

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 styrmænd (Forhandlingskartellets Fællesoverenskomst)

KL

Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører

HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren

Kort- og Landmålingsteknikernes Forening

Maskinmestrenes Forening

Søfartens Ledere

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret	4
§ 1. Hvem er omfattet, og hvem har forhandlings- og aftaleretten	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede (indtil 1. august 2014)..	5
§ 2A. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede (fra 1. august 2014)...	5
Kapitel 2. Månedslønnede.....	6
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn	7
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2014	11
§ 5. Funktionsløn.....	11
§ 6. Kvalifikationsløn	13
§ 7. Resultatløn.....	13
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg.....	14
§ 9. Funktionærlov.....	14
§ 10. Pension	15
§ 11. ATP	17
§ 12. Frit valg.....	17
§ 13. Arbejdstid og fridage	18
§ 14. Højere individuel arbejdstid	20
§ 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	20
§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste	22
§ 17. Årligt ulempetillæg	22
§ 18. Arbejdstøj.....	24
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag	24
§ 20. Tjenestefrihed	24
§ 21. Opsigelse	25
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	26
Kapitel 3. Timelønnede	27
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	27
§ 24. Pension for timelønnede.....	27
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	28
§ 26. Opsigelse	28
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	28
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse	28
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/ udviklingsplan	30
§ 1. Formål.....	30
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	30
§ 3. Drøftelse	31
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	32
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	33
Protokollat 4 - Honorar for varetagelse af ISPS-vagter i ikke-døgnbemannede havne	35

Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn..	37
Bilag B – Vejledende bilag om aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	41
Bilag C - Kontaktinformation om organisationerne	42

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet, og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. Ledende medarbejdere i idræts-, kultur-, og fritidssektoren, herunder hal-, stadion og idrætsinspektører samt forpagtere af et cafeteria og/eller en kiosk, som hører til idrætsanlægget,
2. Havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter,
3. Navigatører (skibsfører og styrmænd) på [O.13]Ærøfærgerne [O.13] samt lejrskoleskibe, skibsførere ved Grenaa-Anholt færgefart og Sejerø Færgen, skibsførere og overstyrmænd ved Færgeselskabet Læsø K/S, lodser og skibsfører i Århus Havn fx på bugserbåde.
4. Kort- og landmålingsteknikere,
5. Skov- og landskabsingeniører
6. Jordbrugsteknologer,
7. Maskinmestre i kommunerne samt maskinmestre ved Endelave færgefart, ved Færgeselskabet Læsø K/S og ved Århus Havn fx på bugserbåde.

som er ansat i:

- a) KL's forhandlingsområde
- b) Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster.

Bemærkning

De enkelte personalegrupper er nærmere beskrevet i § 4, stk. 2, nr. 1-6.

[O.13] 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.13]

Det må ikke i stillingsopslag eller ansættelsesbrev for ledende medarbejdere i idræts-, kultur-, og fritidssektoren gøres til en betingelse for ansættelse, at ægtefællen skal varetage driften af hallens cafeteria og/eller kiosk.

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60 og selvstyrehavne.

KL meddeler organisationen/organisationerne, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL findes i KL's overenskomstnr. (01.30).

Stk. 2

Forhandlingsretten for de i stk. 1 nævnte grupper er placeret således:

nr. 1	HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren
nr. 2 og 3	Søfartens Ledere

nr. 4	Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
nr. 5 og 6	Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører
nr. 7	Maskinmestrenes Forening

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Kort- og landmålingsteknikere ansat i Københavns kommune
2. Maskinmestre på forsyningsvirksomheder jf. overenskomst for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. (40.21)
3. Jordbrugsteknologer, ansat i stillinger, der er omfattet af andre overenskomster.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede (indtil 1. august 2014)

Stk. 1

Ansatte, som

- a) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
 - b) 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

- a) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
 - b) 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.

§ 2A. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede (fra 1. august 2014)

Stk. 1

[2014] 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.[2014]

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 forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 14 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

Med mindre 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.

Kort- og landmålingsteknikere, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnede, bevarer retten hertil som en personlig ordning.

