

Overenskomst for havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter m.fl.

KL

Lederne Søfart

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn.....	9
§ 8. Lønftaler for ledere på grundløn 42 og derover.....	9
§ 9. Funktionærlov.....	10
§ 10. Pension	10
§ 11. ATP	11
§ 12. Frit valg.....	12
§ 13. Arbejdstid og fridage	12
§ 14. Højere individuel arbejdstid.....	13
§ 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	14
§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste	15
§ 17. Årligt ulempetilæg	15
§ 18. Arbejdstøj.....	16
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag.....	16
§ 20. Tjenestefrihed	16
§ 21. Opsigelse	17
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	19
Kapitel 3. Timelønnede	19
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	19
§ 24. Pension for timelønnede	20
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	20
§ 26. Opsigelse	20
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	20
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse	20
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	22
§ 1. Formål.....	22
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	22
§ 3. Drøftelse	23
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	24
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	24
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	24
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	26
Protokollat 4 - Honorar for varetagelse af ISPS-vagter i ikke-døgnbemandede havne	28

Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ..30

**Bilag B - Vejledende bilag om aftaler i Protokollat om generelle
ansættelsesvilkår (04.00)33**

Bilag C - Kontaktinformation om organisationen34

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) Havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter,
- b) Navigatører (skibsførere og styrmænd) på Ærøfærgerne, ved Samsø Rederi (Hou-Sælvig og Aarhus-Sælvig), Ø-færger (Faaborg-Avernakø/Lyø) samt lejrskoleskibe, skibsførere ved Grenaa-Anholt færgefart og Sejerø Færger, skibsførere og overstyrmænd ved Læsøfærger, lodser og skibsførere i Aarhus Havn fx på bugserbåde.

som er ansat i:

1. KL's forhandlingsområde
2. Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster.

Bemærkning:

De enkelte personalegrupper er nærmere beskrevet i § 4, stk. 2.

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.

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, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, 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

Ansatte, 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.

Stk. 3

Før maritimt personale (navigatorer, skibsførere og overstyrmænd) ansat på timeløn skal ansættelse 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

Ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.30)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21)

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingsystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 15, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Tillæggenes størrelse er angivet i forhold til fuldtidsbeskæftigelse. Tillæggene reduceres/hæves i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet fremgår.

Stk. 5

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, jf. dog § 5, stk. 5, og § 6, stk. 3, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 6

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Kommuner, der har valgt at udbetale lønnen forud, kan fortsætte hermed.

Stk. 7

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 egetbidraget".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn gives for de funktioner, som en ansat (i en basisstilling) er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal opbære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionsløn kriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner, således at denne situation undgås.

Stk. 2

Stillingsbetegnelse:	Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2021	[O.21] Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2022
Havnechefer	Efter individuel aftale	Efter individuel aftale
Havnekaptajner	Efter individuel aftale	Efter individuel aftale
Havnefogeder/havnemestre/maritime chefer	22	23,
	27	27 + 1.811
	32	32 + 1.811
	37	37 + 1.811
	42	42 + 1.811
	46 + 2.200	46 + 4.011
Skibsførere og styrmænd ved lejrskoleskibe, øvrige skibsførere, overstyrmænd samt lodser	43	43 + 1.811
Skibsførere ved Aarhus Havn	35	35 + 1.811
Havneassistenter	29 + 2.000	29 + 2.600 [O.21]

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

- a) Ved havnechef forstås en person, der selvstændigt forestår havnens virksomhed og som kan referere til kommunaldirektøren og/eller havneudvalget eller bestyrelsen for selvstyrehavnen.

Bemærkning:

Ved besættelse af stillinger som havnechef forudsættes det, at stillingsindehaveren har en navigatøruddannelse (minimum uddannelse som sætteskipper).

Ved besættelse af stillingen som havnechef med en person, der har en anden grundlæggende uddannelse end navigatøruddannelse, har parterne peget på, at der normalt samtidig vil være ansat en havnemester eller havnefoged efter pkt. b.

I ovennævnte tilfælde har Lederne Søfart som hidtil ret til en forhandling herom med kommunalbestyrelsen, havneudvalget eller bestyrelsen for selvstyrehavnen.

