

AFTALE

Mellem

Silkeborg Forsyning A/S

og

koncernens ansatte indenfor akademikerområdet

23. december 2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

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

§1 GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1

Denne aftale gælder for akademikere i Silkeborg Forsyning A/S (SF) som ansættes i stillinger, hvor de anvender deres akademiske kvalifikationer.

Stk. 2

Aftalen omfatter ikke akademikere som er med i koncernens ledergruppe.

§2 LØN

Stk. 1

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

Stk. 2.

Lønnen i stk. 1 er ekskl. pension.

Stk. 3.

Lønnen forhandles en gang årligt mellem SF og den enkelte i marts måned og har virkning fra 1. april.

Stk. 4.

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

§3 PENSION

Stk. 1

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

Fremtidige medarbejdere kan frit vælge selskabets firmapensionsaftale pt. med Nordea Liv og Pension el. den relevante pensionskasse, jf. uddannelsesbilaget i AC/KL overenskomsten.

Ex; Civil- og akademiingeniører kan vælge DIP, Diplom- og teknikumingeniører kan vælge ISP og jurister kan vælge JØP. Dog kan disse pensionskasser kun vælges, såfremt

medarbejderen i det ansættelsesforhold, der går forud denne ansættelse har haft en pensionsordning i en af disse.

Stk. 3

Nuværende medarbejdere fortsætter med hidtidig pensionsordning (selskab, satser og beregningsgrundlag). Af bidraget betaler arbejdsgiver 2/3 og medarbejderen betaler 1/3.

Nuværende medarbejdere kan blive i eksisterende ordning eller vælge at blive omfattet af selskabets firmapensionsaftale med Nordea Liv og Pension.

Stk. 4

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.

§4 ARBEJDSTID

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer pr. uge (ekskl. frokostpause). Arbejdstiden lægges normalt mandag til fredag.

For nyansatte sker ansættelse på en normal ugentlig arbejdstid på 37 timer pr. uge (ekskl. frokostpause).

Stk. 2

Virksomheden kan tilbyde nuværende medarbejdere en forøgelse af arbejdstiden fra 37 timer pr. uge til en normal ugentlig arbejdstid på 39,5 timer (inkl. frokostpause) mod en lønstigning på 6,75 %. Nuværende medarbejdere kan vælge at fortsætte med en 37 timers arbejdsuge incl. frokostpause.

Stk. 3

Beordret overarbejde aflønnes efter jf. IFO's bestemmelser herom.

Stk. 4

Der er mulighed for at aftale deltid. Arbejder den deltidsbeskæftigede udover vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer som almindelige timer. Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens almindelige normale arbejdstid aflønnes disse som overarbejde jf. ovenfor.

Stk. 5

Det påhviler selskabet og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den

almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde afspadseres eller udbetales efter individuel aftale.

§5 FERIE – FRITID

Stk. 1

Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven.

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

Ferietillæg udgør 1,95 %.

Stk. 2

Med henvisning til Ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