

**DIS
OVERENSKOMST
2007/2010**

mellem

BILFÆRGERNES REDERIFORENING

og

METAL SØFART

(Skibsassistenter)

Gældende fra 1. marts 2007

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. På- og afmønstring.....	1
§ 2. Hyre m.m.	2
§ 3. Arbejdstid m.m.	4
§ 4. Overtid	6
§ 5. Ferie og feriefridage.....	6
§ 6. Spisepauser	7
§ 7. Børns første sygedag/barsels-/fædreorlov	7
§ 9. Uddannelse.....	9
§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse.....	10
§ 11. Tryghedsbestemmelser	11
§ 12. Tillidsmandsregler	12
§ 13. Efterhyre	13
§ 14. Pensioner og efterlønsordninger.....	13
§ 15. "Drug og alkohol"	13
§ 16. Konfliktregler (Strejke - Lockout - Blokade).....	14
§ 17. Fagretlige regler for behandling af uoverensstemmelser	14
§ 18. Overenskomstens varighed.....	15
HYRETILLÆG.....	16
Protokollater.....	18
Protokollat gældende for ansatte i Scandlines Danmark A/S	31
Protokollat gældende for ansatte i Bornholmstrafikken A/S	35

Nærværende overenskomst er gældende for rederiansatte om bord i passagerskibe (færger) indregistreret i Dansk Internationalt Skibsregister, jf. § 3, stk. 2 i lov om Dansk Internationalt Skibsregister.

§ 1. På- og afmønstring

- a) På- og afmønstring skal finde sted i henhold til den til enhver tid gældende Sømandslov og nedenfor anførte bestemmelser.

Tjenesten udføres i skibe, hvor driftsformen enten er holddrift eller mønstret besætning, i overensstemmelse med de respektive bestemmelser nedenfor. Øvrige bestemmelser er gældende generelt uanset driftsform.

Opsigelseskrav

- b) Fratrædelse skal ske med 7 dages gensidigt varsel.

Efter 1 års tjeneste med 1 måneds gensidigt varsel.

Efter 2 års tjeneste med 2 måneders varsel fra rederiets side.

Efter 3 års tjeneste med 3 måneders varsel fra rederiets side.

Efter 4 års tjeneste med 4 måneders varsel fra rederiets side.

Efter 5 års tjeneste med 5 måneders varsel fra rederiets side.

Efter 6 års tjeneste med 6 måneders varsel fra rederiets side.

Afskedigelse må kun finde sted, hvor der foreligger berettiget grund dertil.

Ved midlertidig afmønstring på grund af sygdom/ulykke, ydes hyre som anført under § 2 i en periode svarende til den pågældendes opsigelsesvarsel. I denne hyre er indregnet den i Sømandslovens § 29 foreskrevne sygehyre.

- c) Afløsere, der opsiges med et varsel på 24 timer, kan ansættes for en ubrudt periode på indtil 9 måneder. Afløsertjeneste herudover betragtes som fastansættelse. Afløserens arbejdstid (§ 3) pro rata beregnes i forhold til ansættelsesperioden, og der oppebæres hyre (§ 2) og tillæg som fastansatte i tilsvarende stilling.
- d) Opsigelse efter en arbejdsulykke sker med mindst 2 måneders varsel.
- e) Opsiges en søfarende, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 9 måneder, har den søfarende ret til at begære oplysning om grunden til opsigelsen. Antages opsigelsen ikke at være begrundet i den søfarendes eller rederiets forhold, kan sagen indbringes for den i § 16 omhandlede voldgiftsret. Voldgiftsretten kan, såfremt opsigelsen ikke findes at være rimeligt begrundet i den søfarendes eller rederiets forhold, bestemme, at opsigelsen underkendes, medmindre samarbejdet har lidt væsentlig skade, eller at rederiet betaler en godtgørelse, som dog ikke kan overstige 52 ugers hyre.

- f) Såfremt mandskabet påtager sig arbejde, der ikke vedrører ansættelsesforholdet overfor rederiet, eller driver forretning, må vedkommende være selvforsikret mod den dermed følgende risiko.
- g) Der kan ikke afvikles tilgodehavende ferie eller overtid, mod den ansattes vilje i opsigelsesperioden, hvorfor denne periode forlænges tilsvarende.
- h) Ved sygdom om bord, som gør en medarbejder ude af stand til at varetage sit arbejde i skibe med mønstret besætning, skal der snarest skaffes en afløser.

§ 2. Hyre m.m.

- a) Den månedlige nettohyre for skibsassistenter og motormænd fremgår af det til enhver tid gældende hyrebilag.

I færgetillægget er indeholdt alle faste tillæg, der udbetales til samtlige ansatte under denne overenskomst.

For rederier der benytter donkeymænd, motormænd og/eller ubefarne, aftales hyren lokalt.

- b) *Mønstret besætning*

I skibe med mønstret besætning, hvor den normale daglige arbejdstid i alle døgn (kontinuerligt) udgør 12 timer i døgn, ydes et mønstringstillæg, der fremgår af det til enhver tid gældende hyretillæg

Afløsere, der ikke modtager fast mønstringstillæg, og som lejlighedsvis mønstres om bord i skibe med mønstret besætning ydes et tillæg pr. dag som fremgår af hyretillægget. Tillægget ydes ikke under ferie og feriefridage, idet ferie og feriefridage er inkluderet i ovennævnte sats.

Der ydes kost om bord i skibe med mønstret besætning. Kostpenge ydes under frihed, undtagen de dage hvor medarbejderen i praksis ydes fuld kost (kurser m.m.).

- c) Der ydes befarne skibsassistenter anciennitetstillæg, som er indregnet i de i hyretillægget anførte lønninger.

Det er en betingelse for at opnå anciennitetstillæg, at sømanden ikke er fraværende over 12 måneder. Er sømanden fraværende over 12 måneder, kan tidligere erhvervet anciennitet medregnes ved senere genansættelse, dersom den ansatte er fratrukket af en af vedkommende uforskyldt årsag, f.eks. som følge af arbejdsmangel, sygdom, aftjening af værnepligt, kursus- og skoleophold, og forudsat, at den søfarende ikke i mellemtiden har gjort tjeneste i et andet rederi eller virksomhed.

Anciennitetstillægget ydes så længe der oppebæres hyre, således under sygdom, ferie og rejse til og fra skibet.

- d) En skibsassistent eller motormand, der har svendebrev, er berettiget til et tillæg. Befarne skibsassistenter i besiddelse af et svendebrev får tilskrevet yderligere et tillæg. Tillæggene fremgår af det til enhver tid gældende hyrebilag.
- e) Søfarende, der ikke er i besiddelse af et erhvervsuddannelsesbevis (svendebrev) ydes tillæg, som fremgår af det til enhver tid gældende hyrebilag.
- f) Med hyrefregningen i december 2007 udbetaler rederiet 0,5 % af den ferieberettigede løn i perioden 1. marts 2007 til 31. december 2007 til den søfarende.

Såfremt den søfarende fremsætter ønske herom senest den 1. december, vil beløbet i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag.

Pr. 1. december 2008 forhøjes beløbet til 0,75 %
og
pr. 1. december 2009 til 1 % af den ferieberettigede løn.

Beløbet indeholder feriepenge.

- g) Hyren udbetales og indsættes på bankkonto den sidste bankdag i måneden.
- h) For at den søfarende, der er omfattet af Lov nr. 386 af 27. maj 2006 om beskatning af søfolk § 5, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle, personlige skattefradrag tillægges nettohyren et beløb, som fremgår af det af Udligningskontoret for Dansk Søfart udstedte kompensationskort. Beløbet udbetales af rederiet samtidig med nettohyren for den pågældende måned.

