

# Overenskomst

tjenestemandsaftale  
og arbejdstidsaftale

- Maritimt personale, KL

Arbejdsgivernummer: 42.01, 42.02 og 04.89 – Tryknummer: 530



# Kære medlem af FOA

Overenskomst 2021-2024, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **0.21** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Du finder en letforståelig beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på FOA.DK under fanen 'Råd og regler'. Her kan du også, under rubrikken 'I job', finde din løn i det digitale lønmagasin.

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der gælder for alle personalegrupper, beskrevet i bestemmelsen om øvrige ansættelsesvilkår. Disse aftaler kan findes på [www.forhandlingsfaelleskabet.dk](http://www.forhandlingsfaelleskabet.dk)

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst  
forha001@foa.dk

# Indhold

<b>Kære medlem af FOA</b>	3
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b>	8
§ 1. Hvem er omfattet	8
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	9
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b>	10
§ 3. Løn	10
§ 4. Grundløn	10
§ 5. Funktionsløn	11
§ 6. Kvalifikationsløn	12
§ 7. Resultatløn	13
§ 8. Funktionærlov	13
§ 9. Pension	14
§ 10. ATP	16
§ 11. Frit valg	16
§ 12. Arbejdstid	17
§ 13. Overarbejde/merarbejde	18
§ 14. Udkald	19
§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	20
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	20
§ 17. Tjenestefrihed	20
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser	21
§ 19. Arbejdstøj mv.	21

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Spørenstregs og  
FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 42.01, 42.02 og 04.89

Tryknummer: 530

§ 20. Opsigelse	21
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår	23
<b>Kapitel 3. Timelønnede</b>	24
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	24
§ 23. Pension	24
§ 24. Opsigelse og sygdom	25
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår	25
<b>Kapitel 4. Overenskomstens gyldighed</b>	25
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse	25
<b>Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan</b>	27
§ 1. Formål	27
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	27
§ 3. Drøftelse	28
<b>Protokollat 2 - Særbestemmelse vedrørende OMØ-færgen, Slagelse Kommune</b>	30
<b>Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder</b>	31
<b>Bilag A - Generelle bemærkninger til funktionsløn og kvalifikationsløn</b>	34
<b>Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	36

<b>Aftale for tjenestemandsansat maritimt personale</b>	38
§ 1. Aftalens område	38
§ 2. Generelle bestemmelser	38
§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn	38
§ 4. Supplerende pension	39
§ 5. Frit valg	39
§ 6. Opsigelse	40
§ 7. Øvrige bestemmelser	41
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	41
<b>Bilag A - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	42
<b>Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt</b>	44
<b>Kapitel 1. Forskudt tid</b>	44
§ 1. Definition	44
§ 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid	45
<b>Kapitel 2. Holddrift</b>	45
§ 3. Definition	45
§ 4. Arbejdstid	45
§ 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer	45
§ 6. Turnusperiode mv.	46
§ 7. Frihed	46
§ 8. Varsling mv.	47
§ 9. Inddraget vagtlistefridag	47

<b>Kapitel 3. Rådighedsvagt</b>	47
§ 10. Definition	47
§ 11. Overarbejde	48
§ 12. Hviletid mv.	48
§ 13. Kørsel i egen bil	49
<b>Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.</b>	49
§ 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid	49
§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift	50
§ 16. Tillæg for rådighedsvagt	51
§ 17. Betaling for udkald mv.	52
§ 18. Telefonopkald	52
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden mv.</b>	53
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	53
<b>Bilag A - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift</b>	55

---

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

**Stk. 1** Overenskomsten omfatter

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

ved fællesbestemmelser benævnt maritimt personale, som er ansat

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

#### **Bemærkning:**

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

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

KL meddeler FOA, når der er indgået en serviceaftale med en virksomhed.

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

**Stk. 2** Ved ansættelse som havnebetjent kræves, at den pågældende har

1. duelighedsbevis i sejlads,
2. duelighedsbevis i motorpasning,
3. radiocertifikat og
4. bevis som befaren fisker eller skibsassistent. Som bevis gælder alene søfartsbog. Havnebetjente ansættes til udførelse af arbejde, som havnens og skibsfartens krav til sikker og regelmæssig drift måtte kræve. I øvrigt følger de den til enhver tid gældende stillingsbeskrivelse for havnebetjente.

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



**Bemærkning:**

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

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

**Stk. 3** Overenskomsten omfatter ikke maritimt personale, der er ansat som tjenestemænd.

**§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede**

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

**Bemærkning:**

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

**Stk. 2** Maritimt personale, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

**Bemærkning**

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år. Ansættelse på timeløn skal ske under hensyntagen til sømandsloven.

---

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 3. Løn

**Stk. 1** Lønnen består af 4 elementer:

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

**Stk. 2** Maritimt personale er omfattet af:

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

**Bemærkning:**

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

**Stk. 3** Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

**Stk. 4** Lønnen udbetales månedsvis bagud.

**Bemærkning:**

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

**Stk. 5** De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er eget bidrag".

### § 4. Grundløn

**Stk. 1** Grundløn dækker de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, som nyuddannet/eventuelt nyansat uden erfaring.

