

# **Aalborg Service A/S**

**Overenskomst**

**mellem**

**Aalborg Service A/S**

**og**

**AC-organisationerne og  
Maskinmestrenes Forening**

## 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 Tillidsmandsregler
- §14 Regler for uoverensstemmelser af faglig karakter
- §15 Ikrafttræden

- § 1 Dækningsområde
- Stk. 1 Denne overenskomst gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse på bachelor- eller kandidatniveau, samt uddannelse som maskinmester, eller diplom-, teknikum- eller akademiingeniør, når uddannelsen på grund af arbejdets art anvendes til løsningen af opgaverne i stillingen.
- Stk. 2 Ansatte, som har personaleansvar, er ikke omfattet af nærværende overenskomst.
- § 2 Løn
- Stk. 1 Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
- Ved ansættelse eller stillingskift eller væsentlig ændring af stillingsindhold skal der være forudgående dialog mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant om lønnen.
- Stk. 2 Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.
- Stk. 3 Der er enighed om brugen af et fælles statistikgrundlag og prognoser for sammenligning af lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Som reference benyttes statistikker fra bl.a. DI, MMF, IDA, DM og Djøf.
- Stk. 4 Lønforhandling og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold skal ske individuelt en gang om året. Regulering sker fra 1. juli, medmindre der aftales andet.
- Stk. 5 Der afholdes møder mellem arbejdsgiver og 3 tillidsrepræsentanter, jf. §13 stk. 10, hvor principperne for lønregulering og den samlede lønregulering for den kommende periode drøftes. Møderne er årlige medmindre andet aftales, og bør senest være afsluttet med udgangen af april måned.
- Stk. 6 Dog gælder det, at hvis der, i Industriens Funktionæroverenskomst (IFO), er aftalt en regulering med ikrafttrædelse tidligere end 1. juli (fx 1. marts), og der ifm. de lokale lønforhandlinger aftales en regulering, for medarbejdere ansat efter overenskomsten, så vil udmøntningen af den lokalt aftalte regulering ske som følger:
- Den del af lokalt aftalt regulering, der ligger under eller er lig med IFO-regulering, udmøntes pr. IFO-dato. En sådan regulering vil ske med tilbagevirkende kraft i forlængelse af en aftale om niveauet for den lokale lønregulering.
  - Den del af lokalt aftalt regulering, der overstiger IFO-regulering, udmøntes pr. 1. juli
- Stk. 7 Ved ansættelser skal tillidsrepræsentanten orienteres inden stillingsopslag.

Tillidsrepræsentanten tilbydes ikke kun deltagelse i ansættelsesudvalget ved "nyansættelser", men ved alle ansættelser indenfor sin medlemsgruppe.  
Der skal være forudgående dialog mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant om lønnen til den udvalgte kandidat.  
Tillidsrepræsentanten skal endvidere have alle relevante oplysninger om den udvalgte kandidat.  
Tillidsrepræsentanten modtager udkast til ansættelseskontrakten til orientering og kommentering inden den fremsendes til underskrift af kandidaten.

Stk. 8 Ved ansættelsen af nyuddannede medarbejdere tilstræbes et lønniveau svarende til de faglige organisationers vejledende startløn for den pågældende uddannelse i det pågældende år.

Stk. 9 Medarbejdere som har en akademisk uddannelse på bachelor eller kandidatniveau, samt uddannelse som maskinmester eller diplom-, teknikum- eller akademiingeniør vil i de første 5 år efter uddannelsesåret en gang årligt pr. 1. juli få den faste månedsløn reguleret med 5%. Denne regulering tildeles udover den almindelige regulering af lønnen, jf. stk. 4.

Man skal som nyuddannet have min. 3 måneders ansættelsesanciennitet førend man er omfattet af denne særlige regulering for nyuddannede.

Stk. 10 Medarbejdere 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 Medarbejdere omfattes af selskabets kollektive pensionsordning.

Stk. 2 Det samlede pensionsbidrag er på 16,2 %, hvor selskabet betaler 2/3 (10,8 %) af pensionen mens medarbejderen betaler 1/3 (5,4 %). Medarbejderens andel fratrækkes nettolønnen.

Stk. 3 Selskabets kollektive pensionsordning kan forlanges drøftet årligt af medarbejderne, via tillidsrepræsentanterne, fx via SU.

Stk. 4 Det er muligt at forhøje medarbejderbidraget således, at medarbejderen 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.