- i) Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, jf. litra h, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af compensationstillægget, derunder ved sin underskrift giver kontoret fuldmagt til hos skattevæsnet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.
- j) Ved udbetaling af eventuel erstatning, godtgørelse eller efterhyre, som ikke kan betragtes som DIS-indkomst, jf. Lov nr. 386 af 27. maj 2006 om beskatning af søfolk § 5, sker omregning til bruttohyre som fastlagt i protokollat nr. 1 om omregning fra netto til bruttoløn.

§ 3. Arbejdstid m.m.

Holddrift

- a) Arbejdstiden, der lægges i henhold til den enhver tid gældende fartplan, udgør efter fradrag af søgnehelligdage, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag i gennemsnit 465 timer pr. kvartal inkl. spisepauser.
- b) Ingen frihed under 6 timers varighed kan regnes for frihed.
- c) Tiltørning er på mindst 6 timer. Ved udvidelse af fartplanen, der nødvendiggør indsættelse af ekstra kapacitet, aftales lokalt den nødvendige arbejdstid for denne sejlads.

Ovenstående om arbejdstiden og dennes placering kan ved lokalaftale ændres. Tilrettelæggelse af vagter sker i samarbejde med tillidsrepræsentanten. Af hensyn til fleksibiliteten kan for den enkelte overfart aftales, at arbejdstiden opgøres over en periode, der er længere end det i litra a anførte.

- d) Ovenstående om arbejdstiden og dennes placering kan ved lokalaftale ændres. Af hensyn til fleksibiliteten kan for den enkelte overfart aftales, at arbejdstiden opgøres over en periode på indtil 6 måneder.

Der gælder særlige arbejdsregler for mønstret besætning. Der optages forhandlinger lokalt om et regelsæt for sejlads med mønstret besætning, når besætningsfastsættelse for denne driftsform er udstedt af Søfartsstyrelsen

- e) Generelt betragtes juleaftens- og nytårsaftensdag som arbejdsfri dage. Til søfarende, der på disse dage udfører arbejde, erstattes sådant arbejde med frihed i forholdet 1 arbejdstime = 1½ normtime. Optjent frihed, som følge af arbejde på nævnte dage, afvikles efter nærmere aftale med rederiet.

f) Almindeligt skibsarbejde kan efter rederiets valg tilrettelægges og honoreres efter én af følgende bestemmelser:

1. Almindeligt skibsarbejde så som maling, skrabning, rengøring i ikke passagerrelaterede områder, pudsning og lignende må kun af den normerede driftsbesætning udføres på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06.00 og kl.18.00.

Almindeligt skibsarbejde, der pålægges driftsbesætningen udover nævnte tidspunkter samt på hjemlandets søn- og helligdage, betales med overtid.

Dog kan nævnte arbejde, når det sker med henblik på at opretholde rederiets internt offentliggjorte servicestandard, udføres på ugens 5 første dage i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 20.00 samt lørdage i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 12.00 uden overtidsbetaling af den del af driftsbesætningen, der til enhver tid er på vagt/arbejde. Medlemmer af den normerede driftsbesætning, der har frivagt, kan ikke uden for de nævnte tidsrum tilkaldes og pålægges sådant arbejde uden overtidsbetaling. Overtallige eller andre, der ikke er en del af den normerede driftsbesætning, kan til enhver tid pålægges sådanne arbejder.

2. Almindeligt skibsarbejde kan af den normerede driftsbesætning forlanges udført under hensyn til Sømandslovens § 57, således at rederiets serviceniveau overfor passagerne til alle tider fastholdes. Ved almindeligt skibsarbejde forstås arbejde, der ikke er driftsmæssigt betinget, og som kan udsættes til den normale daglige arbejdstid. For udførsel af almindeligt skibsarbejde efter denne bestemmelse ydes et tillæg på kr. 275,00 pr. måned.

Det skal i lokalprotokollat anføres efter hvilken af ovenstående ordninger rederiet tilrettelægger og honorerer almindeligt skibsarbejde. For så vidt angår arbejde, relateret til servicestandard, kan ovenstående fraviges lokalt.

- g) Den daglige arbejdstid under udmønstring følger lokal aftale. Beordret arbejde herudover - dog ikke i forbindelse med vagtoverlevering etc. - honoreres som overtid. Det forudsætter at vagtplaner offentliggøres i overensstemmelse med reglerne i vagtholdsbekendelsen.
- h) Undernorm, der opstår som følge af kursusdeltagelse, møder, etc. opspares og afvikles som arbejdsperioder om bord. Sådanne arbejdsperioder har en varighed af minimum 6 timer. Alternativt kan opsparet undernorm efter aftale med medarbejderen modregnes i afspadsringstimerne.

- i) Når en medarbejder er udsat til deltagelse i møder, off-hire, værftsophold eller lign. der ikke kan sidestilles med mønstret sejlads, opgøres tjenestetiden som planlagt/effektivt arbejdstid pr. dag, inkl. rejsetid m.m.
- j) Afløsernes daglige arbejdstid følger det hold der afløses på, i forholdet 1:1. Udsving i månedsnormen må accepteres i den udstrækning et hold følges (samme norm som holdet). Dog skal månedsnormen i gennemsnit overholdes.
- k) Tørnmønstret tilrettelægges således, at arbejdstiden udgør 155 timer pr. måned og således at den månedlige arbejdstid kan fravige med +/- 13 timer, som skal udlignes den følgende måned, jf. dog ovenfor nævnte lokal aftale.

Principperne i tørnen skal bygge på, at der optjenes tid til enhver frihed. Sygdom og ferie betragtes i den forbindelse som en neutral periode hvor medarbejderen anses som gående i tørnen.

- l) Ferie, feriefridage og frihed skal som hovedregel søges og tildeles i hele mønstringsperioder.

Enkeltstående fridage skal dog bevilges ved privat bytning eller såfremt der umiddelbart er afløsere til rådighed, således at friheden kan bevilges uden ekstraordinære omkostninger for rederiet.

§ 4. Overtid

Generelt

- a) Al indtjent overtid afspadsres, 1 overtime er lig med 2 normtimer.
- b) Ved afmønstring udgør overtidsbetalingen den i hyretillægget anførte sats.

Mønstret besætning

- c) Såfremt en afløser sejler mønstret på en fridag (overtid), og den optjente overtid hensættes til senere afspadsering, udbetales dobbelt (2x) mønstrings-/kostpengetillæg for denne vagt. Tillægget ydes således ikke ved senere afspadsering af ovennævnte overtid.

§ 5. Ferie og feriefridage

- a) Der ydes ferie i.h.t. gældende ferielov. Der tilkommer den søfarende 2½ dags kostpenge for hver tjenestemåned eller pro rata.
- b) Ved udstedelse af feriekort benyttes Danmark Rederiforenings' feriekortordning.

- c) Den lovpligtige ferie (35 dage inkl. søndage) beregnes svarende til 185 normtimer. Det aftales lokalt at afvikle ferie i overensstemmelse med bestemmelserne i litra d.
- d) Den søfarende optjener ret til 5 feriefridage årligt svarende til 37 normalarbejdstimer.

Feriefridagene optjenes månedsvis pro rata ved ansættelse/beregning i en periode under 1 år.

- e) Lægning af feriefridage aftales mellem rederiet og den enkelte. Der fradrages feriefridagstimer svarende til den tjenestetid, den pågældende skulle have udført på feriefridagen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normalarbejdstimer.

Når ikke vagtsatte ansatte afvikler feriefridage på arbejdsdage nedskrives feriefridagssaldoen med 7,4 time pr. feriefridag. Tjenestetidsregnskabet tilskrives et tilsvarende antal normalarbejdstimer.

- f) Ved ophør af ansættelsesforholdet kontanterstattes ikke afviklede feriefridagstimer.

§ 6. Spisepauser

Spisepauser skal ydes besætningen i nødvendigt omfang.

