

Aftale om ansættelsesvilkår for AC-gruppen i DONG Energy Power Holding A/S

DONG Energy Power Holding A/S
Kraftværksvej 53
7000 Fredericia
Danmark

Tlf +45 99 55 11 11
Fax +45 99 55 00 01

www.dongenergy.dk
CVR-nr. 25 46 07 15

1. Aftaleparter

Mellem:
AC-klubben i DONG Energy Power og
DONG Energy Power Holding A/S
er indgået følgende aftale:

5. december 2011

2. Dækningsområde

Ansættelsesvilkårene gælder for medarbejdere,

der af Selskabet er indplaceret i AC-faggruppen – alle faggrupper, der er omfattet af Akademikernes Centralorganisation

Vores ref. BENTB/TINAB
Dok. nr. 1089128
(ver. nr. 9011348)
Sagsnr. 800-08-0001

bentb@dongenergy.dk
Tlf +45 99 55 27 58

og

som er ansat i DONG Energy Power Holding A/S inkl. tilhørende datterselskaber (herefter kaldet: Selskabet) med ansættelsessted i Danmark.

Lokale aftaler, regulativer og lignende fra de oprindelige selskaber, der omfatter ovennævnte medarbejdere, bortfalder når denne aftale træder i kraft.

3. Øvrige forhold

Medarbejderen er ansat med en individuel ansættelseskontrakt, der blandt andet angiver arbejdssted og de aftalte vilkår som løn, arbejdstid, pension og eventuelt personlige tillæg, deltidsansættelse og jobløn.

4. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer, ekskl. spisepause, svarende til 160,33 timer/måned.

Medarbejderen skal i stor udstrækning selv tilrettelægge sin arbejdstid, dog kan der ind i mellem være behov for at konsultere lederen. Arbejdstiden skal samtidig afpasses i forhold til opgaver, kollegaer, eksterne samarbejdspartnere, samt hensynet til den gennemsnitlige månedlige arbejdstid.

Samtlige medarbejdere omfattet af denne aftale skal registrere alle deres jobrelaterede arbejdstimer herunder bl.a. tid på projekter, afdeling, møder, kurser og lignende, samt fridage, feriefridage, ferie og sygdom. Timerne vil være synlige for den enkelte medarbejder samt dennes leder.

5. Lønforhold

Selskabet aflønner medarbejderne individuelt og efter et markeds- og præstationsorienteret lønsystem.

Lønnen for den enkelte medarbejder fastsættes ud fra en samlet vurdering af stillingens ansvar og indhold samt medarbejderens indsats, erfaring samt personlige og faglige kvalifikationer.

Lønnen tages op til vurdering hvert år pr. den 1. juni. Det tilstræbes, at lønforhandlingerne og lønsamtaler er afsluttet således, at udmøntningen kan ske med lønnen for juli måned, men med tilbagevirkende kraft til den 1. juni. Det tilstræbes endvidere, at de individuelle lønsamtaler er afsluttet inden udgangen af juni måned.

Derudover kan lønnen reguleres i forbindelse med job- og stillingsændringer. I passende tid før ovennævnte dato tager ledelsen initiativ til lønforhandling med AC-klubben.

I forbindelse med den årlige lønregulering indkaldes AC-klubben til forhandlinger. Ledelsen leverer statistisk løndatamateriale til forhandlingerne. Efter den årlige lønregulering udleveres løndata til verificering af lønftalens overholdelse.

Normaltidslønsatsen beregnes af den faste månedsløn divideret med 160,33. For medarbejdere, som ikke er pligtig til at indbetale pensionsbidrag, er beregningsgrundlaget bruttoløn fratrukket 9,09 %.

6. Over- og merarbejde

Medarbejderen er ansat på jobløn, og der er ved lønfastsættelsen taget hensyn til, at merarbejde kan forekomme, og dette honoreres derfor ikke særskilt.

I specielle tilfælde kan ledelsen dog beslutte, at der i forbindelse med ekstraordinære merarbejdssituationer skal ske en ekstra honorering evt. kombineret med en efterfølgende ekstra frihed.

Der henvises i øvrigt til Joblønspolitikken.

7. Pension

Selskabet har etableret en pensionsordning i et anerkendt pensionselskab.

Nyansatte medarbejdere bliver omfattet af pensionsordningen, og nuværende medarbejdere kan fortsætte deres eksisterende pensionsordninger.

Selskabet yder et pensionsbidrag på 10 % af den faste månedsløn.