**Stk. 2**

Stillingsbetegnelse:	Grundlønstrin og grundlønstillæg (pr. 1. april 2021)	Grundlønstrin og grundlønstillæg 0.21 (pr. 1. april 2022) 0.21
Overstyrmænd og skibsførere ved kommunale færgeoverfarter, brofogeder	29 + 975 kr.	29 + 2.329 kr.
Havnebetjente (Århus Havn), faglært bropersonale, styrmænd, bedstemænd, maskinister/motorpassere	26 + 975 kr.	26 + 2.329 kr.
Havnebetjente og skibsassistenter	23 + 975 kr.	23 + 2.329 kr.

Lønseddeltekst. Grundløn og grundlønstillæg

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

Hvis kommunalbestyrelsen/færgebestyrelsen udpeger en person omfattet af overenskomsten, som er i besiddelse af de herfor fornødne maritime forudsætninger – fx styrmændseksamen eller eksamen som sætteskipper – til også at være overfartsleder, herunder at forestå den administrative ledelse af færgeoverfarten, optages der lokalt forhandling om den pågældendes aflønningsvilkår.

Maritimt personale, der ansættes i en kombinationsstilling [eksempelvis skibsfører og skibsassistent] aflønnes efter den højst aflønnede stillingskategori.

**§ 5. Funktionsløn**

**Stk. 1** Funktionsløn ydes udover grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

**Stk. 2** For maritimt personale skal der lokalt aftales funktionsløn for følgende funktioner:

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

**Stk. 3** Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af 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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

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

## **§ 6. Kvalifikationsløn**

**Stk. 1** Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

**Stk. 2** For maritimt personale skal der lokalt aftales kvalifikationsløn for følgende kvalifikationer:

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

**Stk. 3** Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

**Bemærkning:**

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

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Eksempler på elementer, der kan indgå i kvalifikationsløn fremgår af Bilag A.

## **§ 7. Resultatløn**

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

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

## **§ 8. Funktionærlov**

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

**Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområder, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle måneds-

lønnede 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.

## § 9. Pension

**Stk. 1** Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Liv A/S for maritimt personale, som

1. er fyldt 21 år, og
2. har mindst 6 måneders] 0.21 [pr. 1. april 2022: 5 måneders] 0.21 sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) 13,51% 0.21 [pr. 1. april 2022: 13,61%] 0.21 af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 11
- b) 12,50% af de pensionsgivende lønde 0.21 [pr. 1. april 2022: 12,60 %] 0.21 , hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 11 hvoraf  $\frac{1}{3}$  anses for den ansattes eget bidrag.

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

### **Bemærkning:**

De hidtidige bestemmelser i 0.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelses-karens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelses-karens i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

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

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner [Opsamlingsordningen] [26.01] med tilhørende administrationsbidrag [26.02].

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

**Bemærkning:**

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

**Stk. 3** Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

**Bemærkning:**

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

**Stk. 4** Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, og § 6, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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

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

**Stk. 5** For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

**Stk. 6** Kommunen indbetaler pensionsbidraget efter stk. 1 til PenSam Liv A/S månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

**Bemærkning:**

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningerne skal godkendes af overenskomstens parter.

**Stk. 7** Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag og/eller ned-sættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

**Stk. 8** Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse selskabet om:

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

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

**Stk. 9** For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

## § 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

## § 11. Frit valg

**Stk. 1** Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 12,50%. **0.21** [Fra den 1. april 2022: 12,6%]

**0.21**



**Stk. 2** Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

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

**Stk. 3** Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

**Stk. 4** Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

**Bemærkning:**

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

**§ 12. Arbejdstid**

**Stk. 1** Den årlige arbejdstid er 1924 timer inkl. ferie og søgnehelldage.

**Stk. 2** Tjenestelister/vagtplaner aftales lokalt - normalt for 1 år ad gangen.

Medmindre andet aftales kan ændringer af mere permanent karakter i allerede aftalte tjenestelister/vagtplaner ske med et varsel på 3 måneder.

**Stk. 3** I den daglige tjenestetid indgår en halv time til klargøring ved færgens første afgang og en halv time til afrigning ved sidste ankomst.

**Stk. 4** Maritimt personale har i videst muligt omfang, uden at normaltjenesten omlægges, ret til frihed med løn fra kl. 12.00 den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Tjeneste på de nævnte dage efter kl. 12.00 betragtes som overarbejde, jf. § 14.

**Bemærkning:**

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

**Stk. 5** Der kan tilbydes deltidsbeskæftigelse efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller såfremt en sådan ikke er valgt, organisationen/den lokale afdeling.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig 8 timer pr. uge. Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsbeskæftigede som hovedregel tilbydes ansættelse med en højere kvote eller på fuld tid.

**Bemærkning:**

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

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

**Stk. 6** Delt tjeneste bør undgås.

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

### **§ 13. Overarbejde/merarbejde**

**Stk. 1** Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende, jf. den gældende vagtplan.

**Stk. 2** Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.

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

**Stk. 3** Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den [lokale] repræsentant for FOA – Fag og Arbejde og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

**Stk. 4** Overarbejde, der afspadseres, skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% afrundet opad til hele timer. Såfremt

overarbejde godtgøres med et pengebeløb, betales der  $\frac{1}{4}$  af årslønnen pr. overarbejdstime med tillæg af 50%.

**Stk. 5** Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

**Stk. 6** Ansatte aflønnet til og med løntrin 36 får for beordret og kontrollabelt over-/merarbejde en timebetaling på  $\frac{1}{4}$  af den pågældendes sædvanlige årsløn. Ved overarbejde betales tillæg efter stk. 4.

