

Overenskomst for maritimt personale

KL

FOA – Fag og Arbejde

| Indholdsfortegnelse | Side |
|--|-------------|
| Kapitel 1. Personafgrænsning | 4 |
| § 1. Hvem er omfattet | 4 |
| § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede | 5 |
| Kapitel 2. Månedslønnede | 5 |
| § 3. Løn | 5 |
| § 4. Grundløn | 6 |
| § 5. Funktionsløn | 7 |
| § 6. Kvalifikationsløn | 8 |
| § 7. Resultatløn | 8 |
| § 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg | 8 |
| § 9. Funktionærlov | 9 |
| § 10. Pension | 9 |
| § 11. ATP | 11 |
| § 12. Frit valg | 11 |
| § 13. Arbejdstid | 12 |
| § 14. Overarbejde/merarbejde | 13 |
| § 15. Udkald | 14 |
| § 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt | 14 |
| § 17. Barns 1. og 2. sygedag | 15 |
| § 18. Tjenestefrihed | 15 |
| § 19. Udgifter ved tjenesterejser | 15 |
| § 20. Arbejdstøj mv. | 15 |
| § 21. Opsigelse | 16 |
| § 22. Øvrige ansættelsesvilkår | 17 |
| Kapitel 3. Timelønnede | 18 |
| § 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling | 18 |
| § 24. Pension | 18 |
| § 25. Opsigelse og sygdom | 19 |
| § 26. Øvrige ansættelsesvilkår | 19 |
| Kapitel 4. Overenskomstens gyldighed | 19 |
| § 27. Ikrafttræden og opsigelse | 19 |
| Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan | 21 |
| § 1. Formål | 21 |
| § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning | 21 |
| § 3. Drøftelse | 22 |
| Protokollat 2 - Særbestemmelse vedrørende OMØ-færgen, Slagelse Kommune | 24 |
| Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder | 25 |
| Protokollat 4 - Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti | 27 |
| § 1 | 27 |

| | |
|---|-----------|
| Bilag A - Generelle bemærkninger til funktionsløn og kvalifikationsløn | 28 |
| Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) | 30 |

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) personale ved kommunale færgeoverfarter,
- b) havnebetjente,

ved fællesbestemmelser benævnt maritimt personale, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra Gentofte Kommune
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

Ved nyetablering af en kommunal færgerute eller kommunalisering af en eksisterende færgerute skal der med hensyn til navigatører særskilt tages stilling til valg af overenskomst.

[O.18] KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA, når der er indgået en serviceaftale med en virksomhed. **[O.18]**

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2

Ved ansættelse som havnebetjent kræves, at den pågældende har

1. duelighedsbevis i sejlads,
2. duelighedsbevis i motorpasning,
3. radiocertifikat og
4. bevis som befaren fisker eller skibsassistent. Som bevis gælder alene søfartsbog.

Havnebetjente ansættes til udførelse af arbejde, som havnens og skibsfartens krav til sikker og regelmæssig drift måtte kræve. I øvrigt følger de den til enhver tid gældende stillingsbeskrivelse for havnebetjente.

Der kan optages forhandling mellem overenskomstens parter for de ved de tidligere statshavne nuværende ansatte personer, som i funktions- og uddannelsesmæssig henseende kan sidestilles med havnebetjente.

Bemærkning:

Ved havnebetjente forstås havnepersonale, der eksempelvis ansættes til bådføringsopgaver, havneopsyn, vagtopgaver og lign. Stillingen som havnebetjent skal afgrænses overfor stillingen som havneassistent.

Ved en havneassistent forstås en person, der under en havnemesters eller havnefogeds ledelse deltager i havnens drift og administration. Stillingen som havneassistent forudsætter som udgangspunkt en navigatøruddannelse (minimum sætteskippereksamen). Havneassistenter aflønnes efter overenskomst for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, kort- og landmålingsteknikere, skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer, maskinmestre samt skibsførere, lodser og styrmand.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke maritimt personale, der er ansat som tjenestemænd.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Maritimt personale, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Maritimt personale, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Ansættelse på timeløn skal ske under hensyntagen til sømandsloven.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Maritimt personale er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område (09.07),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuld-tidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Ansatte, der forud for udsendelsen af denne overenskomst, har været forud-lønnet, bevarer retten til dette som en personlig ordning.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pen-sionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbi-drag er eget bidrag".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, som nyuddan-net/eventuelt nyansat uden erfaring.

