

AFTALE

Mellem

Ringkøbing-Skjern Forsyning A/S

og

selskabets ansatte inden for akademikerområdet

1. maj 2014

INDHOLDSFORTEGNELSE

- §1 Gyldighedsområde
- §2 Løn
- §3 Pension
- §4 Arbejdstid
- §5 Ferle – fritid
- §6 Barsel og andet fravær
- §7 Efteruddannelse
- §8 Opsigelse
- §9 Tillidsmandsregler
- §10 Ret til lokale aftaler
- §11 Regler for behandling af uoverensstemmelser
- §12 Ikrafttræden – opsigelse
- §13 I øvrigt

§1 GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1

Denne aftale gælder for akademikere i Ringkøbing-Skjern Forsyning A/S (RSF), som ansættes i stillinger, hvor de anvender deres akademiske kvalifikationer.

Stk. 2

Aftalen omfatter ikke akademikere, som er med i selskabets ledergruppe og som har personaleansvar.

§2 LØN

Stk. 1

Lønnen fastsættes individuelt under hensyntagen til den enkeltes dygtighed, relevante erfaring, uddannelse og kompetencer samt stillingens indhold.

Nuværende ansatte akademikere som på tidspunktet for aftalens ikrafttræden har nået sluttrin, for så vidt angår basis- og rådighedsløn, modtager kr. 500 pr. måned som kompensation for overgang til nærværende aftale.

Nuværende ansatte akademikere som på tidspunktet for ikrafttrædelse af aftalen endnu ikke er på de kommunale sluttrin, for så vidt angår basis- og rådighedsløn, fortsætter med at følge den kommunale trin-skala indtil sluttrin er opnået. Herefter modtager de ovenstående kompensation.

Stk. 2

Lønnen i stk. 1 er ekskl. pension.

Stk. 3

Lønnen vurderes en gang årligt i henhold til IFO § 3, stk. 3 mellem RSF og den enkelte i april måned og har virkning fra 1. maj.

Stk. 4

Ved ansættelsen af nyuddannede kandidater tilstræbes et lønniveau svarende til de faglige organisationers vejledende minimallønninger for den pågældende uddannelse i det pågældende år.

Stk. 5

Ingen af de nuværende medarbejdere må som følge af overgang til nærværende aftale opleve en lønnedgang.

§3 PENSION

Stk. 1

Medarbejdere ansat efter nærværende aftales ikrafttræden omfattes af selskabets til enhver tid gældende firmapensionsaftale.

Det samlede pensionsbidrag følger de til enhver tid gældende satser i Industriens Funktionæroverenskomst. Af bidraget betaler arbejdsgiveren 2/3, og medarbejderen betaler 1/3.

Stk. 2

Der er mulighed for at forhøje medarbejderbidraget, således at medarbejderen selv fastsætter den samlede pensionsindbetaling, dog under forudsætning af, at den samlede bruttoløn ikke stiger. Ændringer i medarbejderbidraget fastlægges minimum 1 år ad gangen.

Stk. 3

Nuværende medarbejdere fortsætter med hidtidig penslonsordning (selskab, satser og beregningsgrundlag).

Nuværende medarbejdere kan, hvis der er 100% enlghed mellem de omfattede vælge at blive omfattet af selskabets til enhver tid gældende firma-penslonsaftale.

§4 ARBEJDSTID

Stk. 1

Den effektive ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er som udgangspunkt 37 timer pr. uge (ekskl. frokostpause). Arbejdstiden lægges normalt i virksomhedens åbningstid mandag til fredag.

Medarbejdere, der er ansat før nærværende aftales ikrafttræden kan vælge mellem at acceptere den i stk. 1 nævnte arbejdstid og vil blive kompenseret herfor med 6,75% eller at fortsætte med en arbejdstid på 34,5 timer ugentlig med uændret løn.

Stk. 2

Overarbejde honoreres i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst §§ 9-11 og det tilhørende tilpasningsprotokollat af 21. november 2012.

Stk. 3

Der er mulighed for at aftale deltid. Arbejder den deltidsbeskæftigede udover vedkommendes normale arbejdstid, så kan disse timer afspadseres. Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens normale arbejdstid, aflønnes disse jf. stk. 2.

Stk. 4

Det påhviler selskabet og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væ-

sentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal overarbejde afspadsreses.

Der gælder fleksibel arbejdstid i henhold til Personalehåndbogens til enhver tid gældende retningslinjer herfor. Såfremt arbejdstiden som følge heraf overstiger den almindelige arbejdstid, jf. stk. 1, så kan disse timer afspadsreses 1:1.

§5 FERIE – FRITID

Stk. 1

Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven, samt de til enhver tid gældende retningslinjer i virksomhedens personalehåndbog.

Dog optjenes der tillige ret til ferie med løn i den periode, hvor der indbetales pensionsbidrag efter bestemmelserne jf. denne aftales § 6.

Stk. 2

Ferietillægget udgør fremadrettet 1,0 %.

Nuværende medarbejdere vil blive omfattet af Fritvalgsordningen som de øvrige medarbejdergrupper i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst § 4.