For ansatte på løntrin 37 og 38 beregnes timebetalingen som  $\frac{1}{4}$  af årslønnen på løntrin 36. Ved overarbejde betales tillæg efter stk. 4.

**Stk. 7** Ansatte på løntrin 39 og højere er ikke omfattet af stk. 3-5, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52].

## § 14. Udkald

**Stk. 1** Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, for så vidt tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør.

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

**Stk. 2** Ved udkald betales således:

1. For personale ved færger betales præsterede arbejdstimer med timeløn og overarbejdstillæg, jf. § 13, idet betalingen dog skal svare til betalingen for 3 overarbejdstimer.
2. For personale ved havnene betales præsterede arbejdstimer med timeløn og overarbejdstillæg, jf. § 13, idet betalingen dog skal svare til betalingen for 3 normale dagarbejdstimer [uden overarbejdstillæg].

Herudover ydes følgende godtgørelse:

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

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

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

### **§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt**

**Stk. 1** Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt [04.89] og Aftale om hviletid og fridøgn [04.90] gælder, jf. dog stk. 2.

**Stk. 2** De i ovennævnte regler anførte tillægsbetalinger betales også under udførelse af overarbejde, jf. § 14, hvad enten overarbejdet godtgøres med frihed eller med overarbejdsbetaling.

### **§ 16. Barns 1. og 2. sygedag**

**Stk. 1** Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag], hvis

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

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

#### **Bemærkning:**

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

**Stk. 2** Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

**Stk. 3** Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

### **§ 17. Tjenestefrihed**

**Stk. 1** Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvor det er foreneligt med arbejdet.

**Stk. 2** Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig efter endt tjenestefrihed.

**Stk. 3** Der gives fornøden tjenestefrihed med løn således, at maritimt personale kan gennemgå de periodiske tuberkuloseundersøgelser og synsprøver, som er foreskrevet af Industriministeriet i medfør af sømandsloven.

### **§ 18. Udgifter ved tjenesterejser**

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

### **§ 19. Arbejdstøj mv.**

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

### **§ 20. Opsigelse**

**Stk. 1** Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel [120-dages reglen] finder ikke anvendelse.

**Stk. 2** Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

**Stk. 3** Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

#### **Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR: 46 02 45 16

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

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

**Stk. 4** Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

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

**Stk. 5** Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

**Stk. 6** Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

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

**Stk. 7** Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis ikke både den ansatte og ansættelsesmyndigheden ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at ansættelsesmyndigheden skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

**Stk. 8** Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

## **§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår**

### **Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår**

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

### **Stk. 2 Udviklingsplan**

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

### **Stk. 3. Kompetencefond**

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale kompetencefond [05.32].

#### **Bemærkning**

**0.21** Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter og videreuddannelse. Fra den 1. maj 2022 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelsen. **0.21** Der søges via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk). Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for organisationen.

### **Stk. 4. Tryghedspulje**

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen [05.33].

#### **Bemærkning**

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

### **Stk. 5. Personalegoder**

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

---

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

**Stk. 1** Timelønnen er  $\frac{1}{1924}$  af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

**Stk. 2** Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

### § 23. Pension

**Stk. 1** Kommunen opretter pensionsordning i PenSam Liv A/S.

1. For maritimt personale, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.udgør det samlede pensionsbidrag 13,51% **0.21** [pr. 1. april 2022: 13,61%] **0.21** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.  
Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.
2. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, punkt 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

#### **Bemærkning** til pkt. 1:

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

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

**Stk. 2** Ansatte, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.



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

## **§ 24. Opsigelse og sygdom**

**Stk. 1** Opsigelse kan ske til arbejdstids ophør den enkelte dag.

Opsigelse kan ske mundtligt eller skriftligt.

### **Bemærkning:**

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

**Stk. 2** Maritimt personale, der ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på løn under sygdom, men er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

## **§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår**

Maritimt personale er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 10.	ATP
§ 12, stk. 6	Arbejdstid, delt tjeneste
§ 13.	Overarbejde/merarbejde, for så vidt angår overarbejde
§ 15.	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 18	Udgifter ved tjenesterejser
§ 19.	Arbejdstøj mv.
Bilag B.	Øvrige ansættelsesvilkår

---

## **Kapitel 4. Overenskomstens gyldighed**

### **§ 27. Ikrafttræden og opsigelse**

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

**Stk. 2** Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

**Stk. 3** Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 8. februar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

---

## Protokollat 1

### - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for maritimt personale:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som er her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

Der henvises endvidere til [www.kompetenceweb.dk](http://www.kompetenceweb.dk).

#### § 1. Formål

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

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

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

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

#### § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

**Stk. 1** Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

#### **Bemærkning:**

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen. I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på

muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

**Stk. 2** Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

**Stk. 3** Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

### **§ 3. Drøftelse**

**Stk. 1** Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

### **Bemærkning**

Organisationerne har ønsket at gøre opmærksom på følgende efteruddannelsesmuligheder:

- Førstehjælp – genopfriskning af hjertemassage og genoplivning
- Kurser i instruktionsteknik
- Kurser i malersystemer
- Kurser/temadage udbudt af Søfartens Arbejdsmiljøråd
- Fejlfinding på radar og andet navigationsudstyr
- Miljøledelse
- Kurser i SMS og ISM
- Kursus i Audit
- Genopfriskning af røgdykker
- Genopfriskning af farligt gods

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

**Stk. 2** Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. I den udgang af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse af planer og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

**Stk. 3** Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 8. februar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

---

## Protokollat 2

### - Særbestemmelse vedrørende OMØ-færgen, Slagelse Kommune

#### Pensionsforhold

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

København, den 8. februar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

---

## Protokollat 3

### **- Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

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

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

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

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

#### **Bemærkning:**

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

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelser 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, helbredsvurdering, 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/ færgeabonnement].

d) Øvrige

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

[fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant].