§ 7. Børns første sygedag/barsels-/fædreorlov

- a) Når fravær er nødvendigt af hensyn til pasning af syge hjemmeværende barn/børn under 14 år er dette lovligt forfald. Fraværsretten omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.
- b) Der ydes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den søfarende indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Den søfarende skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra kommunen/Søfartsstyrelsen tilfalder rederen.

Det er en forudsætning for ovennævnte betaling, at den søfarende er påmønstret et skib.

Såfremt den søfarende indlægges på hospital sammen med sit barn under 14 år i løbet af den sidste uge af en hjemmeperiode, udskydes den planlagte udmønststringsdato således, at der betales fuld løn for det antal dage, udmønstringen udskydes, dog maksimalt i 1 uge.

- c) Indtil 30. juni 2007 gælder de i overenskomsten af 1. marts 2004 anførte bestemmelser om barsel. Pr. 1. juli 2007 gælder bestemmelserne i stk. d-j.
- d) Afmønstrer en gravid søfarende, og har hun i kraft af sin graviditet ret til fri hjemrejse for statens regning i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om gravide søfarendes ret til fratreden og fri hjemrejse, arrangeres hjemrejsen af rederiet/skibsføreren. Det samme gælder, såfremt den søfarende i henhold til den til enhver tid gældende lov om svangerskabsafbrydelse opfylder betingelserne for fri hjemrejse.
- e) Har den kvindelige søfarende på det forventede fødselstidspunkt /adoptionstidspunkt mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse, ydes hyre i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. I forlængelse heraf ydes hyre under orlov i indtil 14 uger efter fødsels-/adoptionstidspunktet (barselorlov) inklusive de i Sømandslovens § 18 c (tidligere § 29) nævnte 2 måneders hyre.
- f) Forudsætningen for rederiets betaling af hyre efter stk. e, er, at rederiet oppebærer refusion af dagpenge i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning herom.
- g) På samme vilkår ydes søfarende fædre hyre under 2 ugers orlov (14 kalenderdage), som skal placeres inden udløbet af 14 uger efter fødslen/ adoptionen, samt under yderligere 2 ugers orlov (14 kalenderdage), som skal placeres efter aftale med rederiet.
- h) Pr. 1. juli 2007 betaler rederiet hyre under fravær i indtil 9 uger i ugerne 15-23 efter fødslen, hvoraf hver af forældrene har ret til betaling i 3 uger. Holdes orlov, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betaling i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.
- i) Betaling efter stk. h, udgør maksimalt netto kr. 13.902 kr. pr. måned. Det er en forudsætning for betaling, at rederiet oppebærer refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til den søfarende pro rata. Hvis rederiet ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til den søfarende.

- j) Det er en forudsætning for rederiets betaling af hyre efter stk. e, g og h, at den søfarende senest 4 måneder (120 kalenderdage) før det forventede fødsels- eller adoptionstidspunkt, retter skriftlig henvendelse til rederiet herom.

§ 8. Kiropraktor/fysioterapeutbehandling samt lægeordineret medicin

- a) Rederiet betaler kiropraktorbehandling eller lægeordineret fysioterapeutbehandling.
- b) Der ydes den søfarende lægeordineret medicin, bandager m.v. i indtil 1 måned efter fratrædelsesdagen.
- c) Eventuelle godtgørelser, som den ansatte modtager fra anden side, reducerer rederiets betaling tilsvarende. Det forudsættes, at behandlere er tilknyttet den offentlige sygesikring.

§ 9. Uddannelse

- a) Rederiet sørger for, at alle ansatte faglige/skibsassistenter og motormænd bliver uddannet på brand- og farligt gods kurser.

Ansatte faglige/skibsassistenter og motormænd har pligt til at deltage i alle kurser og efteruddannelse, der sker efter rederiets foranledning.

Faglige/skibsassistenter og motormænd, der ikke kan generhverve røgdykker-certifikat eller anden krævet certifikat, skal have fortrinsret til ikke certifikatpligtigt arbejde indenfor overenskomstens område eller, hvis muligt tilbydes anden beskæftigelse om bord eller i land.

Hver kursusdag tæller med 5 timer i tjenestetidsregnskabet, idet tjenesten i øvrigt tilrettelægges i samarbejde med tillidsmanden.

- b) Udover de i pkt. a) nævnte uddannelser har faglige/skibsassistenter og motormænd efter 9 måneders ansættelse, under hensyntagen til rederiets forhold i overenskomstperioden, ret til relevant efteruddannelse i op til 3 uger inden for faget/søområdet.

Der ydes under ovennævnte uddannelser fuld hyre. Ved fuld hyre forstås 7/30 af månedshyren pr. kalenderuge. Rejse til kursussted tilskrives med den faktiske rejsetid. Rederiet er berettiget til fuld refusion, hvor dette kan opnås.

Herudover kan den søfarende, under fornødent hensyn til rederiets forhold, opnå den fornødne frihed uden hyre til efteruddannelse efter eget valg.

- c) Der er enighed om at parterne i overenskomstperioden undersøger behovet og mulighederne for kursus, som konkret sikrer efteruddannelse af faglige skibsassistenten. Følgende kurser er parterne i givet fald enige om at anbefale:

- Processtyring
- Hydraulik
- Kranfører
- Fejlfinding
- Elektronik

Disse kurser etableres i samarbejde med Metalindustriens Efteruddannelsessystem.

Endvidere er parterne enige om, at der i givet fald kan indgås uddannelsesaftale, som strækker sig over et længere uddannelsesforløb til f. eks. skibsmaskinist samt maskinmester jf. STCW's bestemmelser.

- d) Rederiet betaler 22 øre pr. mand pr. time til Metal Søfarts uddannelsesfond. Med virkning fra 1. januar 2008 udgør beløbet 23,25 øre pr. mand pr. time. Beløbet reguleres på tilsvarende vis, som der måtte blive aftalt mellem DA og LO for denne uddannelsesfond, dog således at der til Metal Søfarts uddannelsesfond alene indbetales $\frac{3}{4}$ af det samlede bidrag, som aftalt mellem DA og LO.

§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse

- a) Ved opsigelse fra medarbejderens side

Til ansatte, der ønsker at forlade arbejdsmarkedet og er fyldt 60 år samt har mindst 9 års uafbrudt ansættelse i rederiet, ydes ved den enkeltes fratræden en fratrædelsesgodtgørelse på et beløb svarende til et antal månedshyrer inkl. anciennitetstillæg:

Efter antal års uafbrudt ansættelse	Frivillig fratræden ved alder på minimum 60 år og mindst 9 års uafbrudt ansættelse
9 år	2 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg
12 år	3 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg

b) Ved opsigelse fra rederiets side

Ved fratræden som følge af indskrænkning eller lukning af rederiet, ydes den enkelte en fratrædelsesgodtgørelse på et beløb svarende til et antal månedshyrer inkl. anciennitetstillæg:

Efter antal års uafbrudt ansættelse	Fratræden som følge af indskrænkning	Fratræden som følge af lukning af rederiet
6 år	1 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg	1 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg
9 år	2 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg	2 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg
12 år	3 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg	3 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg
14 år	4 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg	3 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg

§ 11. Tryghedsbestemmelser

- a) Fastansatte, der af helbredsmæssige årsager ikke kan opfylde krav om certifikater for sejlads, og som ikke kan tilbydes anden ansættelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse, der udgør et beløb svarende til 2 gange den pågældendes månedshyre inkl. anciennitetstillæg.
- b) Søfarende, der ikke kan generhverve røgdykkercertifikat, skal have fortrinsret til ikke certifikatpligtigt arbejde indenfor overenskomstens område eller, hvis det er muligt, tilbydes anden beskæftigelse om bord eller på land.
- c) Søfarende, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 2 år, og som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, lukning af rederiet eller andre hos rederiet beroende forhold, er i opsigelsesperioden eller i tilslutning til fratrædelsen berettiget til at deltage i et for den søfarende relevant kursus af indtil 2 ugers varighed indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgår rederiet.