- b) Ved en havnekaptajn, en havnemester eller havnefoged forstås en person, der har fået overdraget den daglige ledelse af en havn. Ved en maritim chef forstås typisk en person, der har ansvaret for den daglige ledelse af en afdeling på havnen.
- c) For maritimt personale, som fx navigatører, skibsførere og overstyrmænd omfattet af § 1, stk. 1, b) gælder, at grundlaget for tjenesteforholdet er den gældende sømandslov (dog undtagen lodser).
- d) Ved besættelse af stillinger som havnemester eller havnefoged ved lystbådehavne (marinaer), fiskerihavne og/eller trafikhavne med en årlig godsomsætning på 75.000 tons eller derunder, kan der ansættes personer med en anden grundlæggende uddannelse end navigatøruddannelse.

Bemærkning:

Uanset uddannelsesmæssig baggrund skal aftaler om lønforhold for stillinger aftales mellem kommunalbestyrelsen/havneudvalget eller bestyrelsen for selvstyrehavnen og Lederne Søfart.

- e) Ved en havneassistent forstås en person, der under en havnemesters eller havnefogeds ledelse deltager i havnens drift og administration.
- f) Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden eller havneudvalget eller bestyrelsen for selvstyrehavnen og pågældende kan en stilling besættes på deltid.

Bemærkning:

Ansættelse i stillinger som nævnt i punkt b) og e) forudsætter navigatøruddannelse (minimum uddannelse som sætteskipper). Når særlige forhold taler herfor, kan der efter aftale mellem Lederne Søfart og kommunalbestyrelsen/bestyrelsen for selvstyrehavnen ved besættelse af en af ovennævnte stillinger, ansættes personer med en anden grundlæggende uddannelse end navigatøruddannelse.

Havnefogeders, havnemestres og maritime chefers indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens omfang. Det vil i den forbindelse være naturligt at tage hensyn til godsomsætning, eventuel færgeomsætning, antal lystbåde ved kaj (marinaer), gæstesejlere og fiskerihavn, hjemmehørende kuttere mv.

Stk. 3

[O.21] Grundlønshøjelsen aftalt pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. **[O.21]**

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over 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 *havneassistenter, havnefogeder og havnemestre* skal der lokalt aftales funktionsløn, hvis de pålægges funktion som:

1. havnelods,
2. slæbebådsfører,
3. stedfortræder,
4. tilsyn og sagsbehandling for selvejende lystbådehavne (marinaer)
5. driftsansvar for færgefart (overfartsleder).

Stk. 3

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af funktionsløn, henvises til Bilag A.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over 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

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af kvalifikationsløn, henvises til Bilag A.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundlønnen og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte 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:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men 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. Lønaftaler for ledere på grundløn 42 og derover

Stk. 1

For ledere fastsættes grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten/organisationen.

Stk. 2

Forslag til aflønning, udover lønnen i stk. 1, forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og lederen på grundløn 42 og derover.

Forslag sendes til tillidsrepræsentanten og organisationen i form af udkast til aftale.

Hvis organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. Organisationens tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Ledere kan under drøftelsen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten/organisationen. Forhandlinger vedrørende grupper af ledere føres med tillidsrepræsentanten/organisationen.

Tillidsrepræsentanten/organisationen for ledere på grundløn 42 eller derover kan anmode om en forhandling af lønforholdene.

Aftaleretten udøves af organisationen.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte 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 anvendelsesområde, 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 PFA Pension med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,77% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 18,00%) **[O.21]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,79 %, jf. § 12.

Stk. 3

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for

1. tjenestemænd og
2. pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner 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 er pensionsgivende. Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 5, og § 6, stk. 3. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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 løndelev.

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PFA Pension månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter 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 ansættelsesmyndigheden 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

De ansattes rettigheder er fastsat i det pensionsregulativ/-vedtægt, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningen skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 10

Havneassistenter, havnefogeder, havnemestre og havnechefer ansat før den 19. april 1996, og som kunne vælge at fortsætte pensionsbidragsindbetalingen til det hidtidige pensionsforsikringselskab, bevarer denne ret som en personlig ordning i de tilfælde, hvor pensionsordningen var oprettet før den 19. april 1996 i andre selskaber end PFA.

Stk. 11

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

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

- a) Der ydes ikke særlig feriegødtgørelse af denne løndel.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet 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

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pensionsindbetaling for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,79 %.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger 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, indbetales beløbet til pensionsordningen.

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. 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 og fridage

Stk. 1

Der kan lokalt indgås aftale om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Bemærkning:

Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler om tilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladers og personalegruppers ønsker og behov.

