

Aftale
om visse ansættelsesforhold
gældende for

Maritime medarbejdere
i
Trafik og Operation

Gældende fra 10. april 2014

1. Omfattede medarbejdere.

Aftalen omfatter maritime medarbejdere i Trafik og Operation.

Ved maritime medarbejdere forstås medarbejdere med blandt andet en maritim uddannelse ansat til at varetage de i Trafik og Operation til en hver tid pålagte arbejdsopgaver.

2. Ansættelsesforhold

2.1. Ansættelsesformer

Ansættelsesgrundlaget er funktionærloven.

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.

Søfartens Ledere/Dansk Navigatørforening skal underrettes om indgåede ansættelseskontrakter.

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

2.2. Arbejdstidstilrettelæggelse

Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge. Den normale arbejdstid i vagt på forskudt tid er 34 timer pr. uge.

Arbejdet tilrettelægges i en vagtturnus over 4 uger. I denne periode indgår 1 uges arbejde i dagvagt der falder i tidsrummet mellem kl. 08.00 og kl. 16.00.

1. maj og grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00, idet dog normalvagtjenesten opretholdes. Som kompensation herfor ydes en erstatningsfrihed på 4 timer, som fragår normalvagtjenesten.

For vagtjeneste på en søgnehellidage, juleaftensdag og nytårsaftensdag, gives en erstatningsfridag.

Når en vagtlistefridag falder på en søgnehellidage, juleaftensdag og nytårsaftensdag, gives en erstatningsfridag.

Lederen af Trafik og Operation kan i særlige tilfælde midlertidig ændre den gældende vagtturnus. Ved indførelse af ny vagtplan eller ophævelse af vagtjenesten skal gives et varsel på 3 måned. Sådanne ændringer skal drøftes med talsmanden. Det kan i forbindelse hermed aftales, at ændringer iværksættes med et kortere varsel.

Der kan for Operativ leder og den fast ansatte afløser aftales særlige retningslinier for arbejdstidens tilrettelæggelse.

2.3. Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den pågældende medarbejder jf. den gældende vagtplan. Der er enighed om, at vagttimer mellem 37 timer og 40 timer pr. uge afregnes time for time, jfr. pkt. 3.2.

Overarbejde opgøres pr. påbegyndte halve time.

3. Lønforhold

3.1. Fast løn

Den faste løn aftales individuelt med udgangspunkt i medarbejderens kvalifikationer m.v.

Maritime medarbejdere ansat pr. 1. april 2002 oppebærer som minimum deres hidtidige faste løn.

Til medarbejdere, som har været omfattet af overenskomst mellem Kommunernes Landsforening og Foreningen af Havnefogeder i Danmark, gives et tillæg på kr. 1.600,00 årligt som kompensation for den reducerede feriegødtgørelse.

3.2. Overarbejde

Overarbejde jf. pkt. 2.3. kan enten afspadseres, såfremt arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det, eller afregnes ved betaling.

Overarbejde der afspadseres, skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med et tillæg af 50 %. Såfremt overarbejde afregnes ved betaling, udgør betalingen pr. præsterede overarbejdstime 1/1924 af den faste årsløn med et tillæg på 50 %. Udbetalt overarbejde er ikke pensionsgivende.

3.3. Vagttillæg

For arbejde udenfor normal arbejdstid og indenfor tidsrummet kl. 17.00 til kl. 06.00 ydes et vagttillæg pr. time på kr. 25,25 pr. 1. april 2014.

Ved arbejde i weekenden dvs. fra fredag 24.00 til søndag kl. 24.00 og på søn- og helligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdag samt for tjeneste efter kl. 12.00 den 1. maj, Grundlovsdag udgør vagttillægget pr. time den dobbelte hverdagsats.

Vagttillægget er pensionsgivende.

3.4. Sejlads

Der kan med den enkelte medarbejder aftales, at pågældende er til rådighed for lejlighedsvis beskæftigelse ombord på Aalborg Havn Logistik A/S's fartøjer.

3.5. Pension

Der er knyttet en pensionsordning til stillingen, hvor det månedlige pensionsbidrag indbetales med 2/3 af arbejdsgiveren og 1/3 af medarbejderen.

Pensionsbidragsprocenten aftales individuelt med den enkelte medarbejder, idet der ikke kan aftales pensionsbidragsprocenter under 12 %. Allerede ansatte pr. 1. april 2002 oppebærer som minimum deres hidtidige bidragsprocent.