8. Møder, kurser mm., transporttid og kørselsgodtgørelse

8.1 Transporttid

Tid medgået til møder og kurser betragtes som en del af arbejdstiden.

Det gælder også transporttid til arbejdsrelaterede aktiviteter uden for det normale arbejdssted.

I forbindelse med arbejde på en udearbejdsplads og eksterne arbejdsrelaterede aktiviteter medregnes mertransporttiden, der er forskellen mellem transporttid til udearbejdsplads og til normal arbejdsplads, som normal arbejdstid dog max. 12 timer/dag.

8.2 Kørselsgodtgørelse

Ved kørsel i eget køretøj ydes kørselsgodtgørelse efter Ligningsrådets regler og takster. Ydelsen beregnes ud fra distancen mellem hjem og udearbejdsplads. Ved kørsel mellem normal arbejdsplads og en udearbejdsplads og derefter hjem, beregnes ydelsen ud fra summen af distancerne mellem normal arbejdsplads og udearbejdsplads samt udearbejdsplads og hjem. Distancen for kørselsgodtgørelsen kan aldrig være større end den reelt kørte distance.

9. Ferie, feriefridage og faste fridage

Der afholdes ferie i henhold til Ferieloven.

Alle medarbejdere har ret til 10 betalte fridage fordelt på henholdsvis feriefridage og faste fridage.

De faste fridage er følgende:

- Grundlovsdag (5. juni)
- 24. og 31. december

Feriefridage tildeles 1. maj og følger ferieåret.

For deltidsansatte medarbejdere udgør en feriefridag et forholdsmæssigt antal timer i forhold til den normale ugentlige arbejdstid.

Feriefridage

Feriefridage placeres efter ferielovens regler om øvrig ferie og afholdes som hele eller halve dage eller afvikles i timer.

Feriefridage kan ikke overføres til efterfølgende ferieår. Såfremt alle feriefridage ikke er afholdt inden udgangen af et ferieår, kan de overskydende (dog max. 5) udbetales.

Medarbejdere der tiltræder i et ferieår tildeles et forholdsmæssigt antal feriefridage afhængig af ansættelsesdatoen. Feriefridagene tildeles efter følgende princip:

Ansættelsesdato:

1. maj – 30. juni:	7 dage
1. juli – 31. august:	6 dage
1. september – 31. oktober:	5 dage
1. november – 31. december:	4 dage
1. januar – 28. februar:	3 dage
1. marts – 30. april:	2 dage

Faste fridage

Faste fridage bliver konverteret til en feriefridag, hvis de falder på en lørdag, søndag eller helligdag.

Forretningsområder, funktionsområder eller afdelinger kan lokalt beslutte at fastsætte flere faste fridage. Ekstra faste fridage skal varsles efter ferielovens regler omkring øvrig ferie.

Hvis der er et særligt driftsmæssigt behov, skal enkelte afdelinger eller medarbejdere efter forudgående varsel fra ledelsen arbejde på de faste fridage.

Medarbejderen modtager alene almindelig løn, hvis de arbejder på faste fridage. Der betales ikke overarbejde for arbejde på disse dage.

Der gives ikke erstatningsfridage, såfremt en medarbejder er fraværende på en fast fridag pga. eksempelvis orlov, sygdom eller andet øvrigt fravær.

Ved fratrædelse

Ved fratræden fra DONG Energy udbetales ikke afholdte feriefridage senest i måneden efter fratrædelsen. Faste fridage bliver ikke udbetalt ved fratrædelse.

10. Ferietillæg

DONG Energy udbetaler et ferietillæg på 3 % af den ferieberettigede løn (beregnet af 52 uger). Ferietillægget inkluderer det tillæg på 1 %, der gælder i henhold til Ferieloven. Ferietillægget udbetales en gang årligt med lønnen for april måned.

11. Genansættelse

Hvis en tidligere medarbejder tiltræder indenfor 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet, erhverves den oprindelige anciennitet.

12. Ikrafttrædelse, opsigelse og gyldighedsperiode


Dok. nr. 1089128

Aftalen træder i kraft 1. juli 2008. Aftalen er revideret 7. januar 2011 som konsekvens af aftale om harmonisering af ansættelsesvilkår i DONG Energy. Aftalen er endvidere revideret pr. 1. januar 2012 som konsekvens af aftalen om bortfald af fleksibel arbejdstid.

Denne aftale kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en 1. juli, dog tidligst til den 1. juli 2010.

Den 5. december 2011

For DONG Energy Power Holding A/S:



Bent Bregendahl

For AC-klubben i DONG Energy Power Holding A/S:



Benny Gøbel