

Aalborg Service A/S

Lokalaftale for ledere (Lederaftale)

mellem

Aalborg Service A/S

og

AC-organisationerne og Maskinmestrenes Forening, på vegne af

Ledere ansat på
niveau 4 og niveau 5 i Selskabet

Indholdsfortegnelse:

- §1 Dækningsområde
- §2 Løn
- §3 Pension
- §4 Arbejdstid
- §5 Ferie og fridage
- §6 Barsel
- §7 Sorgorlov
- §8 Barns sygdom
- §9 Omsorgsdage
- §10 Senioraftaler
- §11 Kompetenceudvikling
- §12 Opsigelse
- §13 Talspersons regler
- §14 Regler for uoverensstemmelser af faglig karakter
- §15 Ikrafttræden og opsigelse

- § 1 Dækningsområde
- Stk. 1 Denne aftale gælder for alle ledere i Selskabet med "personaleansvar", som jf. den til enhver tid gældende lederstruktur tilhører niveau 4 eller niveau 5, dvs. med titel fx af afdelingsleder eller teamleder. Ligeledes er maskinmestre med titel af "vagtleder" også omfattede.
- Stk. 2 Personer med funktion/titel/job/etc. som fx "faglig koordinator" eller "projektleder" har ikke personaleansvar og er ikke omfattet af nærværende aftale.
- § 2 Løn
- Stk. 1 Lønnen for den enkelte leder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og lederen.
- Stk. 2 Lønforhandling og eventuel regulering af lederens lønforhold sker individuelt en gang om året. Regulering sker fra 1. juli, medmindre der aftales andet.
- Stk. 3 Ledere under denne aftale kan indgå i vagtordninger – i så fald vil det fremgå af den enkeltes ansættelseskontrakt. Honorering samt vilkår herfor fremgår af lokalaftaler.
- § 3 Pension
- Stk. 1 Ledere omfattes af selskabets kollektive pensionsordning.
- Stk. 2 Det samlede pensionsbidrag er på 16,2 %, hvor selskabet betaler 2/3 (10,8 %) af pensionen mens lederen betaler 1/3 (5,4 %). Lederens andel fratrækkes månedslønnen.
- Stk. 3 Selskabets kollektive pensionsordning kan forlanges drøftet årligt af lederne, via talsmændene, fx via SU.
- Stk. 4 Det er muligt at forløje egetbidraget således, at lederen selv fastsætter den samlede pensionsindbetaling, dog under forudsætning af, at det kan gøres for ingen eller rimelige omkostninger for selskabet. Ændringer skal meddeles lønkontoret, og vil som udgangspunkt være gældende i minimum et år.
- Stk. 5 Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske hvis det samlede pensionsdepot maksimalt udgør kr. 20.000.
- § 4 Arbejdstid
- Stk. 1 Den effektive ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er et gennemsnit på 37 timer om ugen (eksklusive frokostpause).
- Stk. 2 Det forventes at lederne er fleksible i forhold til opgaveløsningen, hvorfor der er en tildidsbaseret arbejdstidsordning hvor den enkelte leder i videst mulige omfang kan tilrettelægge sin egen mødetid, under hensyntagen til virksomhedens tarv og den enkelte leders opgaver og ansvarsområder.

Hvor arbejdet ikke tillader en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge skal den enkelte leder kontakte nærmeste leder med henblik på at lave en aftale om håndtering af opgaveløsningen. Den nærmeste leder har herefter ansvaret for, at der snarest muligt indgås en aftale om håndteringen heraf.

- Stk. 2: For ledere på niveau 5 (teamledere) gælder desuden, at en aftale efter stk. 2, skal indeholde en stillingtagen til opgaveløsningen, samt afspadsering eller udbetaling af timer

Vejledning til §4, stk. 2 og 3:
Ledere på niveau 2 og 5 kan anvende de samme værktøjer til registrering af merarbejde som de menige medarbejdere. En evt. indestående saldo af timer kan derefter anvendes som udgangspunkt for en dialog med nærmeste leder omkring håndteringen af situationen, herunder hvorvidt der skal foretages justeringer af opgaverne og/eller aftales afspadsering/udbetaling af indestående timer.

