 10 år
Chefkok	H	35.009	36.157	36.712	37.247	37.559
	A	3.641	3.760	3.818	3.874	3.906
	L	1.225	1.265	1.285	1.304	1.315
Kok/bager	H	31.002	31.823	31.888	31.952	32.196
	A	2.480	2.546	2.551	2.556	2.576
	L	1.240	1.273	1.276	1.278	1.288
Øvr. o/18 år	H	28.485	29.306	29.371	29.435	29.679
	A	2.279	2.344	2.350	2.354	2.374
	L	1.139	1.172	1.175	1.177	1.187

Oldfruetillæg, jfr. § 3 a. stk. 1	Kr. 1.067,- pr. mdr.
Feriefridagstillæg, jfr. § 4 b. stk. 1	Kr. 623,- pr. mdr.
Kokketillæg.....	Kr. 1.246,- pr. mdr.
Særlig pensionsbidrag under barsel, jfr. § 3 a. stk. 7....	A = Kr. 1.360, L = Kr. 680
Opsparing pr. 31/12-2007, jfr. § 3 a. stk. 9.....	4%
Offshorebonus, jfr. § 3 a., stk. 1.....	1,50 %
1 uge Chefkok, 1 uge Kok/bager (prot. af 29/3-2007):	
Halv løn som chefkok, halv som kok/bager + tillæg:	Kr. 1.128

ØVRIGE SATSER (Kr. pr. time)

Stilling	Overtid (§ 3 d. stk. 3)	Forlænget tjeneste (§ 3 d. stk. 4)	Ventetid (§ 3 b. stk. 5)
Chefkok	415	494	245
Kok/bager	339	416	210
Øvrige o/18 år	303	393	196

Note: Grundhyre inkl. anciennitetstillæg, fast overtid, S/H-betaling samt særligt tillæg.
(fast overtid og S/H-betaling er indregnet med 9,2 + 2,99 overtimer)