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

**Bemærkning:**

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



København, den 8. februar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

---

## Bilag A

### - *Generelle bemærkninger til funktionsløn og kvalifikationsløn*

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

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

#### **Funktionsløn**

Som eksempler på kriterier for funktionsløn

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

#### **Kvalifikationsløn**

1. Eksempler på kriterier for kvalifikationsløn til færgepersonale:

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

- styrmandseksamen
- radiocertifikat
- maskinmestereksamen
- maskinistuddannelse
- duelighedsbevis i sejlads
- duelighedsbevis i motorpasning.

## 2. Eksempler på kriterier for kvalifikationsløn til havnebetjente:

- kompetencegivende efteruddannelse
- erfaring fra tilsvarende arbejde
- specialviden, herunder anden faglig uddannelse
- god formidler
- engagement
- kreativitet
- duelighedsbevis i sejlads
- duelighedsbevis i motorpasning
- radiocertifikat
- bevis som befaren fisker eller skibsassistent

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn. Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale, hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

## Bilag B

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter måneds-lønnede?	Omfatter time-lønnede?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja	Nej
2	Lønninger [04.30]	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og struktur-reformen [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 [23.10]	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen [26.01]	Nej	Nej
10	Gruppeliv [23.11]	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde [04.83]	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse [04.84]	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52]	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetilæg [04.86]	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde [04.87]	Ja	Ja
19	Ferie [05.12]	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. [05.11]	Ja	Ja
21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja	Ja <sup>1</sup>
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja

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

23	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Nej <sup>2</sup>
24	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring [05.71]	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja	Ja
27	Socialt kapitel [05.41]	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen [05.61]	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja	Ja

---

<sup>2</sup> Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

# Aftale for tjenestemandsansat maritimt personale

KL

FOA – Fag og Arbejde

## § 1. Aftalens område

**Stk. 1** Aftalen er indgået i henhold til § 32 i tjenstemandsregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

**Stk. 2** Aftalen omfatter tjenestemandsansat maritimt personale.

### *Bemærkning:*

Det er fortsat den enkelte kommunalbestyrelses afgørelse, om maritimt personale skal ansættes på tjenstemands- eller overenskomstvilkår.

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

## § 2. Generelle bestemmelser

**Stk. 1** Samtlige generelle bestemmelser i aftaler for tjenstemænd ansat i kommuner gælder.

**Stk. 2** Lønnen udbetales månedsvis forud.

**Stk. 3** Tjenstemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

## § 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn

Funktions- og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Hvis lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er lokalt aftalte tillæg på under 3.800 kr. [31/3 2000-niveau] ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. [31/3 2000-niveau], vælges en af ovennævnte muligheder.

**Bemærkning:**

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

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

#### **§ 4. Supplerende pension**

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd [23.10] og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

**Bemærkning:**

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsbetaling.

#### **§ 5. Frit valg**

**Stk. 1** Der ydes den ansatte et kontant beløb svarende til 1,01% af følgende løndelev: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

**Stk. 2** Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

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

**Stk. 3** Beløbet kan ikke konverteres til løntrin.

**Stk. 4** Den ansatte kan vælge at indbetale beløbet efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning.

**Stk. 5** Foretages intet aktivt tilvalg, udbetales tillægget.

**Stk. 6** Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

**Stk. 7** Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

**Bemærkning:**

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

## **§ 6. Opsigelse**

**Stk. 1** I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandregulativets § 29 sendes digitalt til den forhandlingsberettigede organisation.

**Bemærkning**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA - Fag og Arbejde, CVR: 46 02 45 16. foa@foa.dk

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

**Stk. 2** Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.



## § 7. Øvrige bestemmelser

**Stk. 1** Bestemmelserne i Overenskomst for maritimt personale gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3 stk. 4 og 5	Lønudbetaling
§ 8	Funktionærlov
§ 9	Pension
§ 11	Frit valg
§ 20	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ikrafttræden og opsigelse

## Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

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

## § 8. Ikrafttræden og opsigelse

**Stk. 1** Aftalen gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

**Stk. 2** Aftalen kan opsiges skriftligt af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

**Stk. 3** Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved aftalens opsigelse.

København, den 7. februar 2022

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

## Bilag A

### - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00]

[Nummerering henviser til protokollatets numre

- numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.]

