

Overenskomst

mellem

Rønne Havn A/S

Og

CO-Søfart

for

Port Officers

Gældende fra 1. april 2025 til 31. marts 2028

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten er dækkende for Port officers' arbejdsopgaver til søs og i land hos Rønne Havn A/S (i det følgende benævnt virksomheden).

§ 2 Ansættelse og opsigelse

Stk. 1

Port officers er ansat som funktionærer og grundlaget for ansættelsen er funktionærloven.

Stk. 2

Ansættelse som port officer kan kun finde sted, såfremt den pågældende medarbejder er i besiddelse af et gyldigt ROC certifikat, sønæringsbevis som minimum kystskipper samt et gyldigt førerbevis kategori B.

Når særlige forhold taler herfor, kan der efter aftale mellem Rønne Havn A/S og CO-Søfart ved besættelse af ovennævnte stilling, ansættes personer med anden grundlæggende uddannelse end navigatøruddannelse.

Stk. 3

Ny ansættelse sker med 3 måneders prøvetid og med et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage til fratræden en hvilken som helst dag i måneden.

Stk. 4

Opsigelsesvarsler i øvrigt i henhold til funktionærloven.

Opsigelsesvarsler:

Arbejdsgiver inden udløb af:	Et varsel på:	Arbejdstager
5 måneder	1 måned	1 måned
2 år og 9 måneder	3 måneder	1 måned
5 år og 8 måneder	4 måneder	1 måned
8 år og 7 måneder	5 måneder	1 måned
Herefter	6 måneder	1 måned

Stk. 6

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold har ret til opkvalificering af og eller generhvervelse af standardcertifikater eller lignende, som den ansatte var i besiddelse af ved ansættelsen, for et beløb op til DKK 15.000 for den enkelte ansatte med 5 års anciennitet eller mere. Ved kortere ansættelse regnes beløbet pro rata.

Såfremt ingen certifikater skal fornys eller opgraderes, bortfalder retten hertil.

Nedenstående liste er de certifikater, som en dimitterende kystskipper og skibsfører får i forbindelse med afgang fra skolen.

- Brandbekæmpelse (røgdykker)
- Bevis for brandleder
- SSO kursus
- Sundhedskursus A
- ECDIS
- IMDG
- GOC
- §16 kursus

Stk. 7

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer - placeret hurtigst muligt efter opsigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 3 Løn

Lønnens sammensætning består af en pensionsgivende grundløn jf. overenskomstens § 3 stk. 1 samt eventuelle funktionstillæg og et ikke pensionsgivende genetillæg jf. overenskomstens § 3 stk. 2.

Stk. 1

Grundlønnen udgør pr. måned for følgende grupper:

	1. januar 2024	1. april 2025/1. juli	1. april 2026	1. april 2027
Grundløn*	32.867,65	35.235/36.235	38.640	39.441
Timeløn	205	226	241	246

* I Grundlønnen er der pr. 1. juli 2025 indregnet værdien af funktionstillæggene for havneopsyn og vagtopgaver, som nedlægges pr. samme dato.

Port officers er pligtige til ved hvert vagtskifte at lave en overlevering til næste vagthold. Den forbrugte tid til overlevering er indeholdt i arbejdstiden.

Stk. 2

Tillæg for nat og weekend arbejde:

Genetillæg betales for præsterede timer med følgende timesats inden for følgende tidsrum:

For arbejde på:	1. april 2024	1. april 2025	1. april 2026	1. april 2027
Alle dage mellem kl. 18:00 - 06:00	36,57	37,85	39,13	40,41
Dag på lørdage, søndage og helligdage mellem kl. 00:00 - 24:00	56,48	58,46	60,43	62,41

For arbejde udført d. 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag afregnes de præsterede timer med helligdagssatsen i tidsrummet kl. 12:00 - 24:00.

Stk. 3

Til brug for eventuelle lønberegninger/lønfradrag benyttes beregningsfaktoren for en 37 timers arbejdsuge på henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 time pr. arbejdsdag.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud og er til rådighed på medarbejderes bank- el. giro-konto den sidste hverdag i måneden.

