

**DIS
OVERENSKOMST
2007-2010**

mellem

BILFÆRGERNES REDERIFORENING

og

METAL SØFART

(Skibsmekanikere og skibsmekanikerlærlinge)

Gældende fra 1. marts 2007

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	På- og afmønstring	3
§ 2	Opsigelse	3
§ 3	Hyre m.m.....	4
§ 4	Pensioner og efterhyre.....	6
§ 5.	Arbejdstid m.m.....	7
§ 6	Overtid.....	9
§ 7	Ferie og fridage	9
§ 8	Børns første sygedag/barsels-/fædreorlov.....	10
§ 9	Kiropraktor/fysioterapeutbehandling samt lægeordineret medicin.....	11
§ 10	Uddannelse	11
§ 11	Fratrædelsesgodtgørelse	13
§ 12	Tryghedsbestemmelser	14
§ 13	Tillidsmandsregler.....	14
§ 14	Regler for behandling af uoverensstemmelser	15
§ 15	Konfliktregler (Strejke - Lockout - Blokade).....	16
§ 16	Overenskomstens varighed	17
	Hyrebilag - Skibsmekanikere	18
	Hyrebilag - Skibsmekanikerlærlinge.....	20
	Protokollater	21
	1. Omregning fra nettohyre til bruttohyre	21
	2. Samarbejde	22
	3. Seniorpolitik.....	31
	4. Kompetenceudvikling	32

Nærværende overenskomst er gældende for personer med svendebrev eller anerkendelse som skibsmekaniker, skibsmekanikere med bevis som skibsmaskinist og skibsmekanikerlærlinge som gør tjeneste i sådan stilling 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 som skibsmekaniker finder sted i henhold til den til enhver tid gældende sømandslovs bestemmelser for rederiansatte og nedenstående bestemmelser, afhængig af driftsform, stilling og kompetence.
- b) Tjenesten udføres i passagerskibe (færger), hvor driftsformen i henhold til skibets besætningsfastsættelse enten er holddrift eller mønstret besætning. Det fremgår i det efterfølgende såfremt bestemmelser er knyttet til en særlig driftsform. Øvrige bestemmelser er gældende generelt uanset driftsform. For så vidt angår lærlinge henvises endvidere til særlige bestemmelser om skoleophold m.v.
- c) Der henvises til det enkelte rederis "drug og alkoholpolitik" i ISM håndbogen.

§ 2 Opsigelse

- a) Fratrædelse kan ske med følgende opsigelsesvarsel:
Under 1 års tjeneste 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.
- b) Skibsmekanikerlærlinge ansættes i rederiet i overensstemmelse med den mellem rederiet og lærlingen indgåede uddannelseskontrakt, jf. erhvervsuddannelseslovens bestemmelser vedrørende indgåelse og ophævelse af lærekontrakt.

Ansættelsesforholdet stopper ved uddannelseskontraktens udløb med mindre andet aftales.

Ved midlertidig afmønstring på grund af sygdom/ulykke, ydes hyre som anført under § 3 i en periode svarende til den pågældendes opsigelsesvarsel. I denne hyre er indregnet den i sømandslovens § 29 foreskrevne sygehyre. Uanset foranstående har skibsmekanikeren krav på minimum 2 måneders sygehyre i overensstemmelse med sømandslovens § 29.

Skibsmekanikerlærlinge er ikke omfattet af begrænsningen i sømandslovens § 29, stk. 2, så længe læreforholdet består.

- c) Afløsere, der er antaget for en periode der er kortere end en måned opsiges med et varsel på 24 timer. Afløsere kan ansættes for en ubrudt periode på indtil 9 måneder. Afløsertjeneste herudover betragtes som fastansættelse. Afløserens arbejdstid (§ 5) pro rata beregnes i forhold til ansættelsesperioden, og der oppebæres hyre (§ 3) og tillæg som fastansatte i tilsvarende stilling.
- d) Opsigelse efter en arbejdsulykke sker med minimum 2 måneders varsel.
- e) Såfremt mandskabet påtager sig arbejde der ikke vedrører ansættelsesforholdet overfor rederiet, eller driver forretning, må vedkommende være selvforsikret mod den dermed følgende risiko.
- f) Opsiges en skibsmekaniker, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 9 måneder, har skibsmekanikeren ret til at begære oplysning om grunden til opsigelsen. Antages opsigelsen ikke at være begrundet i skibsmekanikerens eller rederiets forhold, kan sagen indbringes for den i § 14 omhandlede voldgiftsret. Voldgiftsretten kan, såfremt opsigelsen ikke findes at være rimeligt begrundet i skibsmekanikerens 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.