Stk. 2

| <i>Stillingsbetegnelse:</i> | <i>Grundlønstrin og grundlønstillæg</i> |
|--|---|
| Overstyrmænd og skibsførere ved kommunale fær-geoverfarter, brofogeder | 29 + 975 kr. |
| Havnebetjente (Århus Havn), faglært bropersonale, styrmænd, bedstemænd, maskinister/motorpassere | 26 + 975 kr. |
| Havnebetjente og skibsassistenter | 23 + 975 kr. |

Lønseddeltekst. Grundløn og grundlønstillæg

Grundlønnen for faglært bropersonale er betinget af bestået sætteskipperexsa-men/kystskippereksamen eller anden relevant sammenlignelig uddannelse.

Hvis kommunalbestyrelsen/færgebestyrelsen udpeger en person omfattet af overens-komsten, som er i besiddelse af de herfor fornødne maritime forudsætninger – fx styr-mandseksamen eller eksamen som sætteskipper – til også at være overfartsleder, herun-der at forestå den administrative ledelse af færgeoverfarten, optages der lokalt forhand-ling om den pågældendes aflønningsvilkår.

Maritimt personale, der ansættes i en kombinationsstilling (eksempelvis skibsfører og skibsassistent) aflønnes efter den højest aflønnede stillingskategori.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes udover grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

For maritimt personale skal der lokalt aftales funktionsløn for følgende funktioner:

- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibilitet og bredde i opgaverne/forskellige arbejdssteder
- budgetansvar
- ledelseskompetence, organisatorisk placering
- personaleansvar, herunder sikkerhed/uddannelse.
- bådføringsopgaver
- havneopsyn
- vagtopgaver.

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempe-tillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Eksempler på elementer, der kan indgå i funktionsløn fremgår af Bilag A.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

For maritimt personale skal der lokalt aftales kvalifikationsløn for følgende kvalifikationer:

- Erfaring fra tilsvarende arbejde/erfaring i almindelighed
- Lokalkendskab
- Fleksibilitet
- Relevant efter-/videreuddannelse.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Eksempler på elementer, der kan indgå i kvalifikationsløn fremgår af Bilag A.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 4.

§ 9. Funktionærlov

For maritimt personale gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområder, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Liv A/S for maritimt personale, som

1. er fyldt 21 år, og
2. har mindst 8 måneders [O.18](pr. 1. april 2019: 6 måneders)[O.18] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) 13,06% [O.18](pr. 1. april 2019: 13,51%)[O.18] af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12
- b) 12,50% af de pensionsgivende løndele, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskarrens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskarrens i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at tidligere beskæftigelse med arbejdsmarkedspension eller en del heraf kan indgå i beregningen af karrensperioden.

For optjening af karrensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsbidrag (26.02).

Stk. 2

Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 2, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav, omfattes straks af pensionsordningen.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet er opfyldt i stk. 2, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 3

Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, og § 6, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 5

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6

Kommunen indbetaler pensionsbidraget efter stk. 1 til PenSam Liv A/S månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningerne skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 7

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 8

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse selskabet om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 9

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

§ 11. ATP

For maritimt personale gælder følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned | A-sats | |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
| | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer | 94,65 kr. | 189,35 kr. |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 63,10 kr. | 126,25 kr. |
| ≥ 39 timer og < 78 timer | 31,55 kr. | 63,10 kr. |

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 12,50 %.

Stk. 2

Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

Den årlige arbejdstid er 1924 timer inkl. ferie og søgnehelligdage.

Stk. 2

Tjenestelister/vagtplaner aftales lokalt - normalt for 1 år ad gangen. Medmindre andet aftales kan ændringer af mere permanent karakter i allerede aftalte tjenestelister/vagtplaner ske med et varsel på 3 måneder.

Stk. 3

I den daglige tjenestetid indgår en halv time til klargøring ved færgens første afgang og en halv time til afrigning ved sidste ankomst.