### § 4 Arbejdstid

Stk. 1 Den effektive ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er et gennemsnit på 37 timer om ugen (eksklusiv frokostpause). Den almindelige kontortid er, som udgangspunkt, mandag til torsdag fra 8:00-16:00 og fredag fra 8:00-15:30, jf. dog stk. 2.

Stk. 2 Det forventes at medarbejderne er fleksible i forhold til opgaveløsningen, hvorfor der er en tillidsbaseret arbejdstidsordning med flekstid. Medarbejderen har således selv mulighed for at styre sin arbejdstid. Der kan afspåseres i forholdet 1:1 under hensyntagen til virksomhedens drift. Hvor arbejdet ikke tillader en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge skal den enkelte medarbejder 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.

Det tilstræbes, at flexsaldoen løbende ikke overstiger plus 37 timer. Flexsaldoen kan desuden ikke overstige minus 15 timer.

Stk. 3 I særlige situationer hvor der beordres eller forudses ekstraordinære opgaver, hvor medarbejderen vil opleve en vedvarende høj merarbejdsbelastning, som vil ligge ud over, hvad der må påregnes som led i almindelig varetagelse af jobbet, vil medarbejderen blive honoreret herfor, jf. stk. 4. 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 afspadsring eller udbetaling af timer, som ikke med rimelighed kan antages at kunne afspåseres inden for en periode på seks måneder.

Stk. 4 Kompensationen for påtagelse af en høj merarbejdsbelastning jf. 4.3., 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 og sker som enten afspadsring i forholdet min. 1:1, eller som udbetaling af individuel timesats +50%, eller som en kombination heraf.

Stk. 5 Ved tilkald til arbejde uden for medarbejderens 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 medarbejderen ret til fem feriefridage, og optjening og afvikling følger principperne i ferieloven. Ikke-anvendte feriefridage overføres til næstkommende ferieår, som udgangspunkt dog maks. 5 dage årligt. Efter aftale kan medarbejderen få ikke-anvendte feriefridage udbetalt, i så fald aftales dette mellem medarbejderen og nærmeste leder/HR. 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.
- Barselsorlov (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.
- Barselsorlov (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 fuld 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 Medarbejdere kan holde fri med løn når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnens forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Friheden med løn omfatter resten af dagen hvor forældrene modtager besked om barnets/børnens 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 Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at afholde barnets første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage per ferieår, med løn. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage per ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale med virksomheden og medarbejderen og under hensyntagen til virksomhedens tarv.

## § 10 Senioraftaler

Stk. 1 Medarbejderne omfattes af den til enhver tid gældende seniorpolitik for Aalborg Forsyning.

## § 11 Kompetenceudvikling

Stk. 1 Kompetenceudvikling af medarbejderne 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 medarbejderne.

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

## § 13 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1 Der kan vælges én (1) tillidsrepræsentant fra hver organisation inden for AC-organisationerne (IDA, DM, DJØF mfl.) og Maskinmestrenes Forening, såfremt der i en given medlemsgruppe er mindst 5 medarbejdere omfattet af Overenskomsten. Når antallet i én medlemsgruppe overstiger 25 medarbejdere, kan der vælges yderligere én tillidsrepræsentant for den pågældende medlemsgruppe. Ligeledes når antallet overstiger 50, og så fremdeles.

Derudover kan maskinmestrene, der i henhold til lokalaftale herom arbejder på skiftehold vælge én (1) tillidsrepræsentant forudsat, at der er mere end 5 medarbejdere omfattet af skifteholdsarbejdet.

Hvis en medlemsgruppe har flere tillidsrepræsentanter, angives den enkeltes tillidsrepræsentants dækningsområde i anmeldelsen til Aalborg Service A/S. Med medlemsgruppe forstås medarbejdere, der er ansat på Overenskomsten, og som er medlem af den samme AC-organisation eller Maskinmestrenes Forening.

Stk. 2 Flere medlemsgrupper kan gå sammen i et valgforbund med henblik på at vælge og være dækket af den samme tillidsrepræsentant. Anmeldelsen af et valgforbund anmeldes til Aalborg Service A/S' HR-afdeling.

Stk. 3 Det er alene medarbejdere, der er ansat under Overenskomsten og som har været ansat i mindst 6 måneder samt er medlem af enten en AC-organisation eller Maskinmestrenes Forening, der kan vælges som tillidsrepræsentant.

Stk. 4 Stedfortrædere (suppleant) vælges efter samme principper jf. §13 stk. 3 og følger i øvrigt §22 i Industriens Funktionæroverenskomst.

Stk. 5 Det kan mellem de lokale tillidsrepræsentanter aftales, at der for medlemsgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som fællestillidsrepræsentanten repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt tillidsrepræsentanterne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til Aalborg Service A/S' HR-afdeling.