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 oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner, således at denne situation undgås.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Nr.*	Stillingsbetegnelse:	Grundløn pr. 1. april 2013	Grundløn pr. 1. januar 2013
1.	Idrætsinspektører	47 + 6.000 kr.	47 + 6.000 kr.
1.	Hal- og stadioninspektører	21, 28, 33, 39 og 47	21, 28, 33, 39 og 47
1.	Assisterende halinspektører	21, 26, 31 efter lokal aftale	21, 26, 31 efter lokal aftale
2.	Havneassistenter	29	29
2.	Havnefogder/havnemestre/ maritime chefer	22, 27, 32, 37, 42, 46 + 2.200 kr.	22, 27, 32, 37, 42, 46 + 2.200 kr.
2.	Havnechefer	Efter individuel aftale	Efter individuel aftale
2.	Havnekaptajner	Efter individuel aftale	Efter individuel aftale
3.	Kort- og landmålingstekniker	22 + 3.000 kr.	[O.13]22 + 4.000[O.13]
3.	Kort- og landmålingstekniker med særligt fagligt ansvar	31 + 3.000 kr. efter lokal aftale	31 + 3.000 efter lokal aftale
4.	Skov- og landskabsingeniør	35	[O.13]35 + 900 kr.[O.13]
4.	Skov- og landskabsingeniør med væsentlige administrative kompetencer, herunder økonomiske og/eller ledelsesmæssige beføjelser	42 efter lokal aftale	42 efter lokal aftale
4.	Jordbrugsteknolog	27	27
5.	Skibsførere og styrmænd ved lejrskoleskibe, øvrige skibsførere, overstyrmænd, maskinchefer samt lodser	43	43
6.	Nyuddannede maskinmestre uden for forsyningsvirksomheder	29	[O.13]29 + 2.000 kr.[O.13]
6.	Maskinmestre uden for forsyningsvirksomheder og Maskinmestre ansat på institutioner i Københavns Kommune	35 + 2.000 kr.	35 + 2.000 kr.
6.	Maskinmestre uden for forsyningsvirksomheder med specialistområde og/eller ledelse Maskinmestre ansat på institutioner i Københavns Kommune med overordnet ledelse,	42 + 2.000 kr.	42 + 2.000 kr.
6.	Maskinmestre ansat i basisstillinger på institutioner i Frederiksberg Kommune	36 + 2.000 kr.	36 + 2.000 kr.
6.	Maskinmestre ansat i stillinger med ledelse i Frederiksberg Kommune	42 + 2.000 kr. 46 + 2.000 kr. 49 + 2.000 kr.	42 + 2.000 kr. 46 + 2.000 kr. 49 + 2.000 kr.
5. og 6.	Maskinmestre og skibsførere ved Århus havn samt øvrige maskinmestre ved færgefarter	33	33

* Nummer henviser til nummerering nedenfor.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

1. *Ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren*

Grundlønnen skal afspejle anlæggets samlede størrelse og aktivitet.

- a) Idrætsinspektør, er en person, der har fået overdraget det administrative tilsyn med samtlige i en kommune beliggende, kommunalt drevne idrætsanlæg.
- b) Hal- og stadioninspektører, er en person, som har fået overdraget den daglige ledelse af et idrætsanlæg. Hal- og stadioninspektører er ansvarlige for de med vedkommende idrætsanlægs drift forekommende praktiske, administrative og udviklingsmæssige opgaver, eksempelvis indgåelse af aftaler om udlejning af anlægget og om afvikling af idrætsstævner.
- c) Assisterende halinspektør, er en person, der i samarbejde med halinspektøren udfører opgaver, der er omfattet af overenskomsten.

Bemærkning:

Ved et idrætsanlæg forstås det eller de indendørs og/eller udendørs idrætsetablissemeter (idrætshaller, svømmehaller, skøjtehaller, skydebaner etc., samt kombinationer i sådanne haller og/eller stadion, fodboldbaner, håndboldbaner, tennisbaner, friluftsbade etc., samt kombinationer af sådanne udendørs etablissemeter) med tilhørende omklædnings- og baderum samt eventuelle mødelokaler og cafeteria, for hvilke en person – hal- og stadioninspektøren – har fået overdraget den daglige ledelse.