§ 3 Hyre m.m.

Generelt

- a) Den månedlige hyre for skibsmekanikerlærlinge, skibsmekanikere og skibsmekanikere med bevis som skibsmaskinist fremgår af det til enhver tid gældende hyrebilag.

I færgetillægget er indeholdt alle faste tillæg (ekskl. faglært tillæg efter stk. d), der udbetales til samtlige ansatte under denne overenskomst.

Mønstret besætning

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

Der ydes ikke mønstringstillæg til skibsmekanikerlærlinge.

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 hyrebilaget. 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.). Dette gælder ikke for skibsmekanikerlærlinge.

Anciennitetstillæg

- c) Der ydes anciennitetstillæg som er indregnet i de i hyrebilaget anførte lønninger.

Det er en betingelse for at opnå anciennitetstillæg, at skibsmekanikeren ikke er fraværende over 12 måneder. Er skibsmekanikeren 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 skibsmekanikeren ikke i mellemtiden har gjort tjeneste i et andet rederi eller virksomhed.

Anciennitetstillægget ydes så længe der oppebæres hyre.

Faglært tillæg

- d) En skibsmekaniker, der er i besiddelse af et erhvervsuddannelsesbevis (svendebrev) får tilskrevet et tillæg som fremgår af det til enhver tid gældende hyrebilag.

Særlig opsparing

- e) 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.

Udbetaling

- f) Hyren udbetales og indsættes på bankkonto den sidste bankdag i måneden.
- g) Skibsmekanikeren, der er omfattet af Lov nr. 386 af 27. maj 2005 om beskatning af søfolk, § 5, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle, personlige skattefradrag. Nettohyren tillægges således et beløb, som fremgår af det af Udligningskontoret for Dansk Søfart udstedte kompensationskort. Beløbet udbetales af rederiet samtidig med nettohyren for den pågældende måned.
- h) Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, jf. littera e, at skibsmekanikeren giver de nødvendige oplysninger for Udlignings-

kontorets beregning og kontrol af compensationstillægget, derunder ved sin underskrift giver kontoret fuldmagt til hos skattevæsnet at søge de nødvendige oplysninger om skibsmekanikerens skatteforhold.

- i) Ved udbetaling af eventuel erstatning, godtgørelse eller efterhyre, som ikke kan betragtes som DIS-indkomst, jf. Lov nr. 386 af 27. maj 2005 om beskatning af søfolk, § 5, sker omregning til bruttohyre som fastlagt i protokollat 1 om omregning fra netto til bruttoløn.

§ 4 Pensioner og efterhyre

- a) Skibsmekanikere holdes pensionsforsikret i et af Metal Søfart valgt forsikrings-selskab, for tiden PFA-Pension. Indbetaling til pensionsordningen fremgår af hyre-bilaget. Rederiet betaler 2/3 dele og den ansatte 1/3 del af den samlede pensionspræmie.

Indbetaling til pensionsordningen sker med følgende pensionsbidragsprocenter:

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Rederiets bidrag	7,2 pct.	7,6 pct.	8,0 pct.
Medarbejderens bidrag	3,6 pct.	3,8 pct.	4,0 pct.

- b) Uanset bestemmelsen i sømandsloven § 33, stk. 3 om efterhyrens størrelse ved dødsfald under ansættelsesforholdet ydes der ægtefælle/samlever eller den af-dødes mindreårige børn (under 21 år) en efterhyre svarende til opsigelsesvarslet fra rederiets side. Efterhyren omregnes til et bruttobeløb, jf. protokollat 1 om omregning fra netto til bruttoløn
- c) Ved samlever skal der have bestået bofællesskab i 5 år ved dødsfaldet. Den omtalte efterhyre dækkes og erstattes til skibsmekanikere med mindst 1 års ansættelse af en gruppelivsforsikring med en bruttoudbetaling på mindst kr. 130.000,00.
- d) For barselsorlov, der påbegyndes efter 1. juli 2007, indbetales under 14 ugers barselsorlov, jf. § 8, 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.

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.

§ 5. Arbejdstid m.m.

Generelt

- a) Juleaftens- og nytårsaftensdag betragtes 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.
- b) 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, pudning 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 ud sættes 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.

Holddrift

- c) Arbejdstiden, der lægges i henhold til den til enhver tid gældende fartplan, udgør efter fradrag af søgnehelligdage, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag i gennemsnit 465 timer pr. kvartal, inkl. spisepauser.

- d) Spisepauser skal ydes besætningen i nødvendigt omfang.
- e) Ingen frihed under 6 timers varighed kan regnes for frihed.
- f) 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 c anførte.

