

Tid: Den 28. februar ²⁰¹¹ og kl. 23.59

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster inden for Forhandlingskartellets forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Forhandlingskartellet og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGS PROTOKOL

Parterne er enige om at indstille overenskomst og aftaler fornyet på følgende vilkår:

Fornyelserne sker inden for rammerne af KTO-forliget af 19. februar 2011.

1. DÆKNINGSOMRÅDE

Der foretages følgende ændringer til overenskomstens § 1, stk. 1, nr. 5:

- ”lodser i Rønne Havn” udgår
- ”skibsførere ved Sejerø Færgen” indsættes.

Overenskomstens § 2, stk. 2, nr. 3 ændres til:

”Ansættelse i stillinger som nævnt i punkt 1 og 2 forudsætter navigatoruddannelse (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 navigatoruddannelse.”

Overenskomstens § 2, stk. 4 opdateres med de relevante bekendtgørelser.

2. LØN

Kort- og Landmålingsteknikere på grundløn 22 + 2.000 (31/3-00) oprykkes pr. 1. januar 2012 til grundløn 22 + 3.000 (31/3-00).

Kort- og Landmålingsteknikere på grundløn 31 + 2.000 (31/3-00) oprykkes pr. 1. januar 2012 til grundløn 31 + 3.000 (31/3-00).

Grundlønnsforbedringerne gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt 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 stilling for den enkelte ansatte.

Udgift 0,092 mio. kr.

3. LOKAL LØNDANNELSE

Fællesaftale om Ny Løn videreføres som Fællesaftale om lokal løndannelse, og ændres i overensstemmelse med forlig af 22. februar 2011.

4. PENSION

Pensionsbidraget forhøjes med virkning fra 1. januar 2012 for følgende:

- Pensionsbidraget for hal-, stadion- og idrætsinspektører samt assisterende halinspektører forhøjes fra 16% til 16,37%.
- Pensionsbidraget for skov- og landskabsingeniører forhøjes fra 17% til 17,3%.
- Pensionsbidraget for jordbrugsteknologer fra 15,79% til 16,11%.
- Pensionsbidraget for havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, skibsførere og styrmænd ved lejrskoleskibe, øvrige skibsførere, overstyrmænd og lodser samt skibsførere på bugserbåde ved Århus Havn forhøjes fra 16,4% til 16,80%.
- Pensionsbidraget for maskinmestre udenfor forsyningsvirksomheder, maskinmestre ansat på institutioner i Københavns Kommune samt maskinmestre ansat på institutioner i Frederiksberg Kommune forhøjes fra 17,12% til 17,3%.
- Pensionsbidraget for maskinmestre ved færgefarter, maskinchefer samt maskinmestre ved på bugserbåde ved Århus Havn forhøjes fra 16,4% til 16,58%.

Pensionsforbedringer for maskinmestre aftalt ved O.08 belaster rammen ved O.11 med 0,085 mio.kr.

Parterne er enige om at undersøge praksis og klarlægge dispensationsmulighederne for, at nyansatte efter aftale med ansættelsesmyndigheden kan forblive i hidtidig pensionsordning.

Udgift 1,083 mio. kr.

5. FORENKLING

Parterne er enige om, at § 15 om overarbejde og § 20 om tjenestefrihed forenkles og justeres, jf. bilag 1. Der er ikke tiltænkt realitetsændringer hermed.

Parterne er endvidere enige om, at der ses på yderligere forenklinger af overenskomstens opbygning i perioden, herunder drøftes brugen af betegnelsen "maritimt personale".

6. ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG

Til fornyelse af Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (04.89) afsættes 0,3 % af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

For skov- og landskabsingeniører forhøjes dispositionstillægget med virkning fra 1. januar 2012 fra 9.100 kr. (31/3-00) til 11.000 kr. (31/3-00).

Overenskomstens § 13, stk. 3, nr. 4 ændres med virkning fra 1. januar 2012 således, at godtgørelsen for delt tjeneste skal aftales lokalt.

Udgift 0,080 mio. kr.

7. FRIT VALG

Med virkning fra 1. januar 2012 kan månedslønnede med ret til pension, som er omfattet af pensionsordningen i § 11, vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb, jf. bilag 2.

Timelønnede er ikke omfattet af muligheden for at kunne vælge mellem pension og løn. For timelønnede indbetales pensionsbidrag som hidtil.

8. PLUSTID

Forsøgsordningen om plustid videreføres.

9. KOMPETENCEUDVIKLING

Protokollat om kompetenceudvikling justeres i henhold til vedlagte bilag 3.

10. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling samt, at der mellem parterne kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om i overenskomstperioden at iværksætte de personalepolitiske projekter nævnt i bilag 4.

11. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Ansatte indenfor Forhandlingskartellets forhandlingsområde er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112451.