En kommune vil lovligt kunne gøre det til et vilkår for at yde tilskud eller anden form for støtte til selvejende institutioner m.v., at overenskomsten følges.

Idrætsinspektører kan ansættes, hvor der i en kommune er 3 eller flere idrætsanlæg.

Indplacering som assisterende halinspektør kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

2. *Havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder og havneassistenter:*

- a) 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.
- b) Ved en havneassistent forstås en person, der under en havnemesters eller havnefogeds ledelse deltager i havnens drift og administration.
- c) Ansættelse i stillinger som nævnt i punkt a og b forudsætter navigatøruddannelse (minimum uddannelse som sætteskipper).

Når særlige forhold taler herfor, kan der efter aftale mellem Søfartens Ledere og kommunalbestyrelsen/bestyrelsen for selvstyrehavnen ved besættelse af en af ovennævnte stillinger, ansættes personer med en anden grundlæggende uddannelse end navigatøruddannelse.

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 omfattet af pkt. c aftales mellem kommunalbestyrelsen/havneudvalget eller bestyrelsen for selvstyrehavnen og Søfartens Ledere.

e) Ved havnechef forstås en person, der selvstændigt forestår havnens virksomhed og som refererer til kommunaldirektøren og/eller havneudvalget eller bestyrelsen for selvstyrehavnen.

Ved besættelse af stillinger som havnechef forudsættes det, at stillingsindehaveren har 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. a og b.

Bemærkning:

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

f) Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden eller havneudvalget eller bestyrelsen for selvstyrehavnen og Søfartens Ledere kan en stilling besættes på deltid.

Bemærkning:

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.

3. Kort- og Landmålingsteknikere:

Ved kort- og landmålingsteknikere forstås personer,

- a) der har gennemgået uddannelsen til kort og landmålingstekniker, jf. seneste bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelse til kort- og landmålingstekniker AK
- b) har bestået 3. fagklasse (teknisk skole) samt gennemgået en praktiktid på i alt 1½ år på et landinspektørkontor, hos en praktiserende landinspektør eller et andet af Undervisningsministeriet godkendt praktiksted, eller
- c) har inden den 31. december 1971 påbegyndt en mindst 3-årig uddannelse hos en praktiserende landinspektør som landmålingstekniker, og som kan dokumentere dette gennem attestation af Den Danske Landinspektørforenings standardbevis.

Ved ansættelse af en kort- og landmålingstekniker gives der meddelelse til Kort- og Landmålingsteknikernes Forening. Se bilag C for kontaktinformation.

4. *Skov- og Landskabsingeniører og jordbrugsteknologer*

Ved skov- og landskabsingeniører forstås personer, der har gennemført en uddannelse som skov- og landskabsingeniør (tidligere benævnt skovtekniker) i henhold til Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som skov- og landskabsingeniør.

Ved jordbrugsteknologer forstås personer, der har gennemført en af nedennævnte uddannelser:

- a) Landbrugstekniker samt Gartneritekniker, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse om jordbrugsteknikeruddannelsen.
- b) Jordbrugsteknolog, jf. bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelser inden for jordbrug.

5. *Maritimt personale*

For maritimt personale, som fx navigatører, skibsførere, overstyrmænd og maskinmestre omfattet af § 1, stk. 1, nr. 3 og nr. 7 gælder, at grundlaget for tjenesteforholdet er den gældende sømandslov (dog undtagen lodser).

6. *Maskinmestre*

Ved maskinmestre forstås personer, der har gennemgået maskinmesteruddannelsen i henhold til lov om maritime uddannelser.

§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2014

Grundlønsforhøjelsen aftalt pr. 1. januar 2014 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.

§ 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 ledende medarbejdere i idræts-, kultur og fritidssektoren skal der lokalt aftales funktionsløn for følgende funktioner:

1. Økonomisk ansvar,
2. Opgaver på forskellige typer institutioner,
3. Kompetence til ansættelse/afskedigelse af personale,
4. Styring af indtægtsdækket virksomhed eksempelvis eliteanlæg,
5. Styring af idrætsanlæg med stor publikumstilstrømning,
6. Funktion som ledende halinspektør.