Rederiet dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimum kr. 1.500,-. Der kan efter aftale mellem den søfarende og rederiet ydes større beløb til deltagerbetaling

Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor søfarende, der er berettiget til efterløn eller pension fra rederiet eller fra det offentlige.

§ 12. Tillidsmandsregler

- a) De ansatte søfarende kan vælge en tillidsrepræsentant, hvor der ved en overfart beskæftiges mindst 3 søfarende omfattet af nærværende overenskomst.
- b) Betjenes overfarten af flere færger, kan der i rutens øvrige færger, hvor tillidsmanden ikke er beskæftiget, og hvor der er beskæftiget mindst 3 søfarende omfattet af overenskomsten, vælges en talsmand.

I rederier, der driver flere overfarter/ruter, kan der blandt de valgte tillidsmænd vælges en fællestillidsmand.

- c) Den valgte tillidsrepræsentant eller fællestillidsmanden i rederier, hvor en sådan er valgt, underretter rederiet og Metal Søfart om valget.
- d) Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan rederiet indenfor 8 dage overfor Metal Søfart gøre indsigelse mod det foretagne valg, dersom den valgte tillidsrepræsentants forhold antages at gøre den pågældende uegnet til hvervet.

Talsmanden er talsmand/kontaktperson i faglige spørgsmål overfor skibsføreren eller dennes stedfortræder om bord. Tillidsrepræsentanten er herudover talsmand/kontaktperson i faglige spørgsmål mellem overfarten/rederiet, mellem valgte talsmænd samt Metal Søfart.

Hvor fællestillidsrepræsentant er valgt, er denne talsmand/kontaktperson mellem rederiet, de valgte tillidsrepræsentanter og Metal Søfart.

- e) Tillidsrepræsentanten eller fællestillidsmanden i rederier, hvor en sådan er valgt, kan omkostningsfrit (telefon m.m.) kontakte Metal Søfart med henblik på løsning af konkrete, faglige spørgsmål om bord.
- f) Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales overtid for den tid, der ligger udover pågældendes daglige arbejdstid.
- g) Agter rederiet at opsigte en tillidsrepræsentant underrettes Metal Søfart herom. Har en tillidsrepræsentant et års uafbrudt anciennitet i rederiet, kan pågældendes arbejdsforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før Metal Søfart har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt. Pågældendes virke som tillidsrepræsentant kan ikke gyldigt begrunde opsigelse eller anden forringelse af pågældendes forhold.

Tillidsmandens opsigelsesperiode forlænges med 2 måneder i forhold til de i § 1 anførte opsigelsesvarsler.

Opsigelsesperioden for en tillidsmand, der er fratrudd sin funktion som tillidsmand inden for de seneste 12 måneder, forlænges med 2 uger i forhold til de i § 1 anførte opsigelsesvarsler.

- h) Er en søfarende, som er omfattet af denne overenskomst, valgt som sikkerhedsrepræsentant, er pågældende beskyttet mod opsigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanten.
- i) Sikkerhedsrepræsentanten tilkaldes til deltagelse i forbindelse med besøg fra Søfartsstyrelsen.

§ 13. Efterhyre

Ved dødsfald under ansættelsesforholdet ydes der ægtefælle/samlever eller den afdøde mindreårige børn (under 21 år) en efterløn svarende til opsigelsesvarslet fra rederiets side. Efterhyren omregnes til et bruttobeløb, jf. § 2 j.

Ved samlever skal der have bestået bofællesskab i 5 år ved dødsfaldet. Den omtalte efterløn dækkes og erstattes til søfarende med mindst 1 års ansættelse af en gruppelivsforsikring med en udbetaling på mindst kr. 130.000,00.

§ 14. Pensioner og efterlønsordninger

- a) De med denne overenskomst omfattede, befarne søfarende holdes pensionsforsikret i PFA Pension på de til enhver tid mellem overenskomstens parter og PFA Pension aftalte betingelser. Indbetaling til pensionsordningen fremgår af hyretillægget. Rederiet indbetaler 2/3 dele og den ansatte 1/3 del af den samlede pensionspræmie.
- b) For barselsorlov, der påbegyndes efter 1. juli 2007, indbetales under 14 ugers barselsorlov, jf. § 7, pkt. e, et ekstra pensionsbidrag til ansatte med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidragets størrelse fremgår af det til enhver tid gældende hyretillæg.

§ 15. "Drug og alkohol"

Der henvises til det enkelte rederis "drug og alkoholpolitik" i ISM håndbogen.

§ 16. Konfliktregler (Strejke - Lockout - Blokade)

- a) Søfarende omfattet af herværende overenskomst er ikke under lovlig konflikt i dansk havn forpligtet til at optage det arbejde, som er nedlagt af andre. I udenlandsk havn er besætningen frit stillet i så henseende, og eventuel nægtelse af at udføre sådant arbejde må ikke medføre afskedigelse eller forfølgelse af de pågældende.
- b) Agter en part at iværksætte arbejdsstandsning, skal dette tilkendes gives den anden part med særlig anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat. Der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen om iværksættelse af arbejdsstandsning mindst 7 dage, forinden denne iværksættes.
- c) Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter organisationens love dertil kompetent forsamling og efter behørigt varsel i overensstemmelse med litra b. Arbejdsnedlæggelse kan kun iværksættes i skibe, der ligger i dansk havn.
- d) Sympatikonflikt kan varsles og iværksættes i henhold til dansk rets almindelige regler herfor.

§ 17. Fagretlige regler for behandling af uoverensstemmelser

- a) I tilfælde af påstået brud på denne overenskomst afholdes på begæring fællesmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på fællesmødet, kan sagen indbringes for Arbejdsretten.

Fællesmøder afholdes snarest og senest 3 hverdage efter begæring herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

- b) I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst, afholdes på begæring mæglingsmøde mellem overenskomstens parter. Opnås der ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen indbringes for faglig voldgift.

Hver part udpeger 2 medlemmer af voldgiftsretten. I forening udpeger parterne en opmand. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af arbejdsrettens formand.

Opmanden leder voldgiftsrettens forhandlinger. Opnås ikke stemmeflerhed blandt voldgiftsrettens medlemmer, afgøres sagen af opmanden. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne, der skal betale sagens omkostninger.

- c) Såfremt betalingsstandsning eller hensyn til liv, velfærd eller ære afgiver tvivgende grunde hertil, kan arbejdsstandsning iværksættes uanset ovenstående regler.


§ 18. Overenskomstens varighed

- a) Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2007 eller ved registrering af færgeren i DIS. Denne overenskomst kan opsiges af en af parterne med 3 måneders skriftlig varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2010.
- b) Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom.