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter tjenstemandsansatte?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja
2	Lønninger [04.30]	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [04.51]	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag [04.38]	Ja
7	Åremålsansættelse [04.50]	Ja
8	Supplerende pension [23.10]	Ja
9	Opsamlingsordningen [26.01]	Nej
10	Gruppeliv [23.11]	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]	Ja
13	Deltidsarbejde [04.83]	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse [04.84]	Ja
16	Merarbejde for tjenstemænd uden højeste tjenestetid [21.52]	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg [04.86]	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde [04.87]	Ja
19	Ferie [05.12]	Ja
20	6. ferieuge [05.11]	Ja
21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja
25	Befordringsgodtgørelse [05.71]	Ja

26	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja
27	Socialt kapital [05.41]	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja
29	Retstvistaftalen [05.61]	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja

# Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet Dansk El- Forbund

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund – 3F FOA – Fag og Arbejde

Forhandlingskartellet HK/ KOMMUNAL

Lederne

Maskinmestrenes Forening Teknisk Landsforbund

---

## Kapitel 1. Forskudt tid

### § 1. Definition

**Stk. 1** Arbejde i forskudt tid er arbejde ved institutionen, der for en periode på mindst 2 måneder er placeret udenfor arbejdspladsens sædvanlige arbejdstid.

#### *Bemærkning:*

Ansatte, der arbejder i forskudt tid, må ikke arbejde flere timer end ansatte, der arbejder i almindelig dagarbejde. Konsekvensen heraf er, at ansatte, der arbejder i forskudt tid, kompenseres på samme måde, som ansatte der arbejder i dagtid, hvis arbejdstiden er på sønehelligdage og overenskomstmæssige fri- dage, der ikke er lørdage/søndage.

**Stk. 2** Overarbejde er ikke arbejde i forskudt tid.

**Stk. 3** Tilrettelæggelse af arbejdet i forskudt tid sker efter aftale med tillidsrepræsentanten/lokalafdelingen.

## § 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid

**Stk. 1** Ved tilfældig forskydning af arbejdspladsens normalarbejdstid følges de respektive overenskomsters bestemmelser om overtid for de forskudte timer.

**Stk. 2** For timer omfattet af stk. 1 ydes ikke tillæg mv. efter § 14.

---

## Kapitel 2. Holddrift

### § 3. Definition

**Stk. 1** Arbejde i holddrift, herunder kontinuerlig drift, er arbejde ved arbejdspladsen, der for en periode på mindst 2 måneder efter en forud lagt plan udføres af hold, der afløser hinanden.

#### *Bemærkning:*

I Københavns Kommune er der tale om en periode på mindst 6 uger.

**Stk. 2** Overarbejde er ikke arbejde i holddrift.

**Stk. 3** Tilrettelæggelse af arbejde i holddrift sker efter aftale med tillidsrepræsentanten/lokalafdelingen.

### § 4. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

### § 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer

**Stk. 1** For hver 37 timers arbejde på 2. og 3. skift ydes 3 timers frihed.

Arbejde i 2. og 3. skift kan afregnes ved at yde et tillæg på  $\frac{3}{37}$  af timelønnen pr. times arbejde i 2. og 3. skift, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i 2. og 3. skift, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den [lokale] repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

**Stk. 2** Hvis honorering ydes som frihed efter stk. 1, første afsnit, kan denne tilrettelægges som:

- En løbende nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 2. og 3. skift til 34 timer.
- Opsparing af hele fridage, der placeres samtidig med aftale/varsling om ferieplanlægning for ferieafholdelsesperioden.

**Bemærkning:**

Beregning af fridage og fridagsgodtgørelse fremgår af Bilag A.

**Stk. 3** Ved deltidsbeskæftigelse eller holddriftsarbejde i mindre end 37 timer pr. uge opnås for- holdsmæssig frihed/betaling.

**§ 6. Turnusperiode mv.**

**Stk. 1** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgøres pr. turnusperiode, og skal svare til arbejdstidsnormen pr. uge ganget med antallet af uger i turnusperioden.

**Stk. 2** Døgnet regnes fra kl. 06.00, medmindre andet aftales. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor arbejdets tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

**§ 7. Frihed**

**Stk. 1** Friheden mellem de daglige vagter skal udgøre mindst 16 timer.

**Stk. 2** Når der efter turnusplanen skiftes mellem holdene kan friheden én gang pr. kalenderuge nedsættes til 8 timer. I ekstraordinære tilfælde hvor friheden nedsættes til 8 timer betales den første vagt efter de respektive overenskomsters regler om overarbejde.

**Stk. 3** Nedsættelse af hviletiden kan ske i overensstemmelse med de herom indgåede lokale aftaler.

**Stk. 4** En frihedsperiode skal i almindelighed udgøre mindst 40 timer, dog normalt aldrig mindre end 24 timer.

**Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn i tilslutning til aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt [04.90].

For Københavns og Frederiksberg kommuner henvises til særlige hviletidsaftaler.

**§ 8. Varsling mv.****Stk. 1**

1. Ved overgang til holddriftsarbejde,
2. ved forskydning af en vagtlistefridag, og
3. ved ændring af skifteholdstjenestens placering skal gives et varsel på mindst 72 timer

**Stk. 2** Hvis varslet efter stk. 1 ikke overholdes, betales for de ændrede timer, der arbejdes i varslingsperioden, efter de respektive overenskomsters regler om overarbejde. For disse timer betales ikke tillæg efter § 14 og § 15.

**§ 9. Inddraget vagtlistefridag**

Arbejde på en inddraget vagtlistefridag betragtes som overarbejde og honoreres efter de respektive overenskomsters regler herom, dog således at arbejde på hverdage (mandag- fredag) betales med 100% overtidstillæg for alle timer mellem kl. 17.00 og kl. 06.00.

---

## Kapitel 3. Rådighedsvagt

**§ 10. Definition**

**Stk. 1** Rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten

- i hele perioden uden for normal arbejdstid, eller
- i en del af perioden uden for normal arbejdstid.