Stk. 4

Maritimt personale har i videst muligt omfang, uden at normaltjenesten omlægges, ret til frihed med løn fra kl. 12.00 den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Tjeneste på de nævnte dage efter kl. 12.00 betragtes som overarbejde, jf. § 14.

Bemærkning:

Det bemærkes, at opnåelse af frihed med løn på de omtalte dage, ikke er afhængig af, om personalet er tjenestegørende eller ej.

Stk. 5

Der kan tilbydes deltidsbeskæftigelse efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller såfremt en sådan ikke er valgt, organisationen/den lokale afdeling.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig 8 timer pr. uge.

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsbeskæftigede som hovedregel tilbydes ansættelse med en højere kvote eller på fuld tid.

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende kan efter forudgående drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 6

Delt tjeneste bør undgås.

For delt tjeneste - som er tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - ydes en godtgørelse på 32,16 kr. Tjenesten kan kun deles én gang pr. døgn.

§ 14. Overarbejde/merarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende, jf. den gældende vagtplan.

Stk. 2

Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 3

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for FOA – Fag og Arbejde og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

Overarbejde, der afspadseres, skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% afrundet opad til hele timer. Såfremt overarbejde godtgøres med et pengebeløb, betales der 1/1924 af årslønnen pr. overarbejdstime med tillæg af 50%.

Stk. 5

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 6

Ansatte aflønnet til og med løntrin 36 får for beordret og kontrollabelt over-/merarbejde en timebetaling på 1/1924 af den pågældendes sædvanlige årsløn. Ved overarbejde betales tillæg efter stk. 4.

For ansatte på løntrin 37 og 38 beregnes timebetalingen som 1/1924 af årslønnen på løntrin 36. Ved overarbejde betales tillæg efter stk. 4.

Stk. 7

Ansatte på løntrin 39 og højere er ikke omfattet af stk. 3-5, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).

§ 15. Udkald

Stk. 1

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, for så vidt tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør.

Som udkald forstås endvidere – på færgeoverfarter, hvor turene udføres efter en fartplan – enhver tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid på færgeture, som kun gennemføres efter bestilling i det enkelte tilfælde.

Stk. 2

Ved udkald betales således:

1. For personale ved færger betales præsterede arbejdstimer med timeløn og overarbejdstillæg, jf. § 14, idet betalingen dog skal svare til betalingen for 3 overarbejdstimer.
2. For personale ved havnene betales præsterede arbejdstimer med timeløn og overarbejdstillæg, jf. § 14, idet betalingen dog skal svare til betalingen for 3 normale dagarbejdstimer (uden overarbejdstillæg).

Herudover ydes følgende godtgørelse:

- a) Ved udkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00: 95,52 kr. pr gang.
- b) Ved udkald i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage: 191,03 kr. pr. gang.

Der kan højest ydes en godtgørelse på indtil 191,03 kr. pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

- c) Ved tilkald på en frivagt ydes kørselsgodtgørelse efter de kommunale bestemmelser med gældende satser for kørsel mellem hjem og arbejdssted, på arbejdspladsen og mellem arbejdssted og hjem i egen bil.

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Stk. 1

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt(04.89) og Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

De i ovennævnte regler anførte tillægsbetalinger betales også under udførelse af overarbejde, jf. § 14, hvad enten overarbejdet godtgøres med frihed eller med overarbejdsbetaling.

§ 17. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag), hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 18. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvor det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig efter endt tjenestefrihed.

Stk. 3

Der gives fornøden tjenestefrihed med løn således, at maritimt personale kan gennemgå de periodiske tuberkuloseundersøgelser og synsprøver, som er foreskrevet af Industriministeriet i medfør af sømandsloven.

§ 19. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

§ 20. Arbejdstøj mv.

Maritimt personales beklædning/uniformering - bortset fra det ved lov fastsatte - fastsættes af vedkommende kommunalbestyrelse, færgebestyrelse eller havneudvalg efter lokal aftale for 1 år ad gangen.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR: 46 02 45 16

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: forha001@foa.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis ikke både den ansatte og ansættelsesmyndigheden ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at ansættelsesmyndigheden skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 2 Udviklingsplan

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

Stk. 3. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale kompetencefond (05.32).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. [O.18] Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen [O.18]

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv. kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. **[O.18]** Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse kan der søges op til 20.000 kr. **[O.18]** Der søges via www.tryghedspuljen.dk. **[O.18]** Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen **[O.18]**.