København, den 20/2 2007



Metal Søfart



Bilfærgernes Rederiforening

HYRETILLÆG
Bilfærgernes Rederiforening - Metal Søfart
(Gældende fra 1. marts 2007)

G = Grundhyre inkl. kostpenge og anciennitetstillæg

F = Færgetillæg

M = Mønstringstillæg inkl. færgetillæg

H = Hyre i alt pr. måned

PH = Pensionsgivende hyre

PR = Rederiets pensionspræmie

PS = Søfarendes pensionspræmie

Befaren skibsassistent – Holddrift

2007	under 1 år	efter 1 år	efter 2 år	efter 3 år	efter 5 år	efter 7 år	Efter 10 år	efter 12 år	Efter 14 år
G	13.752	13.817	14.028	14.058	14.101	14.161	14.373	14.421	14.475
F	3.277	3.277	3.277	3.277	3.277	3.277	3.277	3.277	3.277
H	17.029	17.094	17.305	17.335	17.378	17.438	17.650	17.698	17.752
PH	26.716	26.836	27.226	27.281	27.361	27.471	27.863	27.952	28.053
PR	1.924	1.932	1.960	1.964	1.970	1.978	2.006	2.013	2.020
PS	962	966	980	982	985	989	1.003	1.006	1.010

Befaren skibsassistent - mønstret besætning

2007	under 1 år	efter 1 år	efter 2 år	efter 3 år	efter 5 år	efter 7 år	Efter 10 år	efter 12 år	efter 14 år
G	14.460	14.509	14.668	14.690	14.723	14.768	14.928	14.965	15.006
M	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275
H	18.735	18.784	18.943	18.965	18.998	19.043	19.203	19.240	19.281
PH	32.786	32.906	33.296	33.351	33.431	33.541	33.933	34.023	34.123
PR	2.361	2.369	2.397	2.401	2.407	2.415	2.443	2.450	2.456
PS	1.180	1.185	1.199	1.201	1.204	1.207	1.222	1.225	1.228

Tillæg - holddrift og mønstret besætning

	Holddrift	Mønstret besætning
Svendebrev, jf. § 2 d	249,00	188,00
Faglært tillæg, jf § 2 d	260,00	196,00
Generelt tillæg, jf. § 2 e	143,00	108,00

Øvrige ydelser – holddrift og mønstret besætning

Kontanterstatning for overtid, jf. § 4, b:	kr.: 122,84	
Mønstringstillæg til afløser, jf. § 2, b:	kr.: 290,00	pr. dag
Kostpenge, jf. § 2, b, og § 5, a:	kr. 83,83	pr. dag
Pension til kvinder på barselsorlov, jf. § 14, b:		
– Rederiets andel pr. 1.7.2007:	kr. 780,00	pr. måned
– Søfarendes andel pr. 1.7.2007:	kr. 390,00	pr. måned

Protokollater

1. Omregning fra nettohyre til bruttohyre ved eventuel erstatning, godtgørelse eller efterhyre, jf. § 2 j¹

Omregning af nettohyre til bruttohyre sker efter følgende princip, jf. den til enhver tid gældende allonge til protokollat af 8. august 2000 mellem Bilfærgernes Rederiforening og Metal Søfart:

Den søfarendes eget bidrag til ATP og eget bidrag til arbejdsmarkedspension fradrages i beregningsgrundlaget.

Det resterende nettobeløb omregnes, jf. de pt. gældende nedenstående intervaller, således af første del af nettolønnen i laveste interval, næste del i næste interval osv. indtil det fulde nettobeløb er omregnet.

<u>Nettobeløb</u>	<u>Bruttofaktor</u>	<u>Maks. bruttobeløb</u>
0 - 3.292	1,0868	3.578
3.293 - 3.379	1,1494	100
3.380 - 15.719	1,7030	21.014
15.720 - 15.883	1,8779	308
15.884 - 18.313	1,9080	4.638
18.314 - >>>>	2,5893	-

Summen af beregningerne fra hvert interval tillægges værdien af den søfarendes eget bidrag til ATP og eget bidrag til pension/arbejdsmarkedspension.

¹ Dette protokollat kan ikke anvendes til beregning af sammenlignelige lønninger i DIS-overenskomsten og DAS-overenskomsten.

2. Samarbejde

1.

a)

Overenskomstens parter er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedens konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne. Udvikling og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden. Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

b)

Det daglige samarbejde på alle virksomheder

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på at samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

c)

Samarbejdsudvalg i større virksomheder

I virksomheder med 35 ansatte og derover udvikles og følges det daglige samarbejde gennem et samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og arbejdstagere. Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte og vurdere, hvorledes udvalget kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestrebelseerne i virksomheden i overensstemmelse med nærværende aftale.

Information

2.

a)

- Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden.
- Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere.
- Informationerne skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.
- Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation.
- Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig.
- Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt.
- Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

Information til samarbejdsudvalget

b)

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er velinformeret om virksomhedens forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere. Det påhviler virksomhedens ledelse - med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget - løbende at informere udvalget om virksomhedens:

- Økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold
- Beskæftigelsesforhold
- Større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologisystemer.

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for arbejdsklimaet. Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalget.

Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Information til den enkelte medarbejder

c)

For at sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave. De enkelte medarbejdere modtager information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

Samarbejdsudvalget

3.

a)

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden, således at det bliver til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder. Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- Følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde.
- Tilvejebringe og bevare det gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed.
- Øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed.

Opgaver

b)

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

- Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de enkelte personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.
- Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af de ansatte, som skal betjene ny teknologi.
- Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
- Udveksling af synspunkter og behandling af forslag vedrørende retningslinier for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.

- Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentlig omfang.
- Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed, samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål.

Bortfald af arbejdspladser

c)

- Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, jf. førnævnte punkter, bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte ansatte til andet arbejde i virksomheden.
- Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med Arbejdsformidlingen at deltage i et arbejdsmarkeds-kursus, der er relevant for ny beskæftigelse. Kursets varighed kan højst andrage 4 uger.
- Kursusafgift og eventuelt løntab udredes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige for så vidt angår medarbejdere, der har været uafbrudt i beskæftigelse i samme virksomhed i de sidste 12 måneder.

Arbejdsform

d)

- Udformning af principper forudsætter en forpligtigelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte. Hver af parterne kan opsiges aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.
- Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.
- Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.
- I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra de berørte faglige organisationer. En sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.
- Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan hver af grupperne fra virksomheden tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område. Tilkaldelse af andre sagkyndige - herunder eksperter udefra - forudsætter normalt, at der er enighed herom i samarbejdsudvalget. Såfremt kun én af grupperne i udvalget ønsker tilkaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet i Samarbejdsnævnet.

Rammer for samarbejdet

e)

- I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik.
- Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.
- Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.
- Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale løn-aftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretlig vej.

Informationsformidling

f)

- Samarbejdsudvalget har til opgave at udvikle informationsformer og - systemer, der kan holde alle ansatte informeret om arbejdet i samarbejdsudvalg, underudvalg m.v.
- Informationer fra samarbejdsudvalg og nedsatte underudvalg til de ansatte kan udsendes i form af referater, personaleblad, opslag m.v. De kan endvidere gives ved orienteringsmøder, i informationsgrupper og lign.
- Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

Møder

g)

- Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt.
- Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne.
- Møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med et af Samarbejdsnævnets til enhver tid fastsat beløb.
- Omkostninger i forbindelse med samarbejdsudvalgets arbejde afholdes af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.
- Ekstraordinære møder afholdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel.

Formand, næstformand og sekretær

h)

- Som formand fungerer en ansvarlig virksomhedsleder, og næstformanden vælges af gruppe b.
- Hvor der er valgt en fællestillidsrepræsentant, fungerer denne som næstformand.
- Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

- Næstformandens normale arbejde i virksomheden må ikke være en hindring for varetagelse af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham. Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med dennes opgaver i samarbejdsudvalget. Næstformanden skal af ledelsen løbende holdes informeret om forhold, som vil kunne forelægges samarbejdsudvalget.
- Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Dagsorden og referat

i)

- Formand og næstformand samt sekretær udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møderne, der indkaldes til med mindst 8 dages skriftlig varsel, hvorefter mødedato og dagsorden bekendtgøres for alle ansatte. Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgs møderne holdes på faste mødedage.
- Over drøftelserne i samarbejdsudvalget udarbejder sekretæren et referat med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.
- Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand og umiddelbart derefter gøres tilgængeligt for de ansatte.