Stk. 3

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. 4

Til *maskinmestre*, der enten:

1. fast deltager i driftsvagter ved Københavns Energi, E2 eller Lynetten eller
2. fast deltager i værkstedstjeneste ved Københavns Energi, E2 eller Lynetten ydes et tillæg på 8.600 kr.

Lønseddeltekst: Fast vagttjeneste

Bemærkning:

Tillægget ydes tillige, hvor der i maskinmesterens arbejdsfunktion indgår tjeneste ved såvel driftsvagt som værkstedstjeneste.

Stk. 5

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

For ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren skal der lokalt aftales kvalifikationsløn for følgende kvalifikationer:

1. faglig uddannelse,
2. erfaring fra tilsvarende arbejde.

Lønseddeltekst: Udd./Erfaring

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 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. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Idræts-, hal- og stadioninspektører, kort- og landmålingsteknikere og skov- og landskabsingenører samt maskinmestre i Københavns Kommune, som var ansat den 31. marts 1998, maritimt personale, som var ansat den 31. marts 1999 og havnechefer, havnemestre, havnefogeder og havneassistenter, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 henholdsvis 1. april 1999 og 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn, og for havnechefer, havnemestre, havnefogeder og havneassistenter tillige faste rådighedstillæg eller klassificeringstillæg.

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

Aftaler 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

Kort- og landmålingsteknikere, havnechefer, havnemestre, havnefogeder og havneassistenter som ved overgangen til Ny Løn pr. 1. april 1998 henholdsvis 1. april 2000 fik overgangstillæg således:

Stillingsbetegnelse:	Overgangstillæg Tillæg
Kort- og landmålingsteknikere	2.263 kr.
Havnemestre, havnefogeder og havneassistenter	4.800 kr.
Havnechefer, der pr. 31. marts 2000 var indplaceret på løntrin 48 eller derover	10.400 kr.

bevarer overgangstillægget under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden/i hidtidig stilling.

Stk. 3

Overgangstillæggene kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse hos ansættelsesmyndigheden. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

§ 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 med virkning fra ansættelsen således:

Stillingsbetegnelse	Selskab	Pension indtil 31. december 2013	Pension pr. 1. januar 2014
Hal-, stadion- og idrætsinspektører og assisterende hal-inspektører	PFA	16,37 %	[O.13] 16,55 % [O.13]
Havnechefer, Maritime chefer, Havnekaptajner, Havnemestre, Havnefogeder Havneassistenter, Skibsførere og styrmænd ved lejrskoleskibe, Skibsførere på bugserbåde ved Århus Havn samt øvrige skibsførere, Overstyrmænd og Lodser	PFA	16,80 %	[O.13] 17,00 % [O.13]
Kort- og landmålingsteknikere	PFA	18,00 %	18,00 %
Skov- og landskabsingeniører	Nordea Liv & Pension	17,30 %	17,30 %
Jordbrugsteknologer	Nordea Liv & Pension	16,11 %	[O.13] 16,35 % [O.13]
Maskinmestre ved færgefarter, maskinchefer samt maskinmestre	PFA	16,58 %	[O.13] 17,45 % [O.13]
Maskinmestre uden for forsyningsvirksomheder	PFA	17,30 %	[O.13] 17,45 % [O.13]
Maskinmestre ansat på institutioner i Københavns Kommune			
Maskinmestre ansat på institutioner i Frederiksberg Kommune			

Pensionsbidraget udgør ovenstående procentsats af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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:

[O.13] For ansatte med pension i PFA: Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser. **[O.13]**

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 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

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til det relevante pensionsselskab månedsvis 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

I 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

For *havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder og havneassistenter* gælder følgende:

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 månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- 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

For ansatte efter denne overenskomst gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
> 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
> 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 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 :

- der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling. et.

Lønseddeltækst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skiftlig 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

Kort- og landmålingsteknikere, skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer og maskinmestre:

1. Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, efter hvilken der lokalt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladers og personalegruppers ønsker og behov.

2. For fuldtidsbeskæftigede kort- og landmålingsteknikere inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause.
3. For deltidsbeskæftigede kort- og landmålingsteknikere inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den enkelte dag.
4. Der tilkommer fridage efter de regler, der gælder for ansættelsesmyndigheden.
5. For maskinmestre i Københavns Kommune gælder desuden følgende:

Nytårsaftensdag er der ret til frihed med løn for maskinmestre med grundløn 35+ 2.000 kr., hvis tilstedeværelse ikke er nødvendig af hensyn til arbejdets tarv.