Eventuelle variable løndele udbetales dog med 1 måneds forskydning bagud.

Stk. 6

Den særlige opsparing udbetales sammen med lønnen for april måned eller ved fratrædelse.

Den særlige opsparing udgør:

Reguleringsdato	% af den ferieberettigede løn
Pr. 1. april 2024	9,0 %
Pr. 1. april 2026	10,0 %
Pr. 1. april 2027	11,0 %

§ 4 Pension

Stk. 1

De medarbejdere, der er fyldt 18 år og som er omfattet af nærværende overenskomst, er som udgangspunkt omfattet af det af virksomheden valgte pensionsselskab og pensionsordning. I stedet for indbetaling af pensionsbidraget på virksomhedens pensionsordning kan det til enhver tid gældende pensionsbidrag indbetales til en af medarbejderens i forvejen oprettede pensionsordning. Pensionsindbetalingen foretages af virksomheden.

Stk. 2

Nyansatte under denne overenskomst indtræder efter 3 måneders prøvetid i pensionsordningen.

Stk. 3

Pr. 1. maj 2025 udgør pensionsbidraget i alt 13 % (arbejdsgiverbidrag 11 % og Arbejdsgæsterbidrag 2 %) af den til enhver tid gældende grundløn jf. overenskomstens § 3 stk. 1 samt eventuelle funktionstillæg.

Stk. 4

Medarbejdere, der ansættes som afløsere med tidsbegrænset ansættelsesperiode, er efter 3 måneders ansættelse berettiget til pension.

Stk. 5

Medarbejderne har mulighed for egen indbetaling til pensionsordning via løntræk, såfremt det ekstraordinære bidrag kan godkendes af pensionsselskabet.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitligt 37 timer. Dog kan arbejdstiden tilrettelægges som skiftende arbejdstid herunder bl.a. som aften/nattevagt. (2. hhv. 3. skift) baseret på en ugentlig arbejdstid på 34 timer.

Den månedlige arbejdstid udregnes efter antal tjenestedage pr. måned x skemalagte timer. Den årlige arbejdstid (årsnorm) er på 1.924 timer inkl. ferie og søgnehelligdage. Overstiges årsnormen ydes et tillæg til timelønnen efter § 6 Overarbejde.

Stk. 2

Medarbejdere der indgår i faste vagtturnusser skal varsles med min. 6 uger i forbindelse med ændringer i en vagtturnus. Vagtplaner udarbejdes for 1 år ad gangen. Der gives et antal årlige fridage svarende til antallet af søgnehelligdage, som sikres gennem vagtplanlægningen. Søgnehelligdage kompenseres med 7,4 timer pr dag.

Hvis der ved udarbejdelsen af vagtplanen, ikke kan opnås en fuld årsnorm, dækkes de manglende timer ind ved afholdelse af kurser og/eller afløsning ved sygdom.

Ved opnåelse af årsnorm kommer yderligere præsterede timer, i forbindelse med afløsning ved sygdom til udbetaling efter § 6 Overtid og ved deltagelse i kurser efter § 7 Uddannelse.

Hvis der ved vagtplanens udløb, ikke er opnået en fuld årsnorm, nulstilles de manglende timer.

Stk. 3

For medarbejdere, der ikke indgår i en planlagt vagtturnus, planlægges den daglige arbejdstid efter aftale med souschefen eller dennes overordnede.

Virksomheden kan, såfremt andet ikke er aftalt, kontakte medarbejderen via telefon/sms med henblik på indkaldelse til arbejde.

Stk. 4

Til brug for beregning af den månedlige arbejdstidsnorm for nedenstående vagttørn, er der mellem parterne enighed om at benytte nedenstående beregningsmodeller:

Fast dagvagt/arbejde i 1. skift:	160,33 t/mdr. (37*13/3)
Arbejde i 2. hhv. 3. skift	147,33t/mdr. (34*13/3)

§ 6 Overarbejde

Stk. 1

Når forholdene efter virksomhedens skøn gør det nødvendigt, er medarbejderne pligtige til at påtage sig overarbejde. Overarbejde bør dog søges begrænset mest muligt.

Som overarbejde betragtes arbejde der pålægges en medarbejder udover den faste gældende arbejdstid, både ved dagarbejde eller arbejde i døgn- eller andre vagter.

Stk. 2

Som kompensation for overarbejde ydes der pr. påbegyndt ½ time et tillæg til timelønnen udregnet på basis af den faste grundløn.

For overarbejde på vagtlistedage og vagtlistefridage betales følgende tillæg pr. time:

$$\frac{\text{grundløn} \times 1,5}{160,33} = 50 \%$$

For overarbejde på vagtlistefridage mellem kl. 17:00 og 06:00 betales med følgende tillæg pr. time:

$$\frac{\text{grundløn} \times 2,0}{160,33} = 100 \%$$

For overarbejde på vagtlistefridage i weekends, helligdage og søgnehelligdage mellem 00:00 og 23:59 betales med samme sats som gældende for overarbejde på vagtlistefridage mellem kl. 17:00 og 06:00.

For overarbejde på vagtlistefridage betales altid for minimum 3 timer.

Stk. 3

Overarbejde skal så vidt muligt afspadseres med det tillæg til timetallet svarende til procenttillæggene i § 6 stk. 2. Hvis dette ikke er muligt, kommer overarbejdet til udbetaling.

Stk. 4

Afspadsering kan efter gensidig enighed aftales mellem den enkelte medarbejder og ledelsen. Afspadsering kan af arbejdsgiveren tilrettelægges med 3 dages varsel for afspadsering af hele dage.

Stk. 5

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 7 Uddannelse

Stk. 1

Medarbejderne har ret og pligt til relevant kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i virksomheden for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Stk. 2

Der ydes ikke overtidsbetaling for deltagelse i efteruddannelse, kursus m.m. For deltagelse i kursus m.m. ydes der maksimalt en betaling for 7,4 timer pr dag.

På rejsedage til og fra kursus uden for Bornholm ydes en maksimal betaling for indtil 12 timer pr. dag.

§ 8 Ferie

Stk. 1

Medarbejderne er berettiget til ferie med løn (grundløn + eventuelle funktionstillæg) i overensstemmelse med Ferielovens til enhver tid gældende regler herom.

Ferietillæg på 1,0 %, der er omtalt i Ferielovens § 16, udbetales hvert år sammen med lønnen for maj og august måned.

Ved fratrædelse indbetales tilgodehavende feriegodtgørelse på 12½ % til FerieKonto. Dog kan der ske modregning i forhold til den til enhver tid gældende antal feriedage. Der indbetales således kun feriegodtgørelse til FerieKonto for tilgodehavende feriedage

fratrullet tidligere udbetalte ferietillæg.

Stk. 2

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

§ 9 Feriefridage

Stk. 1

Den ansatte optjener 5 feriefridage – svarende til 37 normtimer – pr. ferieår, som afvikles i den tilhørende ferieafholdelsesperiode. Optjeningen sker pro rata over ferieåret, således at feriefridagsregnskabet tilskrives 3,08 timer pr. måned eller prorata i forhold til ansættelsesperioden.

Afvikling af feriefridage sker på tilsvarende vis som ferie jf. nærværende overenskomsts § 8 og kan afholdes i måneden efter, de er optjent.

Stk. 2

Tilgodehavende feriefridage afvikles som almindelige feriedage. Eventuelt tilgodehavende feriefridage ved udgangen af året udbetales med lønnen for december måned.

Stk. 3

Ved ansættelsesforholdets ophør kontanterstattes feriefridage, der ikke er afviklet ved fratræden.

§ 10 Barsel-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1 Barselsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn (grundløn og eventuelle funktionstillæg) under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn (grundløn og eventuelle funktionstillæg) under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Orlov til barsel og adoption reguleres af "Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel" (barselsloven).

Stk. 2 Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn (grundløn og eventuelle funktionstillæg) under "fædreorlov".

Stk. 3 Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven ret til at holde 9 uger, og den anden forælder ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 24 uger svarer til fuld løn (grundløn og eventuelle funktionstillæg). De 24 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.

For børn født den 1. juni 2025 eller senere ændres stk. 3 til:

Stk. 3 Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 26 uger. Af disse 26 uger har den forælder, der afholder barselsorloven ret til at holde 9 uger, og den anden forælder ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 26 uger svarer til fuld løn (grundløn og eventuelle funktionstillæg). De 26 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 26 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

En medarbejder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til hyre.

En medarbejder, der som et nærtstående familiemedlem, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c,

indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til hyre.

Orloven afholdes under samme betingelser som orloven beskrevet i de foregående stykker, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelsen om mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse.

§ 11 Sygdom

Stk. 1

Der udbetales normal løn (grundløn og eventuelle funktionstillæg) under sygdom jf. funktionærlovens § 5.

§ 12 Barns første sygedag/Omsorgsdage

Stk. 1

Der gives hel eller delvis fri til pasning af sygt barn, når:

- det er barnets første og anden sygedag
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- barnet er under 14 år og barnet er hjemmenværende

Selvbetalt frihed

- Ret til barnets tredje sygedag
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møde med offentlig myndighed
- Ret til 2 børnebørns-omsorgsdage

Der udbetales normal løn under barns første sygedag efter samme regler som ved egen sygdom.

Stk. 2

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

§ 13 Seniorordning

Stk. 1

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan frit aftale seniorordninger.

Der kan tidligst indgås en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 2

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af indtil 46 seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 4. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparing.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparing med et beløb svarende til løn under sygdom.

Stk. 3

Medarbejderen skal senest den 1. juni give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende vagtår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. juni meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende vagtår, som løber fra 1. september til 31. august.

Virksomheden bekræfter skriftligt den indgåede aftale.

Stk. 4

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 9.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 14 Elektroniske dokumenter

Stk. 1

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via e-Boks eller e-mail.

§ 15 Tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 1

Medarbejdere under denne overenskomst vælger en person af deres midte, som skal være deres tillidsrepræsentant ved forhandlinger med virksomheden. Tilsvarende vælges en suppleant.

Stk. 2

Reglerne for en tillidsrepræsentants særlige beskyttelse er gældende for tillidsrepræsentanten, men ikke for suppleanten. jf. Hovedaftale mellem LO og DA, § 8.

Stk. 3

Hvis virksomheden måtte have noget at indvende mod valget af en tillidsrepræsentant eller en suppleant, har virksomheden ret til at påtale valget over for CO-Søfart.

Stk. 4

Valget af tillidsrepræsentanten eller suppleanten er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af CO-Søfart og meddelt virksomheden.

Beskyttelse indtræder ved meddelelse til virksomheden.

Stk. 5

Den valgte tillidsrepræsentant repræsenterer sine medlemmer på B-siden i virksomhedens Samarbejdsudvalg (SU). Ved forfald kan suppleant deltage.

Stk. 6

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtigelser som tillidsrepræsentant, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med afdelingens ledelse.

Stk. 7

For de af tillidsrepræsentanten påhvilede hverv aflønnes tillidsrepræsentanten med DKK 750,00 pr. måned.

Stk. 8

For de af arbejdsmiljørepræsentanten påhvilede hverv aflønnes arbejdsmiljørepræsentanten med DKK 750,00 pr. måned.

§ 16 Overenskomstens ikrafttræden og varighed

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2025 og er gældende frem til den 31. marts 2028.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 1. april - dog tidligst den 1. april 2028.

Ved overenskomstens opsigelse opsiges samtidig samtlige overenskomstens tilknyttede protokollater.

Ved overenskomstens underskrift bortfalder tidligere overenskomster.

Med forbehold for godkendelse af parternes kompetente forsamlinger.

Rønne, den

Rønne, den

For Rønne Havn A/S
CFO
Ole Lund Madsen

For CO-Søfart
Faglig sekretær
Per Gravgaard Hansen