

LOKALAFTALE

mellem

**Aalborg Havn A/S
(Port of Aalborg Ltd.)**

og

Søfartens Ledere og Metal Søfart

vedrørende

BÅDGRUPPEN

Gældende fra 1. oktober 2008

§ 1

Lokalaftale område.

1.1.

Virksomheden betyder i denne aftale Aalborg Havn A/S (Port of Aalborg Ltd.).

1.2.

Medarbejderne betyder i denne lokalaftale ansatte i Aalborg Havn A/S' bådgruppe med maritim uddannelse, og som fortrinsvis er medlemmer af de underskrivende organisationer (Søfartens Ledere /Metal Søfart).

1.3.

Arbejdsstedet er Aalborg havn og Aalborg havneområde.

1.4.

Sejlads udenfor havneområdet i skibe chartret af Aalborg Havn A/S, kan kun ske efter aftale med talsmanden.

1.5.

Medarbejderne er omfattet af Sømandsloven, dog reguleret med de i denne lokalaftalen anførte særlige bestemmelser.

§ 2

Ansættelsens grundlag.

2.1.

Denne lokalaftale er grundlag for ansættelse af personale i bådgruppen ved Aalborg Havn A/S.

2.2.

Visse personaleordninger reguleres iht. den til enhver tid gældende personalepolitik for Aalborg Havn A/S.

2.3.

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved en ansættelseskontrakt. Der kan ikke i en ansættelseskontrakt aftales forhold, som stiller den ansatte ringere end denne lokalaftale, da den skal betragtes som en minimum aftale. Kopi af indgåede ansættelseskontrakter sendes til Søfartens Ledere/Metal Søfart.

§ 3

Opsigelsesvarsler.

3.1.

Ansættelsesaftalen mellem Aalborg Havn A/S og den ansatte i bådgruppen kan bringes til ophør med opsigelsesvarsler i henhold til funktionærlovens § 2 .

3.2.

Medarbejdere kan midlertidigt ansættes for en kortere periode, dog mindst 14 dage. Periodens længde skal om muligt meddeles medarbejderne ved ansættelsen. Kortere ansættelse af sygeaflysere kan aftales lokalt med en eventuel talsmand. Såfremt en sådan ikke er udpeget, aftales forholdet med Dansk Navigatørforening/Metal Søfart.

Opsigelse efter en arbejdsulykke kan tidligst finde sted med 2 måneders varsel.

3.3.

Opsigelsesfristen kan ikke, uden medarbejdernes samtykke, anvendes til afspadsering af ferie, når opsigelsen er afgivet af virksomheden.

§ 4

Fratrædelse.

4.1.

Ved afskedigelse er medarbejderen omfattet af funktionærloven vedr. fratrædelsesgodtgørelser.

4.2.

Ved afskedigelse udbetales alt tilgodehavende overtid kontant.

4.3.

I tilfælde af afskedigelse som følge af indskrænkninger eller lukning af virksomheden udbetales der som minimum den i funktionærlovens §2b nævnte fratrædelsesgodtgørelse, med mindre der i virksomhedens personalepolitik er aftalt en bedre ordning, der træder i stedet.

4.4.

Når en medarbejder midlertidigt afskediges af en af ham utilregnelig årsag, f.eks. skoleophold, oplægning, aftjening af værnepligt eller lignende, og senere igen tiltræder tjenesten, skal den forud for afskedigelsen opnåede ansættelsesanciennitet tælle med ved beregning af vedkommende medarbejders samlede anciennitet.

§ 5

Ferie.

5.1.

Medarbejderne holder ferie med løn og alle faste tillæg i henhold til ferieloven. Ved afholdelse af ferie hvor der er sket fungering i en højere stilling i mere end 50% af tjenestetiden eller der sker fungering i sammenhæng med ferien, udbetales fungeringstillægget også under ferien.

5.2.

Medarbejderne er desuden berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår. I forbindelse med tiltrædelse/fratrædelse beregnes feriefridagene forholdsmæssigt. Feriefridagene afvikles løbende hver måned med 1/12.

5.3.

Ferie skal gives med mindst 3 uger samlet i perioden 2. maj - 30. september og med 4 ugers varsel. Med vagtmønstret er det muligt at holde 2 * 3 uger i ovenstående periode.

5.4.

Den samlede ferie (5 lovpligtig +1 uge) fragår i den samlede års tjenestetidsberegning jf. § 6.2.