Opgørelse af hvilke midler, der indgår i hvilke gennemsnitsløngarantigrupper fremgår af bilag 5.

12. HOVEDAFTALE

Hovedaftale for Forhandlingskartellet fornyes i henhold til udkast af 1.2.2011.

13. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Samlet udgift udgør 1,255 mio.kr., svarende til 0,3% af lønsummen.

Hvor intet andet er nævnt træder ændringerne i kraft pr. 1. april 2011.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af bilag 6.

14. AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages for-
enklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed
herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke ud-
sendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en
hurtig udsendelse.

Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne.

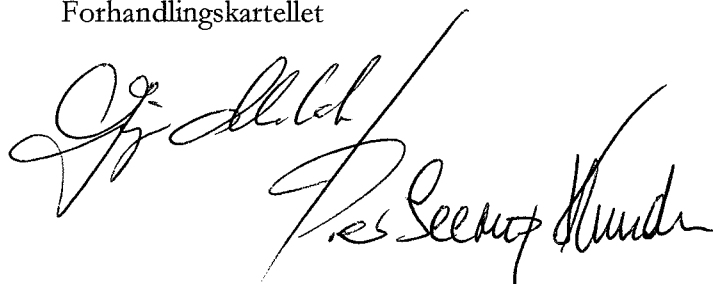
Aftale(r) og overenskomst(er) med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke po-
sitivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videre-
ført efter 31. marts 2011, dog med de justeringer der er en konsekvens af de
aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse
med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyel-
sen af ovennævnte overenskomst(er) og aftale(r) sker på de vilkår, der er an-
ført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale
ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i
de nugældende overenskomst(er) og aftale(r).