Stk. 2

1. Den årlige arbejdstid er 1924 timer inkl. ferie og sønehelligdage.

Bemærkning:

Havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder og havneassistenter har krav på 1 ugentlig fridag, ligesom der gives et antal årlige fridage svarende til antallet af sønehelligdage.

2. Tjenestelister/vagtplaner fastsættes 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.
3. Havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder, havneassistenter og 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

nyårsaftensdag. Tjeneste på de nævnte dage efter kl. 12.00 betragtes som overarbejde, jf. § 15.

Bemærkning:

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

4. Delt tjeneste bør undgås. For delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - skal der lokalt aftales en godtgørelse.
5. Maritimt personale kan tilbydes deltidsbeskæftigelse efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller hvis en sådan ikke er valgt, organisationen/den lokale afdeling.

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.

Stk. 3

Øvrige forhold for skibsførere og styrmand ved lejrskoleskibe:

Som kompensation for den særlige tjeneste i lejrskoleskibene gives skibsførere og styrmand ved disse skibe to ugers ekstra ferie årligt. Hvis det er muligt at give 3 ugers ferie sammenhængende i ferieperioden (1. maj til 30. september), bortfalder den ene uges ekstra ferie.

§ 14. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen op til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

[O.21] Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse. **[O.21]**

Organisationen orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuelle rådighedsforpligtigelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som arbejdsgiver opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).

§ 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Bemærkning:

For havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder, havneassistenter og maritimt personale henvises til gældende vagtplan.

For havnemestre og havnefogeder sker betaling efter § 15 kun i det omfang, der ikke allerede er sket honorering efter § 17, stk. 1 og 2.

Stk. 2

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

Merarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 3

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

Stk. 4

Hvis overarbejde/ deltidsbeskæftigedes merarbejde afspadsres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.

For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 5 og 6. For deltidsbeskæftigedes merarbejde kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes overarbejdstillæg således, jf. stk. 5-7:

Stk. 5

For overarbejde betales timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 6

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 7

Ansatte med højere aflønning end løntrin 36 får overarbejdsbetaling efter løntrin 36.

Ansatte på løntrin 39 eller svarende hertil og højere er ikke omfattet af stk. 1 - 6, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder.

§ 17. Årligt ulempetillæg

Stk. 1

Havnefogeder og havnemestre:

Til fuldtidsansatte på grundløntrin 27 eller højere ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 19.600 kr. årligt. Tillægget betales til dækning af alt arbejde i forskudt tid, herunder arbejde i weekend og forekommende overarbejde, jf. dog § 15, stk. 5, 7-8.

Bemærkning:

Tillægget dækker ikke rådighedsvagter.

Tillægget dækker ikke overarbejde af større omfang som følge af ekstraordinære situationer. I sådanne ekstraordinære situationer kan kommunalbestyrelsen efter en individuel vurdering yde kompensation for en nødvendig tidsmæssig overskridelse af større omfang. Godtgørelse for sådant merarbejde kræver i alle tilfælde en skriftlig redegørelse fra pågældende medarbejder med angivelse af grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Parterne er enige om, at der som hidtil kan indgås aftale om, at betaling af tillæg bortfalder, og at der i stedet gives betaling time for time til havnefogeder m.fl., der tørner om en vagt med en eller flere havneassistenter.

Stk. 2

Til *havnefogeder/ havnemestre* med grundlønstrin 22[O.21]pr. 1. april 2022: grundlønstrin 23[O.21] og til *deltidsansatte havnefogeder/ havnemestre* grundlønstrin 27[O.21]pr. 1. april 2022: grundlønstrin 27 + 1.811 kr. (31/3 2000-niveau)[O.21] eller højere kan kommunalbestyrelsen/havnebestyrelsen fastsætte et årligt, ikke-pensionsgivende tillæg, jf. nedenstående til dækning af alt forekommende overarbejde samt for eventuelt forekommende arbejde i forskudt tid mv.

<i>Antal årlige timer</i>	<i>Årligt tillæg, ikke-pensionsgivende</i>
45-99	6.200 kr.
100-144	10.100 kr.
145-219	14.800 kr.
220-284	20.600 kr.
285-360	26.000 kr.

1 overtime indgår med 1,5 time.

1 times arbejde på hverdage i tidsrummet 17-06, lørdage i tidsrummet 11-24 og på søn- og helligdage indgår med 0,25 time.

