

LOKALAFTALE

mellem

Port of Aalborg Logistics

og

**Lederne Søfart og Metal Maritime
for BÅDGRUPPEN**

gældende fra 1. oktober 2023

§ 1 Lokalaftalens område

1.1

Virksomheden betyder i denne aftale Port of Aalborg Logistics.

1.2

Medarbejderne betyder i denne lokalaftale ansatte i Port of Aalborg Logistics' bådgruppe med maritim uddannelse, som fortrinsvis er medlemmer af de underskrivende organisationer (Lederne Søfart/Metal Maritime).

1.3

Arbejdsstedet er Aalborg Havn og de til enhver tid under Aalborg Havn hørende områder til lands og til vands. Medarbejderne varetager opgaver af maritim, erhvervsfaglig og anden karakter efter arbejdsgivers anvisning.

1.4

Sejlads uden for havnens områder i skibe chartret af Port of Aalborg Logistics kan kun ske efter aftale med talsmanden.

1.5

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

§ 2 Ansættelsens grundlag

2.1

Denne lokalaftale er grundlag for ansættelse af personale i bådgruppen ved Port of Aalborg Logistics.

2.2

Visse personaleordninger reguleres iht. den til enhver tid gældende personalehåndbog for virksomheden.

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 minimumsaftale.

§ 3 Opsigelsesvarsler

3.1

Ansættelsesaftalen mellem Port of Aalborg Logistics 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 vikarer kan aftales lokalt med en eventuel talsmand. Såfremt en sådan ikke er udpeget, aftales forholdet med Lederne Søfart/Metal Maritime.

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

medarbejder har længere varsel end 2 måneder, vil opsigelse efter en arbejdsulykke tidligst kunne finde sted med pågældende medarbejders opsigelsesvarsel. En arbejdsulykke er en personskade, der er forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage, jf. § 6 i Lov om arbejdsskadesikring.

3.3

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

§ 4 Fratræden

4.1

Ved opsigelse er medarbejderen omfattet af funktionærloven om fratrædelsesgodtgørelser.

4.2

Ved opsigelse udbetales al tilgodehavende overtid kontant.

4.3

I tilfælde af opsigelse som følge af indskrænkninger eller lukning af virksomheden udbetales der som minimum den i Funktionærlovens § 2a nævnte fratrædelsesgodtgørelse, medmindre der i virksomhedens personalepolitik er aftalt en bedre ordning, der træder i stedet.

4.4

Når en medarbejder midlertidigt opsiges 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

Medarbejderen holder ferie med løn og alle faste tillæg i henhold til ferieloven. Ved afholdelse af ferie, hvor medarbejderen har fungeret i en højere stilling i mere end 45% af tjenestetiden eller i sammenhæng med ferien, udbetales fungeringstillægget også under ferien.

5.2

Medarbejderne er desuden berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår. I forbindelse med tiltræden/fratræden 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 (kaldet sommerperioden i aftalen) og med 4 ugers varsel. Ferie skal tildeles i henhold til medarbejderens ønsker i videst mulige omfang i forhold til driften.

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 indtræden i virksomheden er omfattet af ferielovens regler.

Medarbejderen skal ved fratræden have udbetalt feriegodtgørelse for ikke afholdte feriedage jf. ferieloven.

§ 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 almindeligt vedligeholdelsesarbejde 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 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

I særlige situationer har AHL 5 gange pr. kalenderår mulighed for på hverdage at tilkalde medarbejdere i ellers vagtfri uger til arbejde mellem kl. 8 og 16 inden for ansættelsesområdet. Det tilkaldte arbejde er indregnet i grundlønnen og sker uden optjening af overtid jf. § 8.

Sådanne tilkald skal varsles med mindst 7 dage og udløser et tilkaldetillæg på 500 kr. pr. tilkald. Hvis en medarbejder forinden har meddelt afholdelse af ferie el.lign. kan vedkommende ikke tilkaldes i pågældende periode.

6.5

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

6.6

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

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

6.7

Såfremt havnekaptajnen etablerer vinterberedskab, kan grundvagten blive opdelt i kortere perioder efter aftale mellem ledelsen og talsmanden.

§ 7 Aflønning

7.1

Medarbejderne oppebærer som minimum de i vedhæftede lønbilag opgjorte månedslønninger. 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 telefon/mobiltelefon i vagtugerne, 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 engangsbetalt, 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 virksomhedens til enhver tid gældende lønpolitik.

7.3

I forbindelse med lejlighedsvis udsendelse i de af Port of Aalborg Logistics 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 uden for Aalborg Havns områder 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 pr. medarbejder på kr. 23,67 pr. påbegyndt time (Pr. 1. oktober 2024 Kr. 24,46 pr. påbegyndt time). Denne timesats beregnes fra det tidspunkt, hvor besætningen går om bord, og frem til skibet igen er forløbet i Aalborg Havn.