Stk. 5. Personalegoder

Ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er eget bidrag".

§ 24. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i PenSam Liv A/S.

1. For maritimt personale, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.

udgør det samlede pensionsbidrag 13.06% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 13,51%) **[O.18]** af de pensionsgivende løndele, **[O.18]** hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. **[O.18]**

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, punkt 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning til pkt. 1:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende fortolkningsbidrag administrationsgrundlag (26.02)

[O.18] Dokumentation for karenkravet i nr. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner. **[O.18]**

Stk. 2

Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 3, 7-9.

§ 25. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

Opsigelse kan ske til arbejdstids ophør den enkelte dag.

Opsigelse kan ske mundtligt eller skriftligt.

Bemærkning:

For ansatte omfattet af Sømandsloven, skal opsigelse ske (skriftligt) efter bestemmelserne i denne lov.

Stk. 2

Maritimt personale, der ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på løn under sygdom, men er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår

Maritimt personale er i øvrigt omfattet af følgende:

| | |
|--------------|---|
| § 11. | ATP |
| § 13, stk. 5 | Arbejdstid, delt tjeneste |
| § 14. | Overarbejde/merarbejde, for så vidt angår overarbejde |
| § 16. | Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt |
| § 19. | Udgifter ved tjenesterejser |
| § 20. | Arbejdstøj mv. |
| Bilag B. | Øvrige ansættelsesvilkår |

Kapitel 4. Overenskomstens gyldighed

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2018, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 26. november 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for maritimt personale:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som er her: www.personaleweb.dk.

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte ansættelsesmyndigheds personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Bemærkning

Organisationerne har ønsket at gøre opmærksom på følgende efteruddannelsesmuligheder:

Førstehjælp – genopfriskning af hjertemassage og genoplivning

Kurser i instruktionsteknik

Kurser i malersystemer

Kurser/temadage udbudt af Søfartens Arbejds miljøråd

Fejlfinding på radar og andet navigationsudstyr

Miljøledelse

Kurser i SMS og ISM

Kursus i Audit

Genopfriskning af røgdykker

Genopfriskning af farligt gods

I forbindelse med personalereduktioner ol., hvor afskedigelsen ikke kan tilregnes medarbejderen, har organisationerne peget på, at man for medarbejdere med mere end 3 års ansættelse bør tilgodese et evt. behov for at kunne generhverve sit sønæringsbevis. Det kunne fx ske ved at fritstille medarbejderen i 3 måneder af opsigelsesperioden med sædvanlig løn, hvor den pågældende kan deltage i sejlads som overtallig og derved generhverve sit sønæringsbevis.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse af planer og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 26. november 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 2 - Særbestemmelse vedrørende OMØ-færgen, Slagelse Kommune

Pensionsforhold

For ansatte ved OMØ-færgen, ansat før 1. april 2010 og som før 1. april 2010 har fået indbetalt pension til pensionsordningen for Søfartens Ledere i PFA, indbetales pensionsbidraget i henhold til § 10 i overenskomsten, fortsat til PFA, så længe pågældende er ansat ved OMØ-færgen.

København, den 26. november 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte ansættelsesmyndigheden indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinnsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 26. november 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 4 - Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

§ 1

Stk. 1

Maritimt personale, som var ansat den 31. marts 1999, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1999 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe det pågældende maritime personale er ansat i samme stilling, som personalet var ansat i ved overgang til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Aftalen om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Maritimt personale, som ved overgang til Ny Løn fik 2 løntrin bevarer disse overgangstrin under ansættelsen i hidtidig stilling. De 2 overgangstrin kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinene indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

København, den 26. november 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Bilag A - Generelle bemærkninger til funktionsløn og kvalifikationsløn

Systematisk anvendelse af medarbejder (udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes funktioner og kvalifikationer.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i. Endvidere kan der drøftes eventuel vikardækning.