Juleaftensdag og 1. maj betragtes som søgnehellidag. Grundlovsdag betragtes som søgnehellidag fra kl. 12.

Stk. 2

Ledende medarbejdere i idræts-, kultur og fritidssektoren:

1. Ansættelsesmyndigheden udarbejder efter drøftelse med hal- og stadioninspektøren en arbejdsplan (arbejdstidsfordelingsplan).
2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer. Arbejdstiden fastsættes i en normperiode på minimum tre måneder, medmindre andet aftales.
3. Delt tjeneste søges undgået.

4. Idræts-, hal- og stadioninspektører og assisterende halinspektører skal – ud over normal ferie – opnå et årligt antal fridage svarende til antallet af søndage og sønehelligdage i det omfang, disse dage det enkelte år falder på hverdage.

Herudover ydes 16 hverdagsfridage pr. år, jf. ovenstående.

Der tilkommer hal- og stadioninspektører en ugentlig fridag. Ved udarbejdelsen af arbejdsplanen skal det påses, at af idræts-, hal- og stadioninspektørens årlige fridage skal mindst 20 falde på søndage (heraf 4 i forbindelse med ferie) og mindst på 3 sønehelligdage.

Der ydes 1 hverdagsfridag i tilslutning til hver af de uden forbindelse med ferien faldende 16 søndagsfridage, således at der i disse tilfælde gives fri enten lørdag og søndag eller søndag og mandag i sammenhæng.

Stk. 3

Havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder, havneassistenter og maritimt personale:

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 nytårsaftensdag. 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 deltidbeskæftigelse 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 deltidbeskæftigelse.

Stk. 4

Øvrige forhold for skibsførere og styrmænd ved lejrskoleskibe:

Som kompensation for den særlige tjeneste i lejrskoleskibene gives skibsførere og styrmænd ved disse skibe to ugers ekstra ferie årligt. Hvis det er muligt at give 3 ugers ferie sammenhængende i ferieperioden (2. maj til 30. september), bortfalder den ene uges ekstra ferie.

§ 14. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

[O.13] 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. **[O.13]**

Bemærkning:

[O.13] Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse og ordningen er frivillig.

Organisationen orienteres om indgåede aftaler. **[O.13]**

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 medarbejder 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.

§ 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Kort- og landmålingsteknikere, skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer, maskinmestre, havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder, havneassistenter og maritimt personale:

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

Bemærkning:

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

2. Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.
3. Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.
4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.
5. Hvis overarbejde/ deltidsbeskæftigedes merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100%, jf. pkt. 6. For deltidsbeskæftigedes merarbejde kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes overarbejdstillæg således:

For kort- og landmålingsteknikere, skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer og maskinmestre:

6. For 1., 2. og 3. times overarbejde betales timeløn med et tillæg på 50 %.
7. For 4. og følgende overtimer og for overarbejde på søn- og helligdage betales timeløn med et tillæg på 100 %.

For havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder, havneassistenter og maritimt personale:

8. Der betales timeløn med et tillæg på 50 %.

Bemærkning:

For *havnemestre* og *havnefogeder* sker betaling efter foranstående kun i det omfang, der ikke allerede er sket honorering efter § 17 stk. 3 og 4.

8. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-6.
9. Ansatte med højere aflønning end løntrin 36 får overarbejdsbetaling efter løntrin 36.
10. Ansatte på løntrin 39 eller svarende hertil og højere er ikke omfattet af stk. 1, nr. 1-8, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

Kort- og landmålingsteknikere

10. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales pr. gang ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltækst. Manglende varsel

Bemærkning:

For *maskinmestre* i Københavns kommune gælder, at der lokalt træffes aftale om honorering for overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.

Ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren er omfattet af § 17, stk. 2.

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Stk. 1

Ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder, havneassistenter, maritimt personale kort- og landmålingsteknikere, skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer og maskinmestre:

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

Stk. 2

Maskinmestre i Københavns Kommune:

Der udarbejdes vagtlistes, hvoraf den enkelte maskinmesters vagter og fridage fremgår. Maskinmesteren skal være bekendt med tjenestens placering mindst 4 uger forud.