**Bemærkning:**

Hvis rådighedsvagt etableres for en del af perioden uden for normal arbejdstid forudsættes det, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsopgaven/funktionen og den hertil knyttede rådighedsvagt.

**Stk. 2** Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter kommunalbestyrelsens beslutning herom, idet

- der efter samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, og
- rådighedsvagt skal så vidt muligt fordeles på flere end 3 ansatte, og de enkeltes vagtperioder må højst vare én uge ad gangen.

**Stk. 3** Overstiger den enkelte ansattes rådighedsvagttimer 180 timer pr. måned, kan personaleorganisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af antallet af vagtdeltagere.

**Stk. 4** Bestemmelser om godtgørelse og minimumsbetaling ved udkald i de respektive overenskomster og aftaler er ikke gældende for medarbejdere i rådighedsvagt.

## **§ 11. Overarbejde**

Overarbejde i fortsættelse af normal arbejdstids ophør honoreres efter de respektive overenskomsters bestemmelser om overarbejde, og samtidig ydes sædvanlig tillæg efter § 16. Der ydes ikke tillæg for manglende varsko.

## **§ 12. Hviletid mv.**

Udskydes hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt til den følgende arbejdsdag, afspadseres det præsterede overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode, eventuelt suppleret med de under rådighedsvagten optjente timer [3 rådighedsvagttimer modsvarer 1 times frihed med løn].

### **Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn i tilslutning til aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt [04.90].

Hviletidsaftalens pkt. 1 er ikke til hinder for, at hvileperioden nedsættes til 8 timer mellem 2 døgn's hovedarbejder. Det er dog efter aftalens pkt. 3 en forudsætning, at der er indgået skriftlig aftale herom mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant.

Hviletiden anses for afholdt, når den samlede hviletid under rådighedsvagten har udgjort sammenlagt 11 timer, hvoraf mindst 4 timer i sammenhæng skal falde mellem kl. 23.00 og tidspunktet for dagtjenestens normale påbegyndelse. Hvis sidstnævnte betingelse om 4 timers sammenhængende hviletid på grund af udkald



ikke er opfyldt, anses hviletiden først for afholdt, når hviletiden siden sidste ud kald uden afbrydelse har udgjort 11 timer.

Telefonopkald, der medfører aktivitet, afbryder hviletiden efter hviletidsaftalens pkt. 2.

### § 13. Kørsel i egen bil

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser er gældende for medarbejdere i rådighedsvagt og ved pligtig tilsynstjeneste.

#### Bemærkning:

Befordringsgodtgørelsen regnes fra hjemmet til arbejdsstedet, hvortil der sker ud kald eller den pligtige tilsynstjeneste foregår og tilbage til hjemmet.

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser [05.71] gælder.

## Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.

### § 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid

**Stk. 1** For arbejde i forskudt tid ydes følgende tillæg:

Tidspunkt:	Tillæg pr. 1. april 2021	0,21 Tillæg pr. 1. april 2022: 0,21
Forskudttidstillæg: Mandag – Fredag fra kl. 17.00 til kl. 06.00: Mandag fra kl. 04.00 til kl. 06.00, hvis arbejde påbegyndt efter kl. 00.00:	20,23 kr. pr. time.	20,33 kr.pr. time.
Lørdagstillæg: Lørdag fra kl. 11.00 til kl. 17.00:	24,02 kr. pr. time.	24,14 kr.pr. time.
Weekentillæg: Lørdag fra kl. 17.00 til kl. 00.00: Søn – og helligdag fra kl. 00.00 til kl.00.00: Mandag fra kl. 00.00 til 04.00: Mandag fra 04.00 til 06.00, hvis arbejde påbegyndt senest kl. 00.00 eller tidligere: Det almindelige forskudttidstillæg bortfalder, når der ydes weekendtillæg i tidsrummet: 04.00 – 06.00.	44,25 kr. pr. time.	44,47 kr pr. time.

**Stk. 2** For tjeneste efter kl. 12.00 på grundlovsdag ydes weekendtillæg efter stk. 1, hvis denne er arbejdsdag for ansatte i almindeligt dagarbejde.

**Stk. 3** Der ydes ikke tillæg for tjeneste om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

**Stk. 4** Bestemmelsen i stk. 3 gælder ikke, hvis der efter de respektive overenskomster er hjemmel til særlig honorering for arbejde om eftermiddagen de nævnte dage.

**Stk. 5** Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. halve time.

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg. [04.86].

**§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift**

**Stk. 1** For arbejde på søgnehellidage og når en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag ydes én erstatningsfridag.

**Stk. 2** For tjeneste om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed af samme længde, som gives ansatte inden for samme arbejdsplads i almindeligt dagarbejde.

## § 16. Tillæg for rådighedsvagt

**Stk. 1** For rådighedsvagt uden for normal arbejdstid ydes følgende tillæg pr. vagttime:

Tidspunkt:	Tillæg pr. 1. april 2021	0,21 Tillæg pr. 1. april 2022: 0,21
Fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag (fredag, hvis frilørdagsordning er indført):	24,33 kr.	24,45 kr.
Søgnehelligdage i tidsrummet kl. 00.00-24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag (fredag, hvis frilørdagsordning er indført) til normal arbejdstids begyndelse mandag:	29,09 kr.	29,24 kr.

Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. påbegyndt halve vagttime.