For
KL

For
Forhandlingskartellet



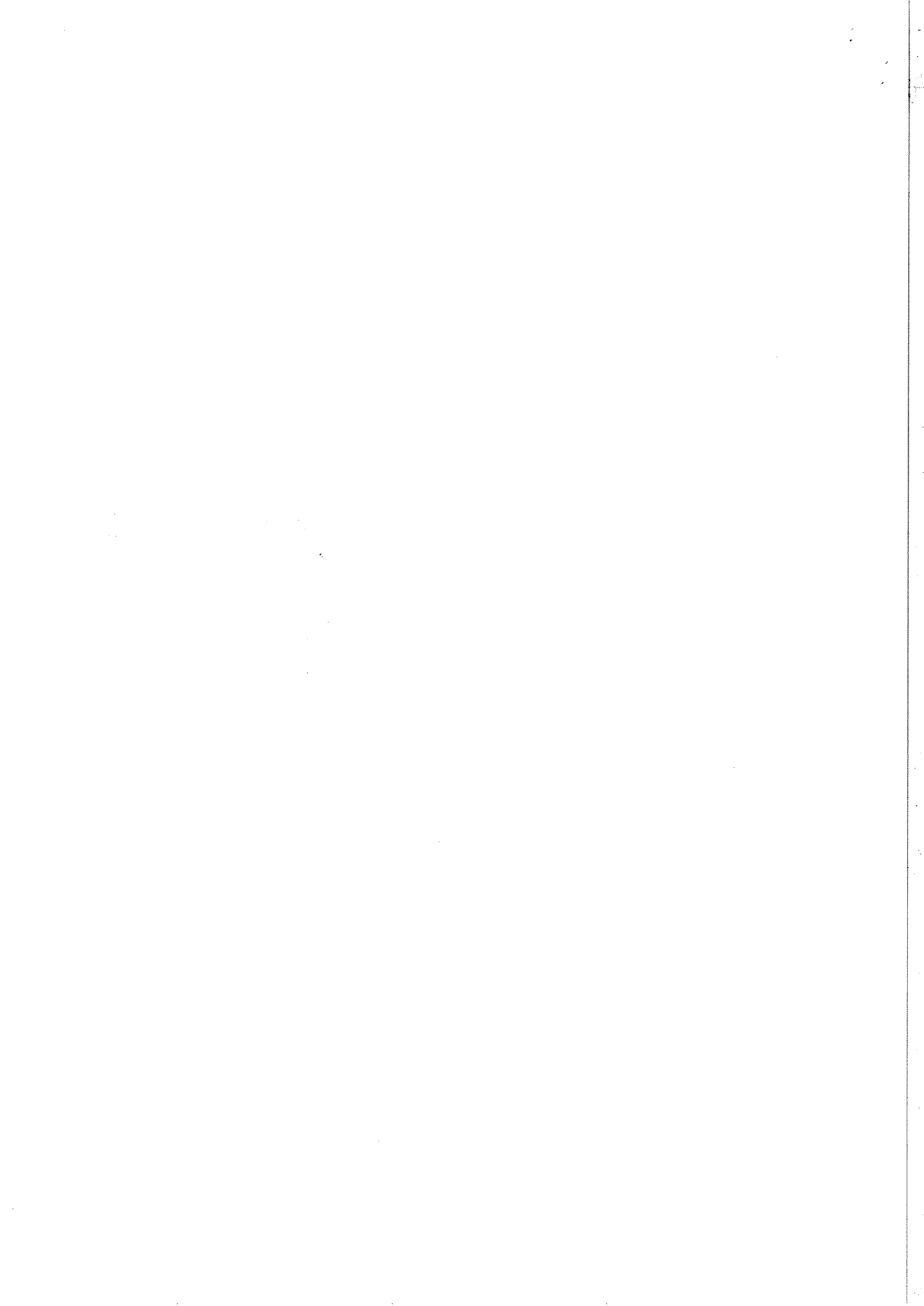
For
Halinspektørforeningen

For
Søfartens Ledere

For
Kort og Landmålingsteknikernes For-
ening

For
Danske Skov- og Landskabsingeniører

For
Maskinmestrenes Forening



§ 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

For kort- og landmålingsteknikere, skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer, maskinmestre, havnemestre, havnekaptajner, maritime chefer, havnefogeder, havneassistenter og maritimt personale gælder følgende:

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

Bemærkning:

For 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.

6. For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes overarbejdstillæg således:

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

- a) For 1., 2. og 3. times overarbejde betales timeløn med et tillæg på 50 %.
- b) 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:

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.

7. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5-9.
8. Ansatte med højere aflønning end løntrin 36 får overarbejdsbetaling efter løntrin 36.
9. 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.
10. Kort- og landmålingsteknikere

For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales pr. gang ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 26,56 kr.

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.

§ 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 fornyelse af det lovpligtige sundhedsbevis.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Med virkning fra 1. januar 2012 kan den enkelte ansatte vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb.

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

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, ydes denne som et tillæg, der udbetales månedsvist bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke feriegodtgørelse af tillægget.

Stk. 3

Allerede ansatte giver besked senest 1. oktober 2011 om valg mellem pension og løn. Nyansatte giver besked om valg ved ansættelsen.

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

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.

Stk. 5

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

Protokollat – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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 ansatte. 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.

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

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. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3

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

Forhandlingskartellet – personalepolitiske projekter

Innovation

Der etableres et projekt om innovation med deltagelse af nogle enkelte faggrupper indenfor Forhandlingskartellets område. Innovationsprojektet tager udgangspunkt i, at den enkelte medarbejder sidder inde med en unik viden om eget fag og om udførelsen af sit arbejde.

Formålet med projektet er, at skabe nye metoder og nyt tankesæt på arbejdspladsen/i kommunen gennem bruger- og medarbejderdrevet innovation til at opnå reel merværdi i form af nye, effektive ydelser, mere tilfredse borgere og øget arbejdsglæde hos medarbejderne.

Projektet har fokus på, hvorledes innovation kan understøttes lokalt, herunder brug af uddannelse.

Endelig projektbeskrivelse udarbejdes af parterne efter opnåelse af bevilling.

Estimeret udgift: 400.000 kr.

Projekt med Søfartens Ledere og FOA om sønæringsbevis

Projektet skal undersøge muligheden for fastholdelse af arbejdskraften og kompetencen for det maritime personale i de kommunale havne og på kommunale færgeoverfarter.

Projektet vil afdække lovgivningen og kravene for fastholdelse af sønæringsbevis for det maritime personale ved de kommunale havne og kommunale færgeoverfarter, idet sønæringsbevis kræver at man har sejlet samt gennemgået efteruddannelse indenfor de sidste 5 år.

Endvidere undersøges reglerne og mulighederne for udstationering eller jobbytte mellem de forskellige kommunale havne/kommunale færgeoverfarter i Danmark.

På baggrund af ovenstående vil projektet komme med en række anbefalinger til kommunerne/de kommunale havne og de kommunale færgeoverfarter.

I projektet deltager repræsentanter fra Søfartens Ledere, FOA, Danske Havne og KL. Endelig projektbeskrivelse udarbejdes af parterne efter opnåelse af bevilling.

Estimeret udgift: 100.000 kr.

Oversigt over fordeling af midler/gennemsnitsløngaranti

GSN-Gruppe	Overenskomstgruppe	I alt / kr. i hele tusinder	Centrale lønmidler
GG 112451	Forhandlingskartellet	1,255	2012

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Pulje	Mio. kr.
Midler til organisationsforhandlingerne (0,3%)	1,255
I alt	1,255

Puljeanvendelse	Mio. kr.
Løn	0,092
Pension	1,083
Særydelser	0,012
Dispositionstillæg	0,068
I alt	1,255