Underudvalg

j)

- Samarbejdsudvalget er det organ i virksomheden, der samler og koordinerer alle de samarbejds mæssige aktiviteter. Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse være initiativtager til udarbejdelse af analyser og rapporter, der kan danne grundlag for udvalgets fremtidige arbejde.
- Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse nedsætte permanente underudvalg eller ad hoc udvalg, f.eks. afdelingsudvalg, teknologiudvalg, uddannelsesudvalg, kantineudvalg m.v.
- Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der inden igangsætning af et underudvalg udarbejdes en nærmere beskrivelse af dette udvalgs arbejdsopgaver.
- Underudvalg skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Oprettelse af samarbejdsudvalg

4.

a)

- I virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det. Virksomheden kan få bistand fra overenskomstens parter til oprettelse af samarbejdsudvalg.
- Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af samarbejdsudvalg, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og de ansatte.
- I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, og hvor ledelse og ansatte ikke er i jævnlig kontakt, anbefales det, at der nedsættes arbejdsudvalg

om teknologiske spørgsmål i de tilfælde, hvor der forestår større ændringer og omlægninger.

- Ved oprettelse af samarbejdsudvalg skal reglerne i nærværende aftale følges.
- Oprettelse af samarbejdsudvalg skal meddeles overenskomstens parter.
- Ved beregning af antal medarbejdere medregnes alle, der ikke har arbejdsledende funktioner, herunder lærlinge og ungarbejdere.
- I virksomheder, der beskæftiger mindre end 35 ansatte inden for samme geografiske enhed, anbefales det, at ledelsen og de ansatte finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser de mål og midler, der er omtalt i afsnit 1.

Sammensætning, valg og valgbarhed

b)

Samarbejdsudvalget består af to grupper:

- Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke kan være medlem af en arbejderorganisation i henhold til Hovedaftalens bestemmelse herom.
- Gruppe b repræsenterer de øvrige ansatte i virksomheden.

Antallet af repræsentanter udgør:

I virksomheder, hvor der er beskæftiget:

	Gruppe a	Gruppe b
35-50 ansatte	2	2
51-100 ansatte	3	3
101-200 ansatte	4	4
210-500 ansatte	5	5
over 500 ansatte	6	6

- I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges.
- Hver af grupperne kan udpege et antal stedfortrædere, dog højst 1 for hvert medlem. Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald.
- Ved et ordinært medlems fratræden fra virksomheden udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget.
- Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til samarbejdsudvalget skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende.
- Repræsentanter for gruppe a udpeges af virksomhedens ledelse.

- Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstsmæssige valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fællestillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, er født medlem. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.
- Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.
- Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel give 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for samme faggruppe.
- Samarbejdsudvalget kan udvides med repræsentanter for grupper uden ledende funktioner, og som ikke er medlem af en arbejdstagerorganisation under LO.
- Såfremt der ønskes udpeget en eller flere repræsentanter for disse grupper, skal der rettes henvendelse til organisationerne herom. Såfremt parterne i enighed kan tilslutte sig det, bistås virksomheden med den praktiske tilrettelæggelse af valgene.

Ophævelse

c)

- I virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, men som i en periode på 4 måneder beskæftiger under 35 ansatte, kan samarbejdsudvalget nedlægges, når en af parterne ønsker det.
- Nedlæggelse af samarbejdsudvalg kan kun ske efter en indgående drøftelse i udvalget, og såfremt det besluttes at nedlægge samarbejdsudvalget, anbefales det, at ledelse og ansatte i virksomheden finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser denne aftales mål og midler i afsnit 1.
- Nedlæggelse af et samarbejdsudvalg skal indberettes til Samarbejdsnævnet.

Koncerner

d)

- I koncerner med adskilte datterselskaber, som har et salgs- eller produktionsmæssigt samarbejde, anbefales det at oprette koncernudvalg, som sammensættes af repræsentanter fra datterselskabernes samarbejdsudvalg.
- I koncernvalg drøftes spørgsmål af fælles interesse for datterselskaberne. De lokale parter kan søge bistand hos organisationerne med henblik på at finde bedst mulige former for et sådant samarbejde.
- I virksomheder med selvstændige filialer anbefales det, at der gives muligheder for, at spørgsmål af fælles interesse for filialerne kan drøftes.

Behandling af uoverensstemmelser

5.

Såfremt der på en virksomhed inden for samarbejdsprotokollatets område opstår uenighed om aftalens forståelse eller anvendelse, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg.

- Hver af parterne kan under sådanne drøftelser indhente vejledning fra organisationerne til brug for løsning af uoverensstemmelsen.
- Såfremt det ikke ved lokale drøftelser lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for organisationerne vedlagt et referat fra drøftelserne om uoverensstemmelsen.
- Når sager indbringes, kan der indhentes supplerende oplysninger.
- Det påhviler herefter organisationerne at søge sagen bilagt ved forhandlinger med de implicerede parter.
- Hvis det herefter ikke lykkes at opnå enighed, kan organisationerne, når en af parterne anmoder herom, få afgjort sagen via overenskomstens regler om fagretlig behandling.

3. Uddannelse

Agter et rederi at ændre driftsform eller ændre organiseringen af arbejdet om bord, som indebærer ændrede kvalifikationskrav til de befarne skibsassistenter omfattet af denne overenskomst, skal rederiet så tidligt som muligt underrette/optage forhandlinger med forbundet, tillidsmændene og de ansatte herom.

I tilfælde af ændringer som nævnt ovenfor, skal rederiet sikre, at alle de på tidspunktet for ændringen ansatte søfarende fortrinsvis tilbydes beskæftigelse, eventuelt gennem uddannelse, således at de kan påtage sig at udføre arbejdet efter den påtænkte ændrings gennemførelse. Uddannelsesomkostninger, frihed til uddannelse samt løn udredes af rederiet i det omfang, dette ikke dækkes af det offentlige. Uddannelsesdage, jf. § 9 indgår heri.

Drøftelserne og uddannelsestilbuddets gennemførelse har ikke opsættende virkning for ændringernes gennemførelse. Efter endt omskoling tilbyder rederiet fortrinsvis beskæftigelse til de ansatte, der var fastansatte forud for meddelelsen om ændringen. Dersom ændringerne medfører opsigelser, gives forbundet mulighed for, indenfor 30 dage fra ændringerne meddeles og før ændringerne iværksættes, at foreslå passende alternativer til de påtænkte ændringer med henblik på bevarelse af størst muligt antal arbejdspladser.

Sker der opsigelser som følge af de påtænkte ændringer, skal rederiet forinden søge at omplacere og eventuelt omskole den søfarende til andet ledigt arbejde i rederiet.

Dersom ændringen medfører opsigelser, skal rederiet optage forhandlinger med forbundet med henblik på at undgå eller afbøde følgerne af de planlagte ændringer.

Rederiet skal til brug for forhandlingerne give forbundet alle relevante oplysninger af betydning for ændringen og på anmodning fremkomme med de relevante oplysninger, som forbundet herudover måtte anmode om, herunder:

- årsagerne til de påtænkte opsigelser
- antallet af søfarende der påtænkes opsagt
- tidsrummet, der forudses gældende for de opsigelser, der skal finde sted
- hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved opsigelserne

Søfarende, der ikke af rederiet kan omplaceres eller tilbydes anden beskæftigelse i rederiet, skal gives passende frihed i opsigelsesperioden til at deltage i uddannelse, der er relevant for ny beskæftigelse. Uddannelsesomkostninger og løntab udredes af rederiet i det omfang, dette ikke dækkes af det offentlige, dersom den søfarende har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i de sidste 12 måneder.

Ved opsigelser som følge af ændringerne finder opsigelsesvarslerne samt bestemmelserne i overenskomstens § 10 anvendelse.

4. Seniorpolitik

Med henblik på at seniormedarbejdere kan beskæftiges længst muligt på arbejdsmarkedet, opfordrer parterne de enkelte rederier til at drøfte eventuelle overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for sådanne seniormedarbejders beskæftigelse indenfor søfartserhvervet.

5. Kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden etableres en kompetenceudviklingsfond.

Parterne er endvidere enige om, at indbetaling skal ske til en samlet/fælles kompetenceudviklingsfond i regi Rederiforeningerne, såfremt en sådan oprettes. Alternativt skal beløbet indbetales til en mellem parterne etableret kompetenceudviklingsfond.