Mønstret besætning

- g) Der gælder særlige arbejdstidsregler for mønstret besætning. Når besætningsfastsættelse er udstedt af Søfartsstyrelsen, aftales lokalt et tørmønster for sejlads med mønstret besætning. Den daglige arbejdstid under udmønstringen tilrettelægges om bord.
- h) Den daglige normale arbejdstid under udmønstring følger lokal aftale. Beordret arbejde herudover – dog ikke i forbindelse med vagtoverlevering etc. – honoreres som overtid. Det forudsættes at vagtplaner offentliggøres i overensstemmelse med reglerne i vagtholdsbekendtgørelsen.
- i) 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 afspadseringstimerne.
- j) 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/effektiv arbejdstid pr. dag, inkl. rejsetid m.m.
- k) Afløsernes daglige arbejdstid følger det hold der afløses på, i forholdet 1:1. Udsving i kvartalsnormen må accepteres i den udstrækning et hold følges (samme norm som holdet).
- l) Tørmønstret tilrettelægges således, at arbejdstiden i gennemsnit udgør 465 timer pr. kvartal. Den kvartalsvise arbejdstid kan dog fraviges med +/- 13 timer, som skal udlignes det efterfølgende kvartal, jf. i øvrigt lokalaftaler herom.

Sygdom, ferie og feriefridage betragtes som en neutral periode hvor medarbejderen anses som gående i tønnen.

- m) 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.

§ 6 Overtid

Generelt

- a) Al indtjent overtid afspadseres, 1 overtime er lig med 2 normtimer.
- b) Ved afmønstring udgør overtidsbetalingen den i hyrebilaget 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.

§ 7 Ferie og fridage

- a) Skibsmekanikere holder ferie med løn og alle faste tillæg i henhold til den til enhver tid gældende ferielov og bekendtgørelse om ferie for søfarende.
- b) Ved feriens begyndelse udbetales 1 % af lønnen i optjeningsåret (ekskl. Ferieløn og ferietillæg) samt 12 % af de i optjeningsåret oppebårne lønandele, som ikke udbetales under ferien (overtidsbetaling, løse tillæg, fungeringstillæg og kontanterstatninger). Ved deling af ferie udbetales tillæg til ferielønnen pro rata i forhold til planlagte feriedage.
- c) Ferien holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Den lovpålagte ferie (35 løbende dage) svarer til 185 normtimer. Ved afvikling af feriedage fradrages ferietimer svarende til den tjenestetid, den pågældende skulle have udført på feriedagen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.

Når ikke vagtsatte skibsmekanikere afvikler løbende feriedage, nedskrives feriealdoen med 5,2 time pr. dag. Tjenestetidsregnskabet tilskrives pr. dag et antal normtimer svarende til den gennemsnitlige dagsnorm.

- d) Hovedferien skal udgøre en sammenhængende periode på 21 løbende dage. Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september. Meddelelse om afholdelse af hovedferie skal gives med minimum 4 ugers varsel. Den samlede løbende ferieperiode fremgår af vagtplanen.
- e) Ved fratrædelse udstedes feriekort. Ved udstedelse af feriekort benyttes Danmarks Rederiforenings feriekortordning.
- f) Skibsmekanikeren har ret til 5 feriefridage årligt svarende til 37 normtimer.

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

- g) Afvikling af feriefridage aftales mellem rederiet og den enkelte. Feriefridagsregnskabet fradrages feriefridagstimer svarende til den tjenestetid, den pågældende skulle have udført på feriefridagen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.

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

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

§ 8 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) Til skibsmekanikere 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.

Skibsmekanikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra kommunen/Søfartsstyrelsen tilfalder rederen.

- 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 skibsmekaniker, 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 skibsmekanikeren i henhold til den til enhver tid gældende lov om svangerskabsafbrydelse opfylder betingelserne for fri hjemrejse.
- e) Har den kvindelige skibsmekaniker 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 (barselsorlov) 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 skibsmekaniker 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 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 skibsmekanikeren 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 skibsmekanikeren senest 4 måneder (120 kalenderdage) før det forventede fødsels- eller adoptionstidspunkt, retter skriftlig henvendelse til rederiet herom.

§ 9 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.

§ 10 Uddannelse

- a) Fastansatte skibsmekanikere er pligtige til at deltage i alle kurser og efteruddannelse efter rederiets anvisning i indtil gennemsnitlig 21 dage årligt.

Fastansatte søfarende har ret til, under hensyntagen til rederiets forhold, at benytte resterende dage til kursus/efteruddannelsesformål, hvortil der ydes refusion og som er relevant indenfor faget.