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

7.4

For medarbejdere omfattet af lokalaf talen indsættes pr. 1. oktober 2023 på en særlig opsparing administreret af arbejdsgiver 2 % af den ansattes ferieberettigede løn, så den særlige opsparing udgør 5%. Med virkning fra 1. oktober 2024 forhøjes den særlige opsparing med yderligere 2%, så den særlige opsparing udgør 7% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler fra den særlige opsparing til fravær.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med den månedlige løn eller to gange om året hhv. ved udgangen af juni og ved kalenderårets udgang. Herudover opgøres og udbetales den særlige opsparing i forbindelse med fratræden.

§ 8 Overtid

8.1

Der kan kun optjenes overtid i medarbejderes friuger. Tid til overlevering i rimeligt 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:

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

Udbetalt overtid er pensionsgivende.

8.4

Overtimer kan afspadses 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

Ved sygdom, hvor der er sket fungering i en højere stilling i mere end 45% af tjenestetiden, eller der sker fungering i sammenhæng med sygdommen, udbetales fungeringstillægget også under sygdom.

§ 10 Sociale goder

10.1

I tilfælde af dødsfald, mens ansættelsesforholdet består, udbetales løn inkl. alle tillæg til enken, mindreårige børn eller samlever i henhold til funktionærlovens § 8. Ved samlever forstås 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 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

I forbindelse med graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov henvises der jf. protokollat af 2. december 2020 til virksomhedens personalehåndbog.

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. Fædreorlov skal varsles til virksomheden senest 4 uger før fraværet.

§ 11 Pension

11.1

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

11.2

Pensionsbidraget udgør for samtlige ansatte hverken mere eller mindre end 12 % af grundlønnen samt pension af aftalte pensionsgivende tillæg. Arbejdsgiver betaler det fulde bidrag.

§ 12 Kostpenge

12.1

Når medarbejderne er borte fra hjemhavnen (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 Logistik A/S en kilometergodtgørelse svarende til de af SKAT til enhver tid fastsatte takster og regler for kørsel i egen bil i Aalborg Havn Logistik A/S' interesse.

12.3

Virksomheden leverer køjeudstyr 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 også kan anerkendes af virksomheden.

13.2

Såfremt virksomheden agter at opsig 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 en 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.

13.4

I tilfælde af opsigelse af en talsmand skal dette ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 1 måned.

§ 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 fornøden betalt frihed til deltagelse i interne eller eksterne kurser, der kan godkendes af virksomheden.

14.2

Medarbejderne er gennem Port of Aalborg Logistics' 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.

Port of Aalborg Logistics skal drage omsorg for, at medarbejderne oppebærer de for virksomheden nødvendige maritime beviser, herunder at medarbejderne har haft tilstrækkelige havdage samt modtaget nødvendig suppleringsuddannelse.

§ 15 Seniorpolitik

Når medarbejderen er fyldt 60 år, vil første årssamtale herefter indeholde en drøftelse af seniorarbejdslivet. Drøftelsen kan indeholde emner som nedsat eller fleksibel arbejdstid eller andre særlige behov. Ønsker medarbejderen at indgå i en drøftelse af afviklingen fra arbejdsmarkedet, er dette også en mulighed.

§ 16 Varighed

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. oktober 2023 og gælder indtil 30. september 2025. Nærværende aftale er gældende efter udløbsperioden indtil en ny aftale er indgået mellem parterne, medmindre aftalen er opsagt uden intention om genforhandling.

Dato:

Port of Aalborg Logistics

Metal Maritime

Lederne Søfart

Hyretillæg for bådgruppen

ansat efter lokalaftale mellem
Port of Aalborg Logistics og
Lederne Søfart og Metal Maritime.

01-10-2023	skibsfører	Maskinist	Bedstemand	Skibsassistent
Grundløn	35.164 kr.	32.978 kr.	31.961 kr.	28.398 kr.
Vagttillæg	4.163 kr.	4.163 kr.	4.163 kr.	4.163 kr.
Ledertillæg	2.776 kr.			
O/T pr. time	395 kr.	348 kr.	336 kr.	311 kr.

01-10-2024	skibsfører	Maskinist	Bedstemand	Skibsassistent
Grundløn	36.086 kr.	33.900 kr.	32.883 kr.	29.320 kr.
Vagttillæg	4.309 kr.	4.309 kr.	4.309 kr.	4.309 kr.
Ledertillæg	2.873 kr.			
O/T pr. time	407 kr.	358 kr.	346 kr.	320 kr.

Ovennævnte lønninger er minimumslønninger, og der kan i forbindelse med virksomhedens årlige lønforhandlinger træffes aftale om et personligt tillæg, som ikke er pensionsgivende.