Med virkning fra 1. april 2008 indbetales et beløb på 260 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af parternes overenskomst.

Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. For deltidsansatte indbetales pro rata. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

De nærmere retningslinier skal, uden konfliktret, aftales mellem parterne inden udgangen af 2007. Der er enighed om at følge de overordnede principper i det mellem Dansk Industri og CO-Industri aftalte, for så vidt angår frihed til uddannelse og anvendelse af de indbetalte midler.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Protokollat gældende for ansatte i Scandlines Danmark A/S (DIS)

Nedenstående, der angår søfarende omfattet af DIS-overenskomsten mellem Metal Søfart og Bilfærgernes Rederiforening og som er ansat i Scandlines Danmark A/S, substituerer eller supplerer overenskomstens bestemmelser vedrørende:

På- og afmønstring (§ 1)

§ 1 litra c, d og e finder ikke anvendelse for medarbejdere med særlige personlige vilkår

Generelt (mønstret besætning):

Holdbesættelse sker efter opslag.

I forbindelse med på- og afmønstring vil rederiet sørge for togtransport fra/til hjemstationen til/fra på- og afmønstringsstedet på vilkår svarende til de i dag gældende (frirejser med DSB). Medarbejdere, der ikke er omfattet af frirejse med DSB vil kunne få offentlig transport i henhold til ovenstående i forbindelse med på- og afmønstring.

Hyre (§ 2)

Generelt

- a) For røradskillelse i forbindelse med toiletløb ydes et tillæg pr. gang. Tillæggets størrelse er aftalt på separat bilag mellem parterne.
- g) For medarbejdere med særlige personlige vilkår gælder at lønnen betales månedsvist forud og indsættes på bankkonto den sidste bankdag i måneden.
- b) ***Mønstret besætning***

Mønstringstillægget kan efter ønske fra skibsassistentgruppen omsættes til frihed. Værdien af en time fastsættes i henhold til rederiets budgetsats for den enkelte gruppe efter aftale med organisationerne.

Arbejdstid m.m. (§ 3)

Arbejdstiden tilrettelægges i samråd med tillidsmanden ved det aktuelle overfartsområde.

Overtid (§ 4)

Der kan mellem Forbund og rederi aftales dispensation for afspadsring i enkeltstående tilfælde

Uddannelse (§ 9)

Arbejdstiden registreres således:

Lovpligtige kurser: forbrugt rejsetid dog max 4 timer på ud og hjemrejsedag, samt 7,4 timer pr. kursusdag.

Ikke lovpligtige kurser: 7,4 timer pr. kursusdag.

Fratrædelsesgodtgørelse (§ 10)

Litra a og b finder ikke anvendelse for medarbejdere med særlige personlige vilkår. I stedet gælder:

- a) I tilfælde af fratrædelse som følge af indskrænkning/lukning af rederiet ydes den enkelte rådighedsløn/ventepenge i.h.t individuelle vilkår.

Tryghedsbestemmelse (§ 11)

Litra a og b finder ikke anvendelse for medarbejdere med særlige personlige vilkår. I stedet gælder:

- a) For fastansatte, der af helbredsmæssige årsager ikke kan opfylde krav om certifikater for sejlads og som ikke kan tilbydes anden ansættelse, indledes afskedigelsesprocedure med henblik på sygepensionering.

Tillidsmandsregler (§ 12)

Tillidsmanden tilskrives en gang årligt 12 x 8 timer til brug for fagligt arbejde. Under hensyntagen til tjenestens tilrettelæggelse fordeler tillidsmanden selv timerne mellem årets 12 måneder.

Fællestillidsmanden tilskrives under samme vilkår 12 x 12 timer årligt til brug for fagligt arbejde.

Regnskaberne nulstilles ved årets udgang.

Pensioner og efterlønsordninger (§ 14)

Litra a finder ikke anvendelse for medarbejdere med særlige personlige vilkår. I stedet gælder følgende:

Der er oprettet en pensionsordning i PFA. Indbetaling til pensionsordningen følger hovedoverenskomsten, dog således at der indbetales pension af forskellen mellem den ansattes skalatrin/indplacering i DSB på tidspunktet for overgang til ansættelse i Scandlines A/S og hovedoverenskomstens pensionsgivende hyre.

Konfliktregler (Strejke – Lockout - Blokade) § 16

Litra a, b, c og d finder ikke anvendelse for medarbejdere med særlige personlige vilkår. Her gælder at medarbejderen ikke kan omfattes af kollektive konflikter.

Fagretslige regler/hovedaftale (§ 17)

Overenskomstens fagretslige regler finder ikke anvendelse på de områder, hvor der i henhold til særlige personlige vilkår er anvist en anden behandling af spørgsmålet.

Protokollat gældende for ansatte i Bornholmstrafikken A/S (DIS)

DIS-overenskomsten mellem CO Metal og Bilfærgernes Rederiforening er gældende, med følgende ændringer og tilføjelser:

I. På- og afmønstring (§ 1)

§ 1, a) tilføjes nyt 3. afsnit:

- Rederiets hjemsted/hjemmehavn er Rønne, hvor på- og afmønstring normalt finder sted.

II. Hyre m.m. (§ 2)

§ 2 a) i afsnittet om færgetillæg tilføjes:

- Færgetillægget ydes tillige som værkstedstillæg.
- Færgetillægget reguleres for skibsassistenter, som gør tjeneste i hurtigfærge, som kompensation for øget omfang af sejlads på søgnehellidage. Der reguleres med et beløb, som modsvarer summen af reguleringen af færgetillæggene i rederiets konventionelle færger, som beskrevet nedenfor. Reguleringen foretages størrelsesmæssigt i forhold til hvor mange hyredage, der bruges i de enkelte skibstyper i foregående kalenderår. Beløbet udgør pr. 1/3 2007 plus kr. 550,00 pr. måned. Beløbet reguleres pr. 1/3 2008 og 1/3 2009.
- Færgetillægget i skibe med mønstret besætning under DIS reguleres med minus kr. 27,00 om måneden. Beløbet ændres pr. 1/3 2008 og pr. 1/3 2009. Beløbets størrelse aftales mellem rederiet og talsmanden år for år.
- Færgetillægget i skibe med mønstret besætning under DAS reguleres med minus kr. 53,00 om måneden. Beløbet ændres pr. 1/3 2008 og pr. 1/3 2009. Beløbets størrelse aftales mellem rederiet og talsmanden år for år.

§ 2 g) ændres til:

- Hyre og faste månedlige tillæg beregnes pr. måned, og udbetales månedsvis bagud den sidste hverdag i måneden. Alle variable ydelser og tillæg, beregnes og tilskrives/udbetales/indbetales måneden efter optjening.

§ 2 k) tilføjes:

- For medlemmer fastansat i Bornholmstrafikken A/S opkræver og videresender rederiet af optjent hyre forudbetalt kontingent til forbund eller A-kasse, med mindre den ansatte på egen foranledning skriftligt har tilkendegivet overfor rederiet, at han ikke ønsker dette foretaget.

III. Arbejdstid m.m. (§ 3)

Nedenstående generelle forhold, der er gældende for både mønstret og holddrift besætning, træder i stedet eller supplerer overenskomstens bestemmelser vedrørende arbejdstid.