5.5

Afvikling af ferie i forbindelse med indtrædelse i virksomheden er omfattet af ferielovens regler.

Restferie ved udtrædelse af virksomheden beregnes pro rata.

5.6.

Ved udstedelse af feriekort benyttes feriegiro.

§ 6

Tilrettelæggelse af tjenestetid.

6.1.

Tjenestetiden lægges i en to-skiftet holddrift således at grundvagten er 14 dage med vagt og 14 dage med fri. I sommerperioden skiftes der til 21 dage med vagt og 21 dage med fri, hvor sommerferien afvikles. Arbejdstiden kan ligge på alle ugens dage, dog skal almindelig vedligeholdelses arbejde ske i tidsrummet 07-19.

6.2.

Den årlige arbejdstid er baseret på en arbejdstid på 155 timer om måneden, hvilket giver 1860 timer pr. år. Denne årsnorm reduceres med de 5 ugers lovpligtige ferie samt 5 feriefri-dage, derudover bliver der indlagt op til to ugers en uges kursus i årsnormen. Den årlige arbejdstid i det sejlende materiale bliver 1572 timer.

6.3.

Kurser som er omtalt i § 6.2. skal holdes i de vagtfrie uger, da timerne er indregnet ved en reduktion af årsnormen. Afholdelse af kurser skal ske efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen. Yderligere kursusaktivitet, som lægges i vagtperioden iht. vagtplanen eller i friperioderne med tilsvarende erstatningsfrihed, betragtes som normal arbejdstid. I tilfælde af, at det er umuligt at tilbyde erstatningsfrihed i forbindelse med kursusaktivitet i friperioderne, betragtes tiden som overtid.

6.4.

Vagtholdet skal kunne møde om bord med et varsel på 2 timer.

6.5.

Vagtlisterne tilstræbes at blive udarbejdet således, at det ikke er de samme personer der har vagt påske, pinse, jul & nytår hvert år.

6.6.

Såfremt havnekaptajnen etablerer vinterberedskab, kan grundvagten blive brækket, således at vagtmønstret f.eks. bliver 12 timer arbejde og 12 timer fri.

§ 7

Aflønning.

7.1.

Medarbejderne oppebærer som minimum de i vedhæftede lønbilag opgjorte månedslønnin-ger. Eventuel regulering i aftaleperioden af disse lønsatser sker efter aftale mellem parterne.

Grundlønnen dækker bl.a. de kvalifikationsmæssige krav til stillingens indhold.

Vagttillægget samt den reducerede uge norm (36 timer) dækker for vagt ved tele-fon/mobiltelefon i vagt ugerne, arbejde på lør- og søndage, helligdage samt nattevagter.

Til skibsførerne gives et særligt ledertillæg.

I forbindelse med virksomhedens årlige løndrøftelser med den enkelte medarbejder kan der med medarbejderen træffes aftale om et personligt tillæg.

Det personlige tillæg kan tildeles som engangsbeløb, tidsbegrænset eller tidsubegrænset tillæg. Det personlige tillæg fastsættes på grundlag af en helhedsvurdering af den enkelte medarbejders personlige forhold som f.eks. erfaring, samarbejdsevne og – vilje, specialviden, uddannelse m.m.

7.2.

Medarbejderne er omfattet af Aalborg Havn A/S til enhver tid gældende lønpolitik.

7.3.

I forbindelse med lejlighedsvis udsendelse, i de af Aalborg Havn A/S ejede skibe, til opgaver, der ligger ud over de opgaver, der sædvanligvis varetages af Bådgruppens medarbejdere (herunder isvagt) og som i øvrigt ikke er dækket af denne lokalaftale, er der aftalt en godtgørelse for ulemper i forbindelse med disse opgaver. Opgaverne skal endvidere have et omfang, der medfører ophold udenfor Aalborg Havneområde i mere end 12 timer.

Det er aftalt, at der som økonomisk kompensation for ulemper i forbindelse med varetagelsen af disse opgaver, udbetales et beløb pr. medarbejder på kr. 20,00 pr. påbegyndt time. Denne timesats beregnes fra det tidspunkt, hvor besætningen går ombord og frem til skibet igen er fortøjret i Aalborg Havn.

Talsmanden kan i tilfælde, der vil medføre ulemper udover sædvanlig praksis, forlange størrelsen af den økonomiske kompensation optaget til drøftelse.