Stk. 6 Tillidsrepræsentanterne eller disses suppleanter deltager i virksomhedens samarbejdsudvalg på b-siden, og tillidsrepræsentanterne har til enhver tid ret til minimum fire (4) pladser i samarbejdsudvalget, hvilke fordeles med to (2) til IDA, én (1) til DJØF og én (1) til Maskinmestrenes Forening medmindre andet aftales mellem tillidsrepræsentanterne.



- Stk. 7 Såvel tillidsrepræsentanten, som ledelsen, har pligt til, både overfor deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden, at fremme et roligt og godt samarbejde.
- Stk. 8 Virksomheden orienterer tillidsrepræsentanten om forestående ansættelser jf. §2 stk. 7 og afskedigelser af medarbejdere inden for den medlemsgruppe(r), som tillidsrepræsentanten dækker.
- Stk. 9 Tillidsrepræsentanten modtager for funktionen et TR tillæg som følger § 20 i Industriens Funktionæroverenskomst. TR tillægget reguleres med den gennemsnitlige procentsats for lokale lønreguleringer for medarbejderne ansat på denne overenskomst. Ved evt. ændring af satserne i IFO § 20 ændres TR tillægget tilsvarende. Det er et hovedprincip for Aalborg Service A/S, at medarbejderrepræsentanterne sikres de samme muligheder for løndannelse og lønudvikling som alle andre ansatte. Tillidsrepræsentanter der har varetaget funktionen i minimum 2 år, bibeholder derfor førnævnte funktionsvederlag i form af et kvalifikationstillæg.
- Stk. 10 De tillidsrepræsentanter, som mødes med ledelsen til en årlig drøftelse af den overordnede ramme for de årlige lønreguleringer jf. §2 stk. 5, vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne i Overenskomsten. En fællestillidsrepræsentant er født mødedeltager.
- Stk. 11 En tillidsrepræsentant kan deltage som bisidder for de personer vedkommende dækker, herunder i forbindelse med en lønsamtale. Det er medarbejderens eget valg om tillidsrepræsentanten skal deltage. Har medarbejderen et ønske om at tillidsrepræsentanten deltager skal lederen orienteres herom snarest muligt.
- Stk. 12 Tillidsrepræsentanten og dennes suppleant har ret til frihed med løn til varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet, herunder ret til, under hensyntagen til virksomhedens drift og retningslinjer herfor, at deltage i tillidsrepræsentantuddannelsen under vedkommendes respektive fagforening.
- Stk. 13 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant, eller en arbejdsmiljørepræsentant, skal begrundes i tvingende årsager. Hertil gives der et forlænget opsigelsesvarsel på 3 måneder ud over funktionærlovens opsigelsesvarsel.
- Inden en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Aalborg Service A/S og den relevante faglige organisation. Aalborg Service A/S kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.
- Stk. 14 Såfremt parterne ikke kan finde en løsning ved forhandling jf. stk. 13, skal spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold Arbejdsretsloven kapitel 2. Godtgørelse ydes efter praksis på området. Ved udmålingen af godtgørelse skal der lægges vægt på sagens omstændigheder, herunder at der er tale om opsigelse af en

tillidsrepræsentant. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig og parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

## § 14 Regler for uoverensstemmelser af faglig karakter

- Stk. 1 Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder fortolkningen af nærværende aftale, skal søges løst lokalt mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen.
- Stk. 2 Opnås der ikke enighed, afholdes der mæglingssmøde med deltagelse af en repræsentant fra den relevante AC-organisation eller fra Maskinmestrenes Forening. Ledelsen kan vælge en repræsentant fra Dansk Industri, advokatbistand eller lign.
- Stk. 3 Såfremt en part har anmodet om mæglingssmøde 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


- Stk. 1 Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2023 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med tre måneders varsel.
- Overenskomsten erstatter tidligere indgået Husaftale af 1. februar 2021.
- Stk. 2 Overenskomsten kan dog tidligst opsiges til udløb den 28. februar 2026.
- Stk. 3 Er der ikke indgået aftale om en ny overenskomst senest ved opsigelsesvarslets udløb, gælder denne overenskomst fortsat, indtil ny overenskomst er indgået eller arbejdsstandsning er iværksat.

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 Høstgaard-Jensen  
Områdedirektør, Aalborg Service A/S

For organisationerne

  
IDA

  
Julie Eltner  
DJØF

  
Kim Andersen  
DM

  
Flemming Knudsen  
Maskinmestres Forening