- Arbejdstiden opgøres kvartalsvis bagud og kan maksimalt udgøre 172 timer og minimum 138 timer pr. måned.
- Arbejdstiden erlægges i rederiets skibe og værksted.
- Ønsker til vagtplanen skal meddeles rederiet senest én måned forud for den måned, hvor den træder i kraft.
- Vagtplanen udarbejdes af rederiet, og forelægges tillidsmanden til eventuelle kommentarer senest den 20. i måneden forud for ikrafttræden. Vagtplanen offentliggøres senest den 25. i måneden forud for ikrafttræden.
- Arbejdstid ud over godkendt vagtplan honoreres med overtid.
- Ingen fritid mindre end 4 timer, bortset fra spisepauser, regnes for frihed.
- Der tilskrives minimum 4 arbejdstimer ved tiltørning, bortset fra ved lovbefalede sikkerhedsøvelser. Forlængelse af en tømning regnes ikke for ny tiltørning. Ved eventuel vagttjeneste i/under land om natten på Villum Clausen, tilrettelægges arbejdet således, at tiltørning er på minimum 8 arbejdstimer.
- Af den krævede (påtvungne) ombordtid tilskrives minimum 50 % som arbejdstid. Ved den krævede (påtvungne) ombordtid forstås tjeneste, der er forbundet med, at den pågældende medarbejder forlanges at skulle blive ombord i skibet, når dette ligger ved land, selv om der ikke kræves tjeneste af den pågældende.
- Den krævede ombordtid er gældende fra afgang Rønne til ankomst Rønne.

- Rådighedsvagt fra hjemmet indgår i månedsnormen med 1/3 time pr. rådighedsvagt.
- Den ansatte har 9 månedlige fridøgn, der tilstræbes jævnt fordelt over hele måneden. Disse fridøgn gives som hele eller efterfølgende halve fridøgn. Sådanne fridøgn optjenes ikke under ferie, feriefridage, afspadsering og sygdom. Ved fridøgn forstås tidsrummet fra tjenestens ophør og efterfølgende 24 timer.
- Fridøgn skal dog være af mindst 36 timers varighed ved afvikling af enkelte fridøgn. Ved afvikling af flere sammenhængende fridøgn skal det første fridøgn have en varighed på 36 timer, og efterfølgende hele/halve fridøgn mindst 24/12 timer.
- Ved arbejde fra, eller udstationering fra, værksted kan det individuelt aftales, at første hele fridøgn kan være af en varighed af 24 timer, for at være tilpasset til weekend fri.
- Ved deltagelse i kurser, møder, værftsophold og lignende opgøres arbejdstiden som effektiv arbejdstid pr. dag. Kursusdage kan dog maksimalt indgå med 7,4 timers arbejdstid pr. dag.
- Ved tjenesterejser til kurser, møder, værftsophold og lignende tilskrives rejsetid max med 1/30 af 160 timer eller pro rata. Der tilskrives ikke rejsetid, hvis den overvejende del af afstanden der skal tilbagelægges i forbindelse med rejsen foregår med fly, eller hvis der sejles i tidsrummet mellem kl. 22.00 og 08.00, og der i tilknytning til rejsen stilles enekammer til rådighed. Den mest hensigtsmæssige rejseform tilstræbes anvendt.
- Ved værftsophold af længere varighed, hvor skibet tages ud af fart og tønnen ikke fortsættes, garanteres en normal daglig arbejdstid på minimum 10,3 timer pr. døgn alle ugens 7 dage. Ved oplægning eller standby-skib laves aftale lokalt mellem rederiet og de implicerede medarbejdere om afvikling og tilrettelæggelse af arbejdstid m.v.
- Når Villum Clausen er oplagt eller ude af fart i et kalenderdøgn eller mere, ganges timer, der erlægges inden for tidsrummet kl. 18.00 – 06.00, med 8/6 og indgår herefter i månedsnormen.
- Mønstringstillægget, jævnfør § 2, litra b, kan konverteres til frihed, mod at det er omkostningsneutralt for rederiet. De nærmere retningslinier herfor aftales lokalt mellem talsmand og rederi.

- § 3 f) Der gøres brug af tekstforslag nr. 2 i hovedoverenskomsten, som lyder:
Almindeligt skibsarbejde kan af den normerede driftsbesætning forlanges udført under hensyn til Sømandslovens 57, således at rederiets serviceniveau overfor passagerne til alle tider fastholdes. Ved almindeligt skibsarbejde forstås arbejde, der ikke er driftsmæssigt betinget, og som kan udsættes til den normale daglige arbejdstid. For udførelse af almindeligt skibsarbejde efter denne bestemmelse ydes et tillæg på 275 kroner pr. måned.

IV. Overtid (§ 4)

§ 4 d) tilføjes:

- Arbejdstid udover 465 timer i kvartalet, jævnfør § 3, samt arbejdstid på planlagte fridøgn, jævnfør § 3, erstattes med overtid.

§ 4 e) tilføjes:

- Afspadsering af overtid afvikles som for feriefridage, jævnfør overenskomstens § 5.

V. Ferie og feriefridage (§ 5)

Tekst i § 5, omhandlende feriefridage (afsnit a – f), ændres til:

Indtjening:

- Medarbejderen optjener 5 feriefridage, svarende til 37 timer pr år.
- Feriefridagene optjenes i kalenderåret pro rata med 0,42 dage (3,08 timer) pr. måned eller pro rata i forhold til ansættelsesperioden.
- For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage á 7,4 timer. For deltidsansatte udgør feriefridagene en forholdsmæssig beregning af timer.

Afvikling:

- Tidspunktet for afvikling af feriefridagene aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.
- En feriefridag svarer til 7,4 timer i tjenestetidsregnskabet.
- Afviklingen kan ske samtidig med optjeningen.

- Ved fratræden kontanterstattes de feriefridage, der ikke er afviklet.
- Beregning af kontanterstatning = Månedsløn inkl. faste tillæg x antal feriefridage i timer / 160 timer.
- Løn udbetalt under afvikling af feriefridage indgår i den ferieberettigede løn.
- Den ændrede måde at administrere feriefridage på træder i kraft pr. 1. januar 2008.

§ 5 g) tilføjes:

- Efter 1 års kontinuerlig tjeneste optjenes ferie med løn. Der ydes ferietillæg på 2 % af den ferieberettigede løn.

VI. Tillidsmandsregler (§ 12)

§ 12 j) tilføjes:

- Fællestillidsmanden tilskrives 6 arbejdstimer til tillidsmandsarbejde pr. måned.

§ 12 e erstattes med:

- Der ydes fællestillidsmanden delvis fri telefon med et beløb på kr. 300,00 i kvartalet.

VII. Generelle bestemmelser

Arbejdstøj

Rederiet leverer arbejdstøj efter gældende lokalt aftalt pointsystem.

Ved tjenestens evt. ophør, tilbageleveres alt udleveret arbejdstøj som bærer rederiets navn og/eller logo.

Fleksibilitet

Den søfarende påtager sig ethvert arbejde om bord, som med rimelighed kan forlanges udført af den pågældende, og hvortil der ikke kræves sønæringsbevis eller kursusbevis, som medarbejderen ikke er i besiddelse af, herunder servicekoncept med rengøring i apering og lignende (se vedhæftet bilag). Der er endvidere enighed om, at ændring af de anførte arbejdsområder foretages i samråd med fællestillidsmanden.

Skiftning

Skiftning i anden havn end Rønne er tilladt, men skal være udgiftsneutralt for rederiet.

Sygdom

Ved sygdom fradrages timer svarende til den arbejds-/tjenestetid, den pågældende skulle have udført på sygedagen.

Enekammer

Personale, ansat som faglærte skibsassistenter, der sejler på skibe med mønstret besætning, har krav på enekammer i forbindelse med tjenesten.

Hensigtserklæring

Der er enighed mellem parterne om at optage drøftelser om muligheden for etablering af selvstyrende grupper i overenskomstperioden.

VIII. Overgangsordninger:

Overtid fra Bornholmstrafikken kan ikke omregnes til DIS overtid. Derfor vil overtid der bringes med over i Bornholmstrafikken A/S kun kunne afspadses som DAS overtid, og efter DAS overenskomst.

IX. Overenskomstens varighed

Dette protokollat træder i kraft den 1. marts 2007 og kan opsiges fra begge sider, jfr. overenskomstens § 16.