**Stk. 2** Hvis en ansat inden for en måned har mere end 140 rådighedsvagt- og effektive udkaldstimer (såvel hverdags- som søn- og helligdagstimer), ydes udover de i stk. 1 nævnte tillæg en særlig godtgørelse, der udgør:

- a) 50% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 141.-210. time, samt
- b) 100% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 211. og følgende timer.

### Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg [04.86].

**Stk. 3** Af de i kalenderåret udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, beregnes 12½% feriegodtgørelse.

### Bemærkning:

Feriegodtgørelsen på 12½% udbetales med april-lønnen for bagudlønnede og med majlønnen for forudlønnede.

**Stk. 4** Tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, indgår ikke i beregningen/betalingsen af:

- ferie med løn,
- feriegodtgørelse og/eller
- særlig feriegodtgørelse og forhøjet særlig feriegodtgørelse.

**Stk. 5** I stedet for betaling efter stk. 1 kan det aftales med den ansatte, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.

**Stk. 6** Der ydes ikke tillæg efter stk. 1 eller gives frihed efter stk. 5 for timer, der er omfattet af § 17 og § 18.

### **§ 17. Betaling for udkald mv.**

For udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagten betales overtidsbetaling med 100% overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidsbetaling svarende til løntrin 43 med 100% overtidstillæg. Udkald afregnes pr. påbegyndt time i hele timer. Der ydes ikke tillæg efter § 16 for disse timer.

#### **Bemærkning:**

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt ansat forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstidsbegyndelse, evt. ved at den ansatte møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

### **§ 18. Telefonopkald**

For telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, fx opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af den pågældende selv, betales takstmæssig overtidsbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.

---

## Kapitel 5. Ikrafttræden mv.

### § 19. Ikrafttræden og opsigelse

**Stk. 1** Aftalen har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2021.

**Stk. 2** Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

**Stk. 3** Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes betalingen mv. efter denne aftale.

København, den 18. november 2021

For

**KL**

*Michael Ziegler Jakob Reinholt*

For

**Blik- og Rørarbejderforbundet**

*Søren Schytte*

For

**Dansk El-Forbund**

*Martin Frank Frederichsen*

For

**Dansk Metal**

*Ida Skiaker Knudsen*

For

**Fagligt Fælles Forbund - 3F**

*Knud Jensen*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

For

**Forhandlingskartellet**

*Vibeke Bredsdorff Sørensen*

*Lars Kehlet Nørskov*

For

**HK/KOMMUNAL**

*Susanne Fagerlund*

For

**Lederne**

*Jørgen Byrdal Kloch Larsen*

For

**Maskinmestrenes Forening**

*Kaare Lund Nielsen*

For

**Teknisk Landsforbund**

*Jannik Frank Petersen*

---

## Bilag A

### - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift

Beregning af fridage og fridagsgodtgørelse ved arbejde på 2. og 3. skift, hvor der sker honorering med frihed.

#### Fridage:

Opsparede hele fridage, placeres enkeltvis eller samlet samtidig med aftale/varsling om ferieplanlægning.

Beregningen af antal fritimer [A] for den enkelte ansatte sker på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal præsterede timer på 2. og/eller 3. skift} \times 3}{37} = A$$

For at finde frem til antallet af hele fridage divideres det udfundne antal fritimer med det normale antal timer på skift (i almindelighed 8).

#### Eksempel 1:

En ansat i holddrift arbejder i årets løb 1.073 timer på 2. og 3. skift inklusive eventuelt overarbejde i tilslutning til disse skift.

Beregningen foretages således:

$$\frac{1.073 \times 3}{37} = 87 \text{ timer}$$

Hvis den normale arbejdstid pr. skift udgør 8 timer, erhverver den ansatte ret til 10 fridage. Betalingen for alle 87 timer fordeles på disse 10 fridage.

**Fridagsgodtgørelse:**

Såvel time- som månedslønnede oppebærer den særligt beregnede fridagsgodtgørelse, der udbetales sammen med lønnen for den periode, hvori fridagene falder, dog med lønfradrag pr. fridagstime for månedslønnede.

Beregningen af fridagsgodtgørelsen pr. fritime [B] for den enkelte ansatte sker på følgende måde:

**Feriepengeberettigende løn i optjeningsåret:**

Alle præsterede arbejdstimer i optjeningsåret [kalenderåret] + 12 ½ % = B

Den løn, der indgår i beregningen, omfatter alle feriepengeberettigende tillægsbetalinger, og timetallet omfatter alle præsterede arbejdstimer, herunder overarbejdstimer. Procenttillægget modsvarer feriegodtgørelse. Den beregnede fridagsgodtgørelse er endelig og indgår ikke i senere beregninger af for eksempel den almindelige feriegodtgørelse.

**Eksempel 2:**

En ansat har i årets løb indtjent i alt 181.414,00 kr. som feriepengeberettigende løn, og har i årets løb præsteret 1.796 arbejdstimer.

Beregningen foretages således:

$$\frac{181.414,00}{1.796} + 12 \frac{1}{2} \% = 113,64 \text{ kr. pr. fritime}$$

Beregningen af fridagsgodtgørelsen pr. fridag sker på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal fritimer [A]} \times \text{Godtgørelsen pr. fritime [B]}}{\text{Opsparede hele fridage}}$$



**Eksempel 3:**

En ansat med 87 opsparede fritimer [eksempel 1] og en godtgørelse på 113,64 kr. pr. fritime [eksempel 2] får en fridagsgodtgørelse, der beregnes således:

$$\frac{87 \times 113,64}{10} = 988,67 \text{ kr. pr. fridag}$$

Opsparede fritimer, der ikke udgør en hel dag, giver ikke ret til frihed, men kun til betaling.