Stk. 3

Inden for et ferieår har medarbejderen ret til fem feriefridage, jf. Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 11. Derudover følges de til enhver tid gældende retningslinjer i virksomhedens personalehåndbog.

Stk. 4

Der ydes frihed med løn efter reglerne i Industriens Funktionæroverenskomst. Herudover gives der frihed med løn på nytårsaftensdag den 31. december.

Stk. 5

Medarbejderen er omfattet af ordning med senlordage i henhold til de eksisterende regler fra den kommunale overenskomst, som fortsætter som lokalaftale iht. Industriens Funktionæroverenskomst § 23.

§6 BARSEL OG ANDET FRAVÆR

Stk. 1

Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligestilling af mænd og kvinder samt Sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2

Ved barsel henvises der til Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 14 (IV – Barsel) og det tilhørende tilpasningsprotokollat af 21. november 2012.

Derudover er medarbejderne omfattet af den til enhver tid gældende lokalaftale omkring barsel, der er beskrevet i virksomhedens personalehåndbog.

Stk. 3

Der ydes hel eller delvis tjenestefrihed med fuld løn til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 18 år, jf. eksisterende aftale fra den kommunale overenskomst, som fortsætter som lokalaftale iht. Industriens Funktionæroverenskomst § 23.

Stk. 4

Medarbejderen har ret til omsorgsdage med fuld løn jf. eksisterende aftale fra den kommunale overenskomst, som fortsætter som lokalaftale iht. Industriens Funktionæroverenskomst § 23.

§7 EFTERUDDANNELSE

Stk. 1

Hver medarbejder har ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale.

§8 OPSIGELSE

Stk. 1

Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

Tillidsrepræsentanten orienteres forud for opsigelse og ved bortvisning.

Såfremt opsigelse af nuværende ansatte akademiker, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 8 måneder før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i akademikerens forhold eller virksomhedens forhold, skal virksomheden udrede en godtgørelse i henhold til funktionærlovens 2b.

Stk. 2

120 dages-reglen finder ikke anvendelse for medarbejdere omfattet af denne aftale.

§9 TILLIDSMANDSREGLER

Stk. 1

Der kan vælges en tillidsrepræsentant, såfremt der er mindst 5 ansatte efter denne aftale.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder deltager i virksomhedens samarbejdsudvalg jf. "Samarbejdsaftalen" ml. Dansk Arbejdsgiverforening og LO.

Stk. 3

Ved definition af følgende områder henvises til den til enhver gældende Industriens Funktionæroverenskomst for så vidt angår:

1. Tillidsrepræsentantens opgaver og
2. Valg af stedfortræder
3. Vederlag til tillidsrepræsentanten

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder har ret til frihed med løn til varetagelse af TR-arbejdet, samt ret til efter forudgående aftale med nærmeste leder og med hensyntagen til virksomhedens drift og retningslinjer herfor, at deltage i akademikerorganisationernes tillidsrepræsentantuddannelse og øvrige arrangementer for TR.

Stk. 5

Nuværende tillidsrepræsentanter omfattet af nærværende forhandling har 3 måneders opsigelsesvarsler udover deres individuelle opsigelsesvarsler frem til 1. november 2015. Herefter har alle tillidsrepræsentanter ansat i Ringkøbing-Skjern Forsyning A/S ret til 1 måneds ekstra opsigelsesvarsel udover det i funktionærloven gældende.

Stk. 6

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder skal begrundes i tvingende årsager.

§10 RET TIL LOKALE AFTALER

Stk. 1

Eksisterende lokalaftaler og kutymer, som ikke allerede er nedskrevet i

denne aftale, fortsætter som lokalaftaler og kutymer, der kan opsiges i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst § 23 stk. 2.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten kan indgå lokale aftaler på vegne af akademikergruppen, som dog ikke må stride mod nærværende aftale i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst § 23.

§11 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder fortolkningen af nærværende aftale, skal søges løst ved 2 lokale forhandlingsrunder mellem aftalens parter.

Stk. 2

Opnås der ikke ved disse forhandlinger enighed, afholdes der mægling, hvor RSF, Dansk Industri og akademikerorganisationerne deltager.

Stk. 3

Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse og inden for en frist af 14 dage, regnet fra begæringens modtagelse.

Stk. 4

Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 5

Ved uenighed om, hvordan denne aftale fortolkes, afgøres dette ved en Faglig Voldgift.

§12 IKRAFTTRÆDEN – OPSIGELSE

Stk. 1

Hvor andet ikke er aftalt træder nærværende aftale i kraft pr. 1. maj 2014.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 1. januar.

Stk. 3


Er forhandling om en ny aftale ikke afsluttet senest ved varslets udløb, gælder denne aftale fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

§13 I ØVRIGT

Derudover gælder den til enhver tid gældende personalepolitik for virksomheden, som fremgår af personalehåndbogen og udleveres ved ansættelsen.

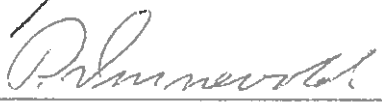
Skjern, den 27/2 2014

Ringkøbing-Skjern Forsyning A/S:



For de ansatte akademikere i

Ringkøbing-Skjern Forsyning A/S:



TILLIDSREPRÆSENTANT