I øvrigt skal der lokalt træffes aftale om honorering for arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste.

§ 17. Årligt ulempetillæg

Stk. 1

Skov- og landskabsingeniører gælder, at kommunalbestyrelsen kan give et ikke-pensionsgivende dispositionstillæg på 11.000 kr. årligt.

Lønseddeltekst: Dispositionstillæg

Tillægget gives som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden. Ved udkald og længerevarende overarbejde godtgøres efter bestemmelserne om over- og merarbejdsbetaling, jf. § 15.

Hvis en ansat indgår i en rådighedsvagtaftale, reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

Stk. 2

Ledende medarbejdere i idræts-, kultur og fritidssektoren:

Der betales et særligt ulempetillæg for alt arbejde i forskudt tid samt for uplanlagt arbejde ud over den aftalte norm efter følgende regler:

Årligt antal timer på hverdage i tidsrummet kl. 17-06 (på lørdage endvidere kl. 11-24) og på søn- og helligdage kl. 00-24, hvor hal- og stadioninspektøren er forpligtet til at være til stede i anlægget	Årligt tillæg, ikke-pensions-givende.
indtil – 200	0 kr.
201 - 400	6.200 kr.
401 - 600	10.300 kr.
601 - 900	15.700 kr.
901 - 1.200	21.300 kr.
over 1.200	27.500 kr.

Lønseddeltekst: Ulempetillæg

Bemærkning:

Karakteren af arbejdet som hal- og stadioninspektør medfører – ud over et efter omstændighederne betydeligt arbejde i forskudt tid - at merarbejde kan

forekomme. Bestemmelsen om faste ulempetillæg for alt arbejde i forskudt tid og for eventuelt merarbejde må ses på denne baggrund.

Parterne er enige om at henstille, at eventuelt merarbejde i videst muligt omfang godtgøres med erstatningsfrihed.

Stk. 3

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, pkt. 8 – 11.

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 timestofbruget.

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. 4

Til *havnefogeder/havnemestre* med grundløntrin 22 og til *deltidsansatte havnefogeder/havnemestre* grundløntrin 27 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. 5

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

Bemærkning:

Tillæg efter stk. 3 og stk. 4 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

Stk. 1

Kort- og landmålingsteknikere:

Når specielt arbejdstøj efter arbejdets karakter er nødvendigt, herunder ved opmåling, tilsyn i marken mv., stilles det til rådighed for den ansatte efter institutionens skøn.

Stk. 2

Havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder og havneassistenter samt maritimt personale:

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

For *havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder og havneassistenter samt maritimt personale* gives fornøden tjenestefrihed uden lønafkorting til de lægeundersøgelser, der er pålagt ved fornøden 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

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der 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 henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Kontaktinformation findes i bilag 4.

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 afskedigelsesnævnsbehandling 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 afskedigelsesnævnsbehandling 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.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1

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

Stk. 2 Særlig feriegodtgørelse

- a) For kort- og landmålingsteknikere samt maskinmestre ansat ved institutioner i Københavns Kommune udgør den særlige feriegodtgørelse 2,45%.
- b) For maskinmestre i Frederiksberg Kommune udgør den særlige feriegodtgørelse 2,25 %.

Stk. 3 Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om individuel kompetenceudvikling/ udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

Stk. 4 Kompetencefond

[O.13] De ansatte er omfattet af Aftale om Den kommunale kompetencefond, (05.32).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte med virkning fra 1. januar 2014 kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalkompetencefond.dk. [O.13].

Stk. 5 Tryghedspulje

[O.13] 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 bl.a. kompetenceudvikling og efteruddannelse. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. [O.13]

Stk. 6 Fleksjob

[O.13] De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2. [O.13]

Stk. 7 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:

- 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.

Timelønnede, som allerede har opnået ret til pension ved tidligere kommunal/amtslig/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

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

§ 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 oplistet i bilag B.

§ 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 2013, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015. Opsigelse skal ske skriftligt.