§ 8

Overtid.

8.1.

Der kan kun optjenes overtid i medarbejderes fri uger. Tid til overlevering i rimelig omfang udløser ikke overtid.

8.2

Overtid beregnes pr. påbegyndt ½ time, min. tilkald er 3 timer.

8.3.

Udbetaling af overtid kan kun ske efter medarbejderens ønske. Dette sker efter følgende formel:

$$\frac{\text{Grundløn} + \text{vagttilæg} + \text{ledelsestillæg}}{106,1} = 1 \text{ overtime (se lønbilag)}$$

Udbetalt overtid er pensionsgivende.

8.4.

Overtimer kan afspadseres som hele fridage. En fridag er lig med 5 overtimer. Sådanne fridage aftales med skibsføreren.

§ 9

Fungeringstillæg.

9.1.

Når der finder fungering sted i højere stilling, oppebærer vedkommende pr. time et fungeringstillæg, der udgør 1/155 af forskellen mellem begyndelseslønningerne + ledelsestillægget for pågældende stillinger. Ved længerevarende fungering (mere end en periode på 14 dage) udbetales tillægget pr. måned.

9.2.

Når den ansatte gør tjeneste som Maskinist udbetales et maskinistillæg pr. time, jfr. Lønbi-laget.

9.3.

Ved sygdom hvor der er sket fungering i en højere stilling i mere end 50% af tjenestetiden eller der sker fungering i sammenhæng med sygdommen, udbetales fungeringstillægget og-så under sygdom.

§ 10

Sociale goder.

10.1.

I tilfælde af dødsfald mens ansættelsesforholdet består, udbetales løn inkl. alle tillæg til en-ken, mindreårige børn eller samlever i henhold til funktionærlovens § 8. Ved samlever for-stås dokumenteret bofællesskab i de sidste 5 år før dødsfaldet.

10.2.

Sygdom betragtes som lovligt forfald og medarbejderen har ret til fuld løn i forbindelse med fraværet.

Ved længerevarende sygdom kan medarbejderen opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

10.3.

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.

10.4.

Ret til frihed i forbindelse med barsel og fædreorlov følger den gældende generelle lovgivning på området. Medarbejdere ansat før 30. august har i forbindelse hermed ret til frihed med fuld løn i hele perioden.

Kvindelige medarbejdere ansat efter 30. august 2001 har ret til fravær med fuld løn i indtil 4 uger før fødselstidspunktet og 14 uger efter fødselstidspunktet.

Mandlige medarbejdere ansat efter 30. august 2001 har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med fuld løn i indtil 2 uger i perioden fra fødslen og 14 uger efter fødselstidspunktet.

Herefter er der fra uge 15 til uge 23 efter fødslen ret til fuld løn, dog maksimalt kr. 135,00 pr. time under 3 ugers forældreorlov til moderen, 3 uger til faderen samt yderligere 3 uger til enten moderen eller faderen.

Retten til betaling under barselsrelateret orlov er betinget af, at Aalborg Havn A/S kan oppebære refusion af dagpenge, svarende til den maksimale dagpengesats.

10.5.

For at opnå den i pkt. 10.4. nævnte ret til orlov, skal medarbejderen senest 3 måneder (90 kalenderdage) før det forventede fødsels- eller adoptionstidspunkt skriftligt rette henvendelse til virksomheden herom.

§ 11

Pension

11.1.

Der er knyttet en pensionsordning til stillingerne i bådgruppen. Pensionsordningen etableres i pensionselskab efter medarbejderens valg. For nyansatte gælder, at disse indtræder i den til enhver tid gældende firmapensionsordning.

11.2.

Den pensionsgivende løn er grundløn, vagtillæg, ledelsestillæg, fungeringstillæg og udbetalt overtid.

Pensionsbidragsprocenten aftales individuelt med den enkelte medarbejder dog altid i forholdet 2/3 af arbejdsgiveren og 1/3 af medarbejderen.

Der kan ikke aftales samlede pensionsbidrag, der er mindre end 12% af den pensionsgivende løn.

Ved tildeling af personligt tillæg skal det særskilt aftales om tillægget er pensionsgivende.

§ 12

Kostpenge.

12.1.

Når medarbejderne er borte fra hjemmehavn (ophold ved værft, oplægning el. lign.) i 24 timer eller derover, såfremt forplejning ikke i sådanne tilfælde gives om bord, betaler virksomheden forplejning efter regning.