- Stk. 4: I særlige situationer hvor der beordres eller forudses ekstraordinære opgaver, hvor lederen vil opleve en vedvarende høj merarbejdsbelastning, som vil ligge ud over, hvad der må påregnes som led i almindelig varetagelse af jobbet, vil lederen blive honoreret herfor. Der vil typisk være tale om en merarbejdsbelastning som har en varighed på ikke mindre end fire uger. Når merarbejdsbelastningen forudses skal der snarest muligt indgås en aftale med nærmeste leder omkring afspadsering eller udbetaling af timer, som ikke med rimelighed kan antages at kunne afspadsres inden for en periode på seks måneder.
- Stk. 5: Kompensationen for en høj merarbejdsbelastning jf. stk. 4, vil afhænge af den pågældende opgave samt dens omfang og således af det som findes rimeligt på det tidspunkt, hvor aftalen bliver indgået med nærmeste leder. Kompensation aftales individuelt.
- Stk. 6: Ledere, der arbejder på skiftehold og på forskudte tidspunkter, følger de for virkeområdet gældende lokalaftaler i relation til arbejdstid, kompensation, samt over-/merarbejde.
- Stk. 7: Ved tilkald til arbejde uden for lederens normale arbejdstid betales kilometergodtgørelse mellem bopæl og arbejdssted i henhold til statens takster.

§ 5 Ferie og fridage

- Stk. 1: Ferie optjenes og afvikles i henhold til reglerne i Ferieloven, samt de til enhver tid gældende retningslinjer i personalehåndbogen.
- Stk. 2: Ferietillægget følger ferielovens bestemmelser, er pt. på 1% årligt, og vil blive udbetalt med lønnen to gange årligt (pt. maj og august).

- Stk. 3 Inden for et ferieår har lederen ret til fem feriefridage, og optjening og afvikling følger principperne i ferieloven. Ikke-anvendte feriefridage kan overføres til næstkommende ferieår, som udgangspunkt dog maks. 5 dage årligt. Ikke-anvendte feriefridage udbetales ved fratrædelse.
- Stk. 4 Der ydes frihed med løn på følgende dage; 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december.
- Stk. 5 For øvrige dage med frihed henvises til Personalehåndbogens bestemmelser.

§ 6 Barsel

Stk. 1 Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i henhold til gældende lovgivning. Ved graviditet, barsel og adoption, sidestilles adoption med fødsel.

Stk. 2 Følgende regler for løn under orlov finder anvendelse:

- Graviditetsorlov: Selskabet yder fuld løn under fravær pga. graviditet i op til 8 uger før forventet fødselstidspunkt.
- Barselorlov (mødre/primær adoptant): Selskabet yder fuld løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen. Til primære adoptanter ydes der fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse. Beløbet indeholder den, ved loven fastsatte, maksimale dagpengesats.
- Barselorlov (fædre/medmødre/sekundær adoptant): Selskabet yder fuld løn under fravær pga. barsel i 2 uger
- Forældreorlov: Moderen eller den primære adoptant har ret til fuldt lønnet forældreorlov i indtil 12 uger. Faderen, medmoderen eller den sekundære adoptant har ret til op til 13 ugers fuldt lønnet forældreorlov. Hvis begge forældre/adoptanter er ansat i selskabet har moder/primær adoptant og fader/medmoder/sekundær adoptant ret til henholdsvis 6 og 7 ugers fuldt lønnet forældreorlov, mens der kan deles 6 ugers fuldt lønnet forældreorlov derudover.
- Full løn under fravær efter fødslen eller modtagelse forudsætter, at selskabet modtager fuld dagpengerefusion. Modtager selskabet ikke refusion, udbetales i stedet løndifferencen mellem dagpengesats og løn.
- Der indbetales pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, svarende til 20 ugers orlov.
- En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

§ 7 Sorgorlov

Stk. 1 Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt, efter den 22. graviditetsuge, eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

- Stk. 2 Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.
- Stk. 3 Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt. og stk. 2.
- Stk. 4 Udnyttes retten efter stk. 1, udsættes retten til løn under orlov efter § 6 (forældreorlov med løn) for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.
- Stk. 5 Det er en forudsætning for retten til løn under sorgorlov, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.
- § 8 Barns sygdom
- Stk. 1 Ledere kan holde fri med løn når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af lederens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Friheden med løn omfatter resten af dagen hvor forældrene modtager besked om barnets/børnenes sygdom, førstkommande arbejdsdag herefter, samt en efterfølgende valgfri dag i sygdomsperioden.
- Stk. 2 Ved barnets hospitalsindlæggelse og ved indlæggelse i hjemmet, følges de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionæroverenskomst, dog ydes der fri med løn i op til 10 dage per barn, per 12 måneder.
- § 9 Omsorgsdage
- Stk. 1 Ledere, der har ret til at holde fri med løn i forbindelse med barnets sygdom, har ret til 2 børneomsorgsdage per ferieår, med løn. Lederen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage per ferieår, uanset hvor mange børn lederen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- Dagene placeres efter aftale med virksomheden og lederen og under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- § 10 Senioraftaler
- Stk. 1 Lederen omfattes af den til enhver tid gældende seniorpolitik for Aalborg Forsyning.
- § 11 Kompetenceudvikling
- Stk. 1 Kompetenceudvikling af ledere sker ud fra principperne i den enhver tid gældende Uddannelsespolitik for Aalborg Forsyning. Det konkrete behov afdækkes løbende og aftales med den nærmeste leder og dokumenteres ifm. den årlige MUS.