Lønseddeltekst. Ulempetillæg

Stk. 3

Honorar for varetagelse af ISPS-vagter i ikke-døgnbemandede havne fremgår af Protokollat 4.

Bemærkning:

Tillæg efter stk. 1 og stk. 2 dækker betaling for forekommende arbejde ud over den planlagte norm og betaling for ulempen for alt arbejde i forskudt tid mv. (hverdage kl. 17-06, lørdage kl. 11-24 samt søn- og helligdage).

§ 18. Arbejdstøj

Personalets beklædning/uniformering – bortset fra det ved lov fastsatte – fastsættes af vedkommende kommunalbestyrelse, havnebestyrelse eller havneudvalg efter lokal drøftelse for 1 år ad gangen.

§ 19. 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 arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 20. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

Der gives fornøden tjenestefrihed uden lønafkorting til de lægeundersøgelser, der er pålagt ved fornyelse af det lovpligtige sundhedsbevis.

§ 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.

Lederne Søfart

CVR-nummer: 16 40 05 48

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på mailadressen sik@lederne.dk.

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens/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 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 over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Fra kravet om afskedigelsesnævnshandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

Bemærkning:

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om afskedigelsesnævnshandling er fremsat, vil 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af organisationerne i denne overenskomst, hvorefter disse medlemmer i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden.

Kan enighed om indstilling af opmand ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som afskedigelsesnævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af afskedigelsesnævnet, 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. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

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 (månedslønnede)

Stk. 1

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

Stk. 2. Udviklingsplan

De 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:

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. [O.21] Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

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, jf. aftalen. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

Stk. 5. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 2.

Stk. 6. Personalegoder

De 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 egetbidraget”.

§ 24. Pension for timelønnede

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning jf. § 10, stk. 1 samt stk. 4, 6 og 7, hvor den timelønnede er fyldt 21 år.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3, stk. 1, 2, 4, 5 og 6	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstid og fridage
§ 15	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 16	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste
§ 18	Arbejdstøj

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 3

Ansatte, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 9. Funktionærlov.

§ 26. Opsigelse

Opsigelse kan ske til arbejdstids ophør den enkelte dag.

Opsigelse skal ske skriftligt.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 29. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Lederne Søfart

Pia Beck Nielsen

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

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

Endvidere henvises 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 kommunes 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 udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i treparts-aftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i treparts-aftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

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.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens 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.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

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 29. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Lederne Søfart

Pia Beck Nielsen

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For medarbejdere ansat i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

København, den 29. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Lederne Søfart

Pia Beck Nielsen

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 kommune 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, helbredsundersøgelse, 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 fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende 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 jfr. 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 jfr. 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 29. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Lederne Søfart

Pia Beck Nielsen

Protokollat 4 - Honorar for varetagelse af ISPS-vagter i ikke-døgnbemandede havne

I de havne, der er omfattet af ISPS-koden for så vidt angår havnefaciliteter, gælder følgende bestemmelser om vagt-/dispositionsordning, med mindre der lokalt indgås andre aftaler herom.

Stk. 1

For varetagelse af ISPS-ordningen uden for normal arbejdstid på hverdage, lørdage, søndage og helligdage betales et årligt ikke-pensionsgivende tillæg, som efter lokal aftale fordeles blandt de deltagende i vagt- /dispositionsordningen.

Fastsættelsen sker ud fra det /de samlede havneområde(r) hos ansættelsesmyndigheden – den juridiske opdeling af havnene, ansættelsesmyndigheden har valgt – og derefter de samlede driftsindtægter (målt over et gennemsnit for de sidste 3 år) med grundbeløb i 31/3 2000-niveau:

0 – 2.999.999 kr.	=	65.000 kr.
3.000.000 – 8.999.999 kr.	=	107.000 kr.
9.000.000 kr. og mere	=	173.000 kr.

Lønseddeltekst: ISPS-vagt I (lille), ISPS-vagt II mellem, ISPS-vagt III (stort)

Hvis der indgås en samarbejdsaftale mellem flere havne / juridiske enheder, er det de samlede driftsindtægter, der lægges til grund for beregningen af honorarets størrelse.

Grænsen for driftsindtægter reguleres, når der sker ændringer i § 6 i Danske Havnes vedtægter.

Hvis der et enkelt år er meget store udsving i de gennemsnitlige målinger (over 3 år), ses der bort fra dette år.