**Eksempel 4:**

En ansat, der kun har erhvervet ret til fx 5 fritimer, men som i øvrigt har optjent i alt samme lønbeløb på samme antal arbejdstimer som i eksemplerne 1 og 2, har ret til samme betaling pr. fritime, nemlig kr. 113,64 og skal have følgende betaling for de opsparede fritimer:

$$5 \times 113,64 \text{ kr.} = 568,20 \text{ kr.}$$

**Opgørelse af fridagsgodtgørelse og holddriftskort:**

For helårsbeskæftigede opgøres fridagsgodtgørelsen for hver ansat ved årets udgang.

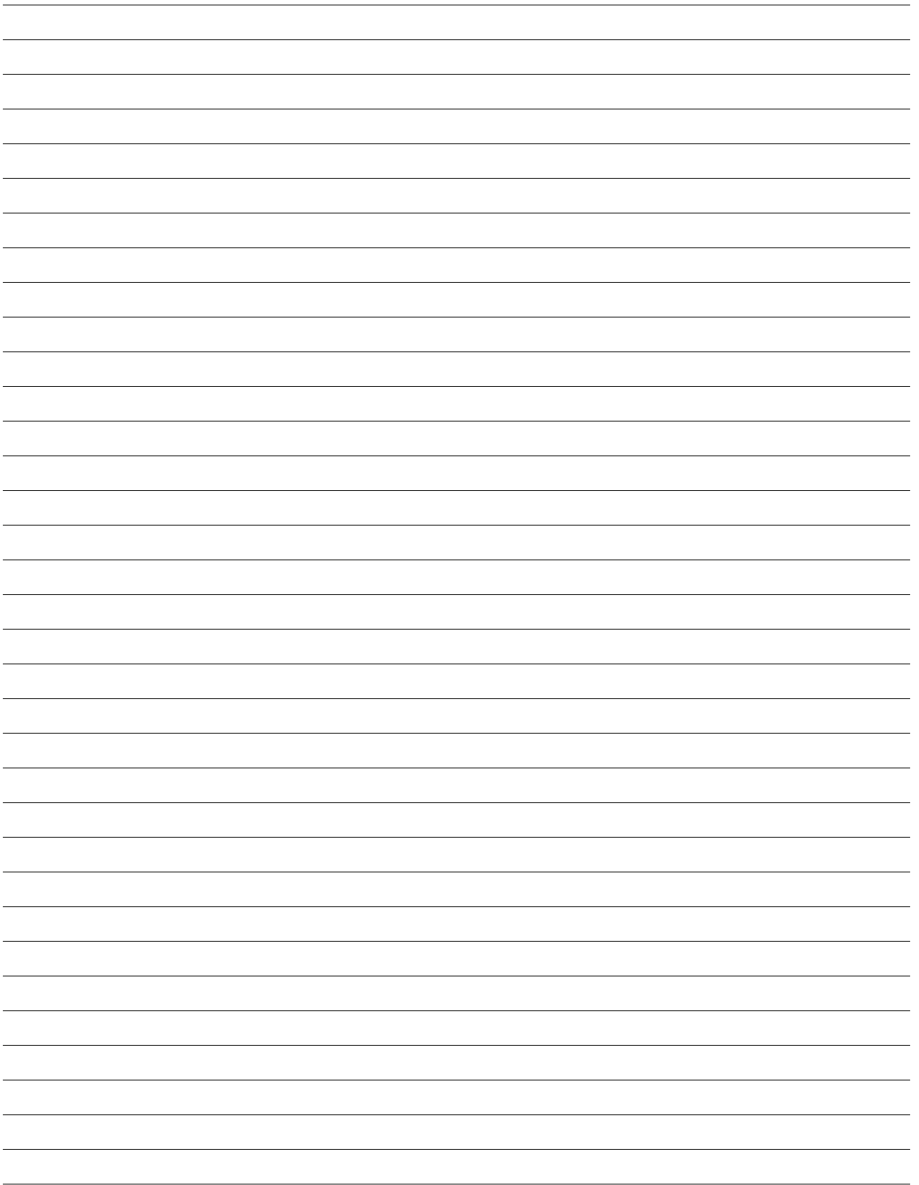
For de ansættelsesforhold, der er ophørt i årets løb, foretages opgørelsen af fridagsgodtgørelsen efter bestemmelserne om beregning og berigtigelse af feriegodtgørelse ved fratræden. Fridagsgodtgørelsen vil i sådanne tilfælde kunne kræves udbetalt efter kalenderårets udløb eller samtidig med udbetaling af feriegodtgørelsen.

Fridagsgodtgørelsen skal ikke påføres feriekortet, men i stedet anføres på et særligt holddriftskort.

**Indeholdelse af A-skat:**

Der indeholdes A-skat ved opgørelsen af tilgodehavende fridags- og fritimebetaling. Der kan gives et antal dagfradrag svarende til antal hele fridage.





JUNI 2022

# Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på [foa.dk](https://foa.dk).



## FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
[foa.dk](https://foa.dk)

## Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.