Eventuelt uforbrugte kursusdage bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

- b) Der ydes fuld hyre under kursus. Ved fuld hyre forstås 7/30 af månedsnormen pr. kalenderuge. Rejse til kursussted tilskrives med den faktiske rejsetid. Rederiet er berettiget til fuld refusion i forbindelse med udbetaling af hyre under kursus/efteruddannelse.

Parterne er enige om, at det er muligt at indgå uddannelsesaftaler som strækker over et længere forløb, f.eks. videreuddannelse til maskinist eller maskinmester, jf. STCW's bestemmelser.

- c) Herudover kan skibsmekanikeren under fornødent hensyntagen til rederiets forhold opnå den fornødne frihed – uden hyre – til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.
- 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.

Skoleophold mv. for lærlinge

- e) Lærlingen er, i den tid vedkommende i forbindelse med uddannelsen deltager i et skoleophold, afgivet til skolen, hvorfor der ikke i denne periode består en arbejdsforpligtelse i rederiet.
- f) Hvor en lærling beordres til et skoleophold, skal de udgifter, dette medfører for lærlingen, afholdes af rederiet efter nærmere aftale. Nødvendigt tilskud til afholdelse af sådanne udgifter skal betales forud. Lærlingen skal umiddelbart efter skoleophold foretage afregning med rederiet.

Rederiet afholder endvidere udgifter til lærlingens undervisning på skole, herunder evt. supplerende uddannelse uden for rederiet samt til svendeprøve, jf. erhvervsuddannelsesloven.

- g) I tilfælde hvor en lærling uden gyldig grund udebliver eller forsømmer skolen, kan lærekontrakten ophæves.
- h) I forbindelse med lærlingens skoleophold henvises til de til enhver tid gældende regler vedrørende befordringsgodtgørelse for lærlinge, aftalt mellem Dansk Industri og CO-Industri, jf. følgende sammendrag:

Der udbetales transportgodtgørelse til lærlinge, når de går på teknisk skole og den nærmeste, samlede skolevej frem og tilbage (fra bopæl/lærested til teknisk skole og retur) er 20 km eller derover.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige transportmidler, men hvis lærestedet (rederiet) godkender det, kan lærlingen benytte eget køretøj.

Bruges offentlige transportmidler, betales for billigste transportmåde – f.eks. måneds- eller klippekort. Benyttes eget transportmiddel (f.eks. bil) ydes en befordringsgodtgørelse pr. kørt kilometer efter følgende satser:

1.3.2007:	kr. 0,86
1.3.2008:	kr. 0,89
1.3.2009	kr. 0,92

Lærlinge, der bor på skolehjem eller anden indkvartering, skal have rejseudgifter til og fra indkvarteringsstedet samt rejseudgifter mellem dette og sædvanlige bopæl dækket hver weekend samt til jule- og påskeferie, når afstandsbetingelserne til den sædvanlige bopæl er opfyldt.

§ 11 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

Efter antal års uafbrudt ansættelse	Fratræden som følge af indskrækning	Fratræden som følge af lukning af rederiet
14 år	4 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg	3 x månedshyre inkl. anciennitetstillæg

§ 12 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 tilgås 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.

§ 13 Tillidsmandsregler

- a) De ansatte skibsmekanikere kan vælge en tillidsrepræsentant, hvor der ved en overfart beskæftiges mindst 3 søfarende omfattet af denne overenskomst.
- b) Betjenes overfarten af flere færges, kan der i rutens øvrige færges, hvor tillidsmanden ikke er beskæftiget, og hvor der er beskæftiget mindst 3 skibsmekanikere 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 opsiges 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 § 2 anførte opsigelsesvarsler.

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

- h) Er en skibsmekaniker, 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.

§ 14 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 mæglingssmøde mellem overenskomstens parter. Opnås der ikke enighed på mæglingssmødet, 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 tvingende grunde hertil, kan arbejdsstandsning iværksættes uanset ovenstående regler.

Uoverensstemmelser vedrørende lærlingeuddannelsen

- d) Såfremt en lærling ønsker at klage over mangelfuld uddannelse, rettes indledningsvis henvendelse til skibsføreren/maskinchefen om bord. Såfremt klagen ikke kan afklares om bord, rettes henvendelse til rederiet, forinden klagen fremsendes til organisationsbehandling.

Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af lærlingen, forelægges sagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter klagen i.h.t. bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler, jf. stk. e.

- e) Uoverensstemmelser jf. stk. d, mellem lærling og rederi, skal søges forligt ved forhandling under medvirken af overenskomstparterne, forinden spørgsmålet indbringes for Tvistighedsnævnet.