12.2.

Der ydes af Aalborg Havn A/S en kilometer-godtgørelse svarende til de fra Told- og Skat-testyrelsen til enhver tid fastsatte takster og regler for kørsel i egen bil i Aalborg Havn A/S' interesse.

12.3.

Virksomheden leverer køjeudstyr, samt håndklæder efter behov, dog mindst hver 14.dag og håndklæder hver uge.

§ 13

Talsmand.

13.1.

Såfremt medarbejderne og/eller virksomheden finder det ønskeligt, vælger medarbejderne en talsmand der kan anerkendes.

13.2.

Såfremt virksomheden agter at opsiges en lokal talsmand, skal dennes organisation underrettes forinden dette sker, og denne har ret til at optage forhandlinger om sagen. En sådan forhandling skal i givet fald afholdes inden 8 dage.

13.3.

Såfremt en talsmand opsiges forinden forhandling er påbegyndt, skal der ydes en godtgørelse svarende til 3 måneders løn udover dennes øvrige rettigheder efter nærværende lokalaftale. Denne bestemmelse finder dog ikke anvendelse, såfremt opsigelse skyldes indskrænkninger eller ophør af virksomheden, og opsigelserne finder sted efter lokalaftalens bestemmelser, eller såfremt der foreligger et tilfælde af væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet fra talsmandens side.

§14

Efteruddannelse

14.1

Lokalaftalens parter er enige om, at bl.a. den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse såvel teknisk, fagligt som ledelsesmæssigt. Som følge heraf har medarbejderne pligt og ret til efteruddannelse afpasset efter forholdene og behovet i virksomheden. Medarbejdernes foreninger opfordrer derfor deres medlemmer til løbende at ajourføre deres uddannelse, mens virksomheden medvirker til at give medarbejderne den fornødne betalt frihed til deltagelse i interne eller eksterne kurser, der kan godkendes af virksomheden.

14.2

Medarbejderne er gennem Aalborg Havn A/S's uddannelses- og udviklingspolitik sikret, at kvalifikationer vedligeholdes og udvikles. Uddannelses- og udviklingspolitikken danner rammerne for, at den enkelte medarbejders uddannelsesbehov og ønsker gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler vurderes og udmøntes i individuelle uddannelsesplaner m.v.

§ 15

Varighed.

15.1

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. oktober 2008 og kan opsiges fra begge parter side med 3 måneders skriftlig varsel til ophør en 1. april, tidligst 1. april 2010.

15.2

Det er aftalt, at vagtlistes og arbejdsplanlægning til enhver tid kan vurderes for en eventuelt omlægning.

15.3

Det er aftalt, at der i indeværende aftaleperiode udarbejdes en samlet årlig statistik over den samlede lønudvikling i bådgruppen.

Den 29. august 2008

Aalborg Havn A/S

Søfartens Ledere

Metal Søfart

LØNBILAG:

1. oktober 2008		Skibsfører	Bedstemand	Skibsass.	Maskinist
Grundløn	kr.	26.543	23.941	21.859	
Vagttillæg	kr.	3.194	3.194	3.195	
Ledelsestillæg	kr.	2.083			
Løn i alt (pensionsgivende)					
kr.		31.820	27.135	25.053	
Overtidsbetaling (pensionsgivende) pr. time	kr.	299,91	255,75	236,13	
Maskinisttillæg (pensionsgivende), pr. time	kr.				21,80

1. april 2009		Skibsfører	Bedstemand	Skibsass.	Maskinist
Grundløn	kr.	27.638	24.929	22.761	
Vagttillæg	kr.	3.253	3.253	3.253	
Ledelsestillæg	kr.	2.169			
Løn i alt (pensionsgivende)					
kr.		33.060	28.182	26.014	
Overtidsbetaling (pensionsgivende) pr. time	kr.	311,59	265,62	245,18	
Maskinisttillæg (pensionsgivende), pr. time	kr.				22,70

Ovennævnte lønninger er minimums lønninger og der kan i forbindelse med virksomhedens årlige lønforhandlinger træffes aftale om et personligt tillæg.

De fastsatte lønsatser er nettolønninger i forhold til pension.

Ved beregningen af løn til den enkelte medarbejder tillægges de pensionsgivende løndele medarbejderens eget pensionsbidrag efter følgende formel:

Lønsats/(100%-egen pensionsbidragspct.)*100