Funktionsløn

Som eksempler på kriterier for funktionsløn

- maskinpasning
- billettering
- arbejdsplanlægning
- laste/losse arbejde
- overfartsledelse
- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- bredde i opgaverne/forskellige arbejdssteder
- budgetansvar
- ledelseskompetence, organisatorisk placering
- personaleansvar, herunder sikkerhed/uddannelse
- arbejdsplanlægning
- trosseføringsopgaver
- ISPS-funktioner

Kvalifikationsløn

1. Eksempler på kriterier for kvalifikationsløn til færgepersonale:

- den for jobbet relevante efteruddannelse
- kompetencegivende efteruddannelse
- specialviden, herunder anden faglig uddannelse
- god formidler
- engagement
- kreativitet
- sætteskippereksamen
- kystskippereksamen
- skibsførereksamen
- styrmandseksamen
- radiocertifikat
- maskinmestereksamen

- maskinistuddannelse
 - duelighedsbevis i sejlads
 - duelighedsbevis i motorpasning.
2. Eksempler på kriterier for kvalifikationsløn til havnebetjente:
- kompetencegivende efteruddannelse
 - erfaring fra tilsvarende arbejde
 - specialviden, herunder anden faglig uddannelse
 - god formidler
 - engagement
 - kreativitet
 - duelighedsbevis i sejlads
 - duelighedsbevis i motorpasning
 - radiocertifikat
 - bevis som befaren fisker eller skibsassistent

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale, hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

| Nr. | Aftale og nr. | Omfatter månedslønnede? | Omfatter timelønnede? |
|-----|---|-------------------------|-----------------------|
| 1 | Ansættelsesbreve (04.11) | Ja | Nej |
| 2 | Lønninger (04.30) | Ja | Ja |
| 3 | Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33) | Ja | Ja |
| 4 | Beskæftigelsesanciennitet (04.40) Bemærkning: <i>Stillingsbetegnelse</i> er ikke omfattet af aftalen om beskæftigelsesanciennitet men af Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet, jf. § 3 (04.40). | Ja | Ja. |
| 5 | Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51) | Ja | Ja |
| 6 | Lønberegning/lønfradrag (04.38) | Ja | Nej |
| 7 | Åremålsansættelse (04.50) | Ja | Ja |
| 8 | Supplerende pension (23.10) | Nej | Nej |
| 9 | Opsamlingsordningen (26.01) | Nej | Nej |
| 10 | Gruppeliv (23.11) | Ja | Nej |
| 11 | Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81) | Ja | Ja |
| 12 | Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82) | Ja | Ja |
| 13 | Deltidsarbejde (04.83) | Ja | Ja |
| 14 | Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85) | Ja | Ja |
| 15 | Tidsbegrænset ansættelse (04.84) | Ja | Ja |
| 16 | Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52) | Ja | Nej |
| 17 | Konvertering af ulempetillæg (04.86) | Ja | Ja |
| 18 | Tele- og hjemmearbejde (04.87) | Ja | Ja |
| 19 | Ferie (05.12) | Ja | Ja |
| 20 | 6. ferieuge m.m. (05.11) ¹ | Ja | Ja |
| 21 | Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14) ² | Ja | Ja ² |
| 22 | Tjenestefrihed uden løn (05.15) | Ja | Ja |
| 23 | Seniorpolitik (05.21) ³ | Ja | Nej ³ |
| 24 | Integrations- og oplæringsstillinger (05.25) | Ja | Nej |
| 25 | Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71) | Ja | Ja |
| 26 | Kompetenceudvikling (05.31) | Ja | Ja |
| 27 | Socialt kapitel (05.41) | Ja | Ja |
| 28 | Virksomhedsoverenskomster (05.51) | Ja | Ja |
| 29 | Retstviftaftalen (05.61) | Ja | Ja |
| 30 | Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65) | Ja | Ja |

¹ Aftalen træder i kraft den 1. september 2020

² Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

| | | | |
|----|--|----|----|
| 31 | SU og tillidsrepræsentanter (05.80) | Ja | Ja |
| 32 | MED og tillidsrepræsentanter (05.86) | Ja | Ja |
| 33 | Aftale om trivsel og sundhed (05.35) | Ja | Ja |
| 34 | Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39) | Ja | Ja |