Stk. 2

Ved udkald under vagten – regnet fra pågældende forlader hjemmet, til pågældende er tilbage i hjemmet, eller normal arbejdstid begynder – betales der pr. påbegyndt time et grundbeløb på 300 kr.

Hvis der som en del af de lokale bestemmelser indgår tilsyn/rundering uden for normal arbejdstid, betragtes dette ikke som udkald efter denne aftale, men indgår som en del af den normale arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 3

Alle udbetalinger indgår i beregningen af den særlige feriegodtgørelse.

Reguleringen af beløbene sker med den til enhver tid gældende procentregulering efter aftale med Forhandlingsfællesskabet, jf. bilag B, nr. 2 (lønninger).

Endvidere er parterne enige om, at hvis der aftales en delvis ISPS-godkendelse, da betales der forholdsmæssigt – dog normalt mindst for én måned.

København, den 29. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Lederne Søfart

Pia Beck Nielsen

Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Der skal i den enkelte kommune altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer, og således at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper. Der skal decentralt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale.

Løn- og personalepolitiske anbefalinger

Systematisk anvendelse af medarbejdersamtaler og uddannelses- og udviklingsplanlægning 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.

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

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

Funktionsløn

- Administration af lovgivning
- Arbejdstidsmæssige ulemper
- Arbejdsplanlægning
- Byggeleder
- Budget- og eventuel regnskabsansvar
- Fleksibel opgavevaretagelse
- Gruppeleder
- Instruktion og supervisionsopgaver
- Kompetence
- Komplex opgavevaretagelse
- Kontrol og tilsyn
- Konsulent- og specialistfunktioner
- Koordinationsfunktioner
- Kompetence til større indkøb
- Ledelseskompetence, organisatorisk placering
- Ledelse af fagligt område/afdeling
- Omfanget af ledelsesopgaver
- Oplærings- og instruktionsfunktioner

- Omfanget af budget- og regnskabsansvar
- Personaleansvar, herunder sikkerhed/uddannelse
- Projektgruppearbejde
- Projektleder /-funktioner
- Projektering
- Referenceforhold
- Selvstændighed i opgavevaretagelsen
- Særlige ansvars-/arbejdsområder
- Sektionsleder
- Sagsbehandling
- Stedfortræder
- Udviklings- og planlægningsopgaver
- Deltagelse i havneudvalgsmøder
- Tilhørende funktioner, herunder bl.a. campingplads, turisme
- Anløb af skibe til skibsværfter
- Landbaserede sejljoller
- Ansvar for beddinger
- Betjening af radioudstyr
- Udførte lodsninger
- Lodsning af VLCC-skibe samt tilsvarende store nybygninger
- Trafikkoordinatorer
- Bugsertjeneste
- ISPS-opgaver

Det tilføjes, at det i bemærkningen til § 4, stk. 2, nr. 2 litra f, anførte om stillingens omfang (godsomsætning, eventuel færgeomsætning, antal lystbåde mv.) tillige kan indgå i vurderingen af funktionsløn.

- Kvalifikationsløn Anden erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Den for jobbet relevante efter- og videreuddannelse
- Dybde i faglig viden
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Engagement
- Erfaring fra tidligere lederstilling
- Erfaring fra tilsvarende arbejde

- Erfaring i almindelighed
- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Erfaring fra konstituering
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Efter- eller videreuddannelse
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer
- Flexibilitet
- God formidler
- Kreativitet
- Kompetencegivende efteruddannelse
- Ledelsesansvar
- Ledelserfaring
- Lokalkendskab
- Personligt udviklende kurser
- Relevant efter-/videreuddannelse
- Rutine og sikkerhed
- Samarbejdsevne og –vilje.
- Selvstændighed eller engagement
- Specialviden, herunder anden faglig uddannelse
- Samarbejdsevne
- ISPS-uddannelse
- Specialviden med hensyn til bugserbåde

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 overenskomstnr.	Omfatter må- nedslønnede?	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)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberregning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (04.72)	Ja	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Ja
10	Gruppeliv (04.74)	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), Se endvidere § 23, stk. 2	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
21	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ²
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
24	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
28	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja

¹ Kun omfattet af kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

Bilag C - Kontaktinformation om organisationen

Lederne Søfart
Vermlandsgade 65, 2300 København S
1058 København K
CVR-nummer: 16 40 05 48
Sikker mail: sik@lederne.dk
+45 3345 5565