De pensionsgivende løndelev udgøres af den faste løn og vagttillæggene.

For medarbejdere ansat efter 1. april 2014 etableres pensionsordningen i virksomhedens firmapensionsordning.

4. Ferie og fridage

4.1. Ferie

Maritime medarbejdere har ret til ferie og udbetaling af feriegodtgørelse i henhold til Ferielovens regler.

4.2. Feriefridage

Maritime medarbejdere har ret til 5 feriefridage svarende til 37 timer pr. ferieår. Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele ferieåret, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt.

Medarbejderne holder fri uden lønafkorting, idet afviklingen foregår time for time i forhold til vagtlisten.

Ved fratræden udbetales den aftalte faste løn for ikke afholdte feriefridagstimer. Har medarbejderen afholdt flere feriefridagstimer end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres for det ovenfor anførte antal feriefridage (-timer) i hvert ferieår.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

Hvis feriedagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og medarbejderen – ikke afholdes, skal det samtidig aftales hvorvidt den optjente løn for feriefridagene skal udbetales eller overføres

til senere afvikling. Tilsvarende gælder, hvis feriefriidagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Der henvises i øvrigt til aftale om retningslinier for overførsel af ferie og feriefriidage mellem ferieårene.

4.3. Øvrige fridage

For øvrige fridage gælder de for Aalborg Havn Logistik A/S's til en hver tid fastsatte generelle personalepolitiske retningslinier.

5. Sociale foranstaltninger

5.1. Løn under sygdom

Der ydes fuld løn under sygdom.

I forbindelse med længerevarende sygdom er medarbejdere ansat efter 1. september 2001 omfattet af Funktionærlovens § 5 stk. 2.

5.2. Barns 1. sygedag

Når fravær er nødvendigt af hensyn til pasning af syge hjemmевærende børn under 14 år gives ret til frihed med løn på barnets første sygedag. Fraværsretten omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

5.3. Barsel m.v.

5.3.1. Frihed

Ret til frihed i forbindelse med barsel og fædreorlov følger den gældende lovgivning på området.

5.3.2 Aflønning

Mandlige medarbejdere ansat efter den 1. september 2001 har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

Mandlige medarbejdere ansat før den 31. august 2001 har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær jvf. lovgivningen med sædvanlig løn.

Kvindelige medarbejdere ansat efter 1. september 2001 har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger før fødselstidspunktet og 14 uger efter fødselstidspunktet.

6. Talsmand

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

Såfremt en virksomhed 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.

Såfremt en talsmand opsiges forinden forhandling er påbegyndt, skal der ydes en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. 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 væsentlige misligholdelse af ansættelsesforholdet fra talsmandens side.

7. Øvrige forhold

7.1. Uniform

Under tjenesten bæres uniform, der leveres af Aalborg Havn Logistik A/S i henhold til gældende regler herom.

7.2. Medarbejderudvikling

Medarbejderne er gennem Aalborg Havn Logistik 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.

Generelle uddannelsesplaner m.v. indgår som fast punkt i den årlige drøftelse mellem talsmanden og Aalborg Havn Logistik A/S om indholdet i denne aftale, jfr. pkt. 8.1.

8. Aftalens gyldighed

8.1. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen har virkning fra den 1. april 2014. og erstatter aftale af 1. april 2006 mellem Aalborg Havn A/S og Søfartens Ledere/Dansk Navigatørforening.


Til aftalen er der for begge parter knyttet en løbende genforhandlingsret.

Aftalen drøftes en gang årligt mellem Aalborg Havn Logistik A/S og talsmanden.
Eventuelle ændringsforslag skal efterfølgende tiltrædes af Søfarten Ledere/Dansk
Navigatørforening. Undtaget herfra er aftaler som alene omhandler regulering af det i punkt 3.3
omhandlede vagttillæg.

I tilfælde af opsigelse af aftalen skal dette ske med et varsel på 3 måneders til en 31. marts.
Opsigelse skal ske skriftligt.

Aalborg d. 10. april 2014


Lise-Lotte Terp
Sekretariatschef


Erik Jelsbak Christensen
Talsmand

Tiltrådt: 19/6-2014 
København, den _____

Søfartens Ledere/Dansk Navigatørforening