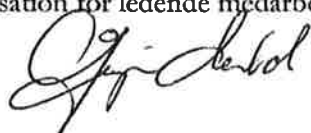
Stk. 3

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

København, den

For
KL

For
HI - Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren



For
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening

For
Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører

For
Maskinmestrenes Forening

For
Søfartens Ledere

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KI. er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for *ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, kort- og landmålingsteknikere og skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer, maskinmestre, samt skibsførere, lodser og styrmand.*

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.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 trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale 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.

Sik. 2

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

Sik. 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

Sik. 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.

Sik. 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.

Sik. 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, 13. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Tina V. Jensen

For

Forhandlingskartellet

Jørgen Mosbæk

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013.

Stk. 1

For ansatte i fleksjob [O.13] før 1. januar 2013 [O.13] 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 forhåndsftaler, 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 parters deltagelse. 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 [O.13] 1. januar 2013 og senere [O.13] 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, 13. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Tina V. Jensen

For

Forhandlingskartellet

Jørgen Mosbæk

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 feriegødtgørelse) 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 skattebegunstigede 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, helbredsbehandling, 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, 13. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Tina V. Jensen

For

Forhandlingskartellet

Jørgen Mosbæk

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 KTO, 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, 13. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Tina V. Jensen

For

Forhandlingskartellet

Jørgen Mosbæk

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 forhåndsaftaler, 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 forhåndsaf-talen.

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 – eksempler gældende for alle personalegrupper omfattet af denne overenskomst

- Administration af lovgivning
- Arbejdstidsmæssige ulemper
- Arbejdsplanlægning
- Byggeleder
- Budget- og eventuel regnskabsansvar
- Fleksibel opgavevaretagelse
- Gruppeleder
- Instruktion og supervisionsopgaver
- Kompetence
- Kompleks 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

Kvalifikationsløn - eksempler gældende for alle personalegrupper omfattet af denne overenskomst

- Anden erhvervs erfaring 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 jobrokering, 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 jobrokering, 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
- Fleksibilitet
- God formidler

- Kreativitet
- Kompetencegivende efteruddannelse
- Ledelsesansvar
- Ledelseserfaring
- Lokalkendskab
- Personligt udviklende kurser
- Relevant efter-/videreuddannelse
- Rutine og sikkerhed
- Samarbejdsevne og –vilje.
- Selvstændighed eller engagement
- Specialviden, herunder anden faglig uddannelse
- Samarbejdsevne

Funktionsløn – eksempler gældende for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren

- Idrætsanlæggets størrelse
- Ansvar for vedligeholdelse af anlægget
- Aktivitetsniveau på anlægget
- Indgåelse af aftale om vedligeholdelse, udlejning og benyttelse af anlægget
- Tilsyn med brugere, rengøring, entreprenører mv.
- Forpagtning af cafeteria/og eller en til idrætsanlægget hørende kiosk.

Funktionsløn – eksempler gældende for kort- og landmålingsteknikere

- Opmåling
- GIS
- Satelitnavigation (GPS)
- Nivellering
- Konstruktion
- Systemplanlægning, administration og programmering
- Fotogrammetri - digital billedbehandling
- Digitale kort
- Layout
- Tilsyn
- BBR-register:

Funktionsløn – eksempel gældende for skov- og landskabsingeniører

- Naturvejleder- og/eller naturskolefunktioner mv.

Funktionsløn – eksempler gælder for havnechefer, maritime chefer,

havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter

- 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 – eksempler gældende for havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter:

- ISPS-uddannelse
- Specialviden med hensyn til bugserbåde

Bilag B – Vejledende bilag om aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.:

Nr.	Aftale og overenskomstnr.	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)	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 (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 ulempetilæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12), Se endvidere § 22, stk. 2	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 organisationerne

HI - Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren
Solrød Center 57, 1. th.
2680 Solrød Strand
post@h-i.dk
+45 5614 7444

Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
Anelystparken 37D
8381 Tilst
klf@kl-f.dk
+45 8614 6818

Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører
Emdrupvej 28A
2100 København Ø
dsl@skovogland.dk
+45 3323 0045

Maskinmestrenes Forening
Sankt Annæ Plads 16
1250 København K
mf@mmf.dk
+45 3336 4920

Søfartens Ledere
Havnegade 55
1058 København K
mail@soefartens.org
+45 3345 5565