§ 15 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 $\frac{3}{4}$ 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.

§ 16 Overenskomstens varighed

- a) Denne overenskomst træder i kraft pr. 1. marts 2007 og kan opsiges fra begge sider 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 / 2007

Metal Søfart

Bilfærgernes Rederiforening

Hyrebilag - Skibsmekanikere
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

Skibsmekaniker - 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	14.199	14.264	14.475	14.505	14.548	14.608	14.820	14.869	14.923
F	3.241	3.241	3.241	3.241	3.241	3.241	3.241	3.241	3.241
H	17.440	17.505	17.716	17.746	17.789	17.849	18.061	18.110	18.164
PH	27.089	27.209	27.599	27.654	27.734	27.844	28.236	28.326	28.426
PR	1.950	1.959	1.987	1.991	1.997	2.005	2.033	2.039	2.047
PS	975	980	994	996	998	1.002	1.016	1.020	1.023

Skibsmekaniker - 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	14.698	14.747	14.906	14.928	14.961	15.006	15.166	15.203	15.243
M	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275	4.275
H	18.973	19.022	19.181	19.203	19.236	19.281	19.441	19.478	19.518
PH	33.369	33.489	33.879	33.934	34.014	34.124	34.516	34.606	34.706
PR	2.403	2.411	2.439	2.443	2.449	2.457	2.485	2.492	2.499
PS	1.201	1.206	1.220	1.222	1.225	1.228	1.243	1.246	1.249

Tillæg - holddrift og mønstret besætning

	Holddrift	Mønstret besætning
Faglært tillæg, jf § 3., stk. d	260,00	196,00

Øvrige ydelser

Mønstringstillæg til afløser, jf. § 3 stk. b	kr.	290,00	pr. dag
Kostpenge, jf. § 3 stk. b	kr.	83,83	pr. Dag
Pension til kvinder på barselsorlov, jf. § 4, stk. d			
- Rederiets andel pr. 1.7.2007	kr.	780,00	pr. md.
- Søfarendes andel pr. 1.7.2007	kr.	390,00	pr. md.
Kontanterstatning for overtid, jf. § 6, stk. b	kr.	130,81	pr. time

Pensionsbidragsprocenter, jf. § 4, stk. a:

- Rederiets bidrag, 7,2 pct.
- Medarbejderens bidrag, 3,6 pct.

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

FOR TJENESTE I DANSK INTERNATIONAL SKIBSREGISTER

	Hyre pr. måned	Overtidsbetaling pr. halvtime
u/ 12 mdr. *)	7.511	19,39
e/ 12 mdr.	8.405	21,67
e/ 24 mdr.	10.068	28,57

Kostpenge pr. dag:

Under ferie, fridage og sygdom Kr. 83,83

FOR TJENESTE I DANSK SKIBSREGISTER SAMT UNDER SKOLEOPHOLD

	Hyre pr. måned kr.	Overtidsbetaling pr. halvtime kr.	
		Hverdage	S og H dage
u/ 12 mdr. *)	8.487	33,94	43,08
e/ 12 mdr.	9.489	37,94	48,17
e/ 24 mdr.	12.503	50,02	63,49

Kostpenge pr. dag:

Under ferie, fridage og sygdom Kr. 83,83

Befordring (egen automobil) Kr. 0,86 pr. km.

*) 2. skoleperiode (20 uger) indgår i lønanciennitet u/12 mdr. Skibsmekanikerlærlinge der ansættes efter 2. skoleperiode aflønnes således efter satsen "u/12 mdr." i 7 måneder og derefter satsen "e/12 mdr."

Protokollater

1. Omregning fra nettohyre til bruttohyre

ved eventuel erstatning, godtgørelses eller efterhyre, jf. § 3, stk. i ¹

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. 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

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 samarbejdsbestræbelserne 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 arbejdsituation.
- 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 teknologi og systemer.

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 behandle 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 lønaf-taler, 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 samarbejdsudvalgsmøderne 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

k)

- Samarbejdsudvalget er det organ i virksomheden, der samler og koordinerer alle de samarbejdsudvalgsaktiviteter. 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.

4. Oprettelse af samarbejdsudvalg

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 overenskomstmæssige valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fellestillidsrepræsentanten, 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, bistår virksomheden med den praktiske tilrettelæggelse af valgene.

Ophævelse

- 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 besluttet 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

- 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.

5. Behandling af uoverensstemmelser

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. 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.

4. 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.

\\Srvfile\data\drf\drf\LIB\BR\OVERENSK\OVK2010\Metal Søfart - skibsmekanikere og -lærlinge (DIS).doc