§ 12 Opsigelse

Stk. 1 Funktionærloven finder anvendelse for lederne.

Stk. 2 Funktionærlovens bestemmelser om forkortet opsigelsesvarsel efter §5, stk. 2 finder ikke anvendelse.

Stk. 3 Opsiges en leder, der er fyldt 50 år, men som på fratrædelsestidspunktet endnu ikke har opnået til enhver tid gældende folkepensionsalder, og som på fratrædelsestidspunktet har været uafbrudt ansat som leder i selskabet i mindst 10 år, skal Selskabet betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Godtgørelsen udbetales ikke hvis lederen selv siger sin stilling op.

§ 13 Talspersons regler

Stk. 1 Der kan vælges to talspersoner blandt og for hele ledergruppen omfattet af nærværende aftale. Den ene talsperson deltager i SU på A-siden. Organisationer omfattet af DAs lederaftale §3 har fortrinsret til pladsen i SU. Der kan indgås aftale om anden repræsentation.

Stk. 2 Det er alene ledere, der er ansat under nærværende aftale og som har været ansat i mindst 6 måneder, der kan vælges som talsperson.

Stk. 3 Stedfortrædere (suppleant) vælges efter samme principper jf. §13 stk. 2.

Stk. 4 Talspersoner kan på ledernes vegne med Selskabet kræve forhandling om spørgsmål af interesse for lederne som f.eks. arbejdsforhold, ferielægning, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for lederne.

Stk. 5 Den omstændighed, at en leder fungerer som talsperson, må i sig selv aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes i væsentlig grad.

Stk. 6 Såfremt Selskabet agter at opsiges en talsperson, er parterne enige om, at den relevante organisation skal underrettes, forinden dette sker. Organisationen har herefter ret til at begære forhandling om sagen. En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 14 dage efter underretning, medmindre andet aftales.

§ 14 Regler for uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder fortolkningen af nærværende aftale, skal søges løst lokalt mellem lederens repræsentant og Selskabets ledelse.

Stk. 2 Opnås der ikke enighed, afholdes der mæglingsmøde med deltagelse af en repræsentant fra den relevante faglige organisation. Ledelsen kan vælge en repræsentant fra Dansk Industri, advokatbistand eller lign.

Stk. 3 Såfremt en part har anmodet om mæglingsmøde skal det afholdes senest 14 dage efter modtagelse af begæring.

Stk. 4 Ved fortsat uenighed omkring fortolkning af nærværende aftale, skal det afklares ved faglig voldgift. Hvis uoverensstemmelsen vedrører brud på nærværende aftale, skal dette afklares i arbejdsretten.

§ 15 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Aftalen træder i kraft den 1. januar 2023 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med tre måneders varsel.

Stk. 2 Aftalen kan dog tidligst opsiges til udløb den 28. februar 2026.

Stk. 3 Er der ikke en ny aftale senest ved opsigelsesvarslets udløb, gælder denne aftale fortsat, indtil ny aftale er indgået.

Stk. 4 Aftalens parter, fremadrettet, er hhv. ledelsen for selskabet og de ledere og faglige organisationer, som har tiltrådt nærværende aftale, både ved indgåelse og efterfølgende.

Norbis Park den 21/12 2022

For selskabet


Søren Gais Kjeldsen

Administrerende direktør, Aalborg Service A/S


Nils Ove

Områdedirektør, Aalborg Service A/S


Jesper Højgaard-Jensen

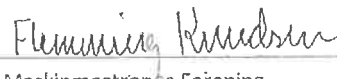
Områdedirektør, Aalborg Service A/S


På vegne af lederne i Selskabet


IDA

THOMAS EGGERT


DJØF


Flemming Knudsen
Maskinmestrens Forening


DM