

Aftaleprotokollat

(Tilpasningsforhandling)

mellem

Aalborg Service A/S

og

*AC-organisationerne og Maskinmestrenes Forening, på vegne af
ledere ansat på KL-overenskomst for akademikere, og maskinmestre ansat som
ledere på KL-overenskomst for assistenter, mestre og driftsledere, m.fl.
Samt for ledere ansat på individuelle vilkår*

Ikrafttrædelse

- 1.1 Der er opnået enighed omkring en ny lederaftale mellem Aalborg Service A/S (Selskabet) og lederne i selskabet.
- 1.2 Den nævnte lederaftale træder i kraft per 1. januar 2023.
- 1.3 Nyansættelser af ledere på niveau 4 og niveau 5 i Selskabet sker efter aftalen angivet i pkt. 1.1, fra og med den i pkt. 1.2 nævnte dato.

Skæringsdato

- 2.1 Ifm. ikrafttrædelsen af ovennævnte lederaftale, overgår ledere, hidtil ansat som leder efter hhv. KL-overenskomsten for akademikere (31.01), HK-overenskomst (30.11) og Maskinmester-overenskomst (40.21), til ansættelse ifølge den nævnte lederaftale.

Der sker ikke overførsel af tjenestemandsansatte.

- 2.2 Ledere tidligere ansat på individuelle aftaler uden for overenskomsten, omfattes også af nærværende aftaleprotokollat, dog således, at der vil ske en konkret og individuel tilpasningsforhandling med den enkelte leder, under hensyntagen til lederens ønsker.
- 2.3 Nærværende protokollat angiver vilkårene for denne overgang, gælder for ledere nævnt i pkt. 2.1, og træder i kraft 1. januar 2023.

Løn og lønregulering

- 3.1 For ledere ansat før skæringsdatoen 1. januar 2023, på en af de i pkt. 2.1 nævnte KL-overenskomster, gælder følgende (jf. bilag 1):

For at udligne forskelle mellem betalinger efter ny lederaftale og tidligere KL-regler tildeles lederne per 1. januar 2023 nedenstående løntillæg, der gives med udgangspunkt i lønnen for december 2022. Det aftales konkret og specifikt, at løntillægget fsva. kompensation for betalt frokost beregnes på baggrund af den faste månedsløn (grundløn og faste tillæg, men ikke variable tillæg) plus pension, mens løntillægget fsva. udligning ifm. ændringer i pensionsbidrag og ferietillæg beregnes på baggrund af den faste månedsløn (grundløn og faste tillæg, men ikke variable tillæg).

- Tidl. AC-overenskomst (31.01): 15,68%
- Tidl. maskinmester-overenskomst (40.21): 16,92%

- 3.2 Tillæggene reduceres til 90,3% inden udbetaling som løn, idet løntillæg bliver pensionsgivende efter ny lederaftale:

- Tidl. AC-overenskomst (31.01): 14,16%
- Tidl. maskinmester-overenskomst (40.21): 15,28%

- 3.3 Ledere kan inden skæringsdatoen (præcis dato fastsættes af Selskabet) vælge, at ovennævnte tillæg helt eller delvist overføres til pension. Den del, der overføres til pension, reduceres ikke til 90,3%.
- 3.4 Ledere i eksisterende trin-ordninger – fx anciennitetsbetingede stigninger af grundløn eller evt. rådighedstillæg, samt andre aftaler om fremtidige stigninger eller forhandlinger om stigninger, hvor disse forefindes – fastholder disse som et personligt vilkår. Rettigheden vil fremgå af den enkeltes individuelle ansættelseskontrakt.
- 3.5 Den i KL aftalte lønregulering af den faste månedsløn fastholdes som anført herunder:

Per 1. april 2023	0,30%
Per 1. oktober 2023	0,81%

Desuden følges reguleringsordningen i den nuværende KL-overenskomst, hvor de faktiske tal for reguleringerne anvendes.

- 3.6 Dertil tilskrives den faste månedsløn 0,2% per 1. januar 2023 og 1. januar 2024 som godtgørelse for værdien af de årlige lokale lønforhandlinger.
- 3.7 Første lokale lønforhandling jf. overenskomsten sker i 2024, med evt. effekt fra 1. juli 2024.
- 3.8 Mellem Selskabet og den enkelte leder, kan der dog indgås en individuel aftale omkring lønregulering, der i så fald erstatter de i pkt. 3.4-3.7 aftalte bestemmelser.

Pension

- 4.1 For ledere tiltrådt før skæringsdatoen den 1. januar 2023 gælder følgende satser for pensionsbidrag, der indbetales til til lederens hidtidige ordning eller til virksomhedens kollektive pensionsordning (som pt. er PFA), i henhold til lederens valg herom:

Virksomhedens bidrag:	10,8%
Lederens bidrag:	5,4%
I alt:	16,2%

Ledere, som i dag har et lavere egetbidrag til pensionen, end ovennævnte, kan – hvis de træffer et aktivt valg herom – bibeholde dette, som et personligt vilkår. Et lavere egetbidrag end 5,4% kan dog ikke tilvælges for øvrige ledere.

- 4.2 Valg af hvilken pensionsordning, der skal anvendes som modtager af bidrag, træffes ifm. valg om anvendelse af løntillæg jf. pkt. 3.3 og er bindende herefter.

Arbejdstid, herunder betalt frokost

- 5.1 Ledere ansat før skæringsdatoen, overgår til en arbejdsuge på 37 timer ekskl. frokostpause, således at en betalt frokostpause ophører. De berørte ledere kompenseres herfor med 6,75%, som en del af det i pkt. 3.1 og 3.2 nævnte løntillæg.

- 5.2 Ledere, der arbejder på skiftehold og på forskudte tidspunkter, følger de for virksomheden gældende lokalaftaler i relation til arbejdstid, kompensation, samt over-/merarbejde.
- 5.3 Den saldo af flekstimer/merarbejdstimer, som lederen måtte have den 31. december 2022, bibeholdes/overføres. Det anbefales, at der, inden skæringsdatoen, indgås en aftale mellem ledere med indestående saldo på flekskonto og deres nærmeste leder, omkring håndteringen (fx afspadsering, udbetaling, overførsel til ferie, etc.) af denne saldo.

Barsel

- 6.1 Ved aftalens indgåelse ligger regler og vilkår omkring retten til løn under barsel, i forbindelse med ny barselslov per 2. august 2022, ikke fast. Parterne aftaler dog, at ledaftalens §6 omkring barsel skal genforhandles på et senere tidspunkt når disse vilkår kendes.
- 6.2 Der er enighed om, at ånden i det aftalte er, at man ønsker at følge de kommunale regler. Også hvad angår kommende ændringer.

Seniorpolitik

- 7.1 Ledelsen i Selskabet forpligter sig til snarest at etablere den i ledaftalens §10 nævnte seniorpolitik. Politiken kan indeholde bestemmelser og/eller rettigheder omkring fx seniorstillinger, generationsskifteordninger, ret til seniordage, mv.
- 7.2 Hvis seniorpolitikken indeholder ret til seniordage, skal disse finansieres kollektivt, som udgangspunkt.
- 7.3 Ledere ansat før skæringsdatoen 1. januar 2023, som fylder 50 år senest den 31. december 2022 bibeholder retten til seniordage efter de kommunale regler som et personligt vilkår, så længe de er ansat i Selskabet. For ledere ansat før skæringsdatoen, som fylder 50 år efter den 31. december 2022 bortfalder denne rettighed.

Feriefridage / 6. ferieuge


- 8.1 Den 1. januar 2023 tildeles lederen – forudsat at vedkommende har været ansat uafbrudt i 12 måneder i kalenderåret 2022 – 5 feriefridage. Dagene reduceres forholdsmæssigt ved kortere beskæftigelse i 2022. De tildelte feriefridage svarer således til det antal dage af 6. ferieuge, som lederen har optjent i 2022. Feriefridagene afvikles i perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023.
- 8.2 Evt. restsaldo af 6. ferieuge for det indeværende (kommunale) "ferieår" per 31. december 2022 (6. ferieuge optjent i 2021), overføres i størrelsesforholdet 1:1 til feriefridage, som afvikles i perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023.
- 8.3 Med virkning fra 1. januar 2023 og fremefter, optjener medarbejdere (nævnt i pkt. 9.1) feriefridage i henhold til ledaftalens §5, stk. 3.


- 8.4 Ferietillægget udgør per 1. januar 2023 1% årligt. Kompensation for ændring ift. tidligere sats er indregnet i løntillægget nævnt i pkt. 3.1 og 3.2.

Norbis Park den 21 / 12 2022

For selskabet



Søren Gals Kjeldsen
Administrerende direktør, Aalborg Service A/S


Nils Ove
Områdedirektør, Aalborg Service A/S



Jøper Høstgaard-Jensen
Områdedirektør, Aalborg Service A/S

På vegne af lederne

IDA


THOMAS EGGERT

DI/F


Flemming Rindbo
Maskinmestrene Forening


Niels Andersen
DM

BILAG 1 – Beregning af løntillæg

TP beregning

Satser gældende per 1. januar 2023

	Akademikere (31.01)		HK - Adm og IT (30.11)		Assisterende m.fl. (40.21)	
	AC TP forslag		HK TP-forslag		Ass TP-forslag	
Overenskomst						
Antal medarbejdere	37		8		7	
Lønelement i % af grundløn						
Arbejdsgiverbidrag t. pension	18,78	10,80	18,51	10,80	20,02	10,80
Betalt pause/frokost	6,75	0,00	6,75	0,00	6,75	0,00
Ferietillæg	1,95	1,00	1,95	1,00	1,95	1,00
Tillægs-% i alt	27,48	11,80	27,21	11,80	28,72	11,80
Løntillæg i % v. pension		15,68		15,41		16,92
Nyt tillæg i alt (v. pension)		27,48		27,21		28,72
Løntillæg i % v. løn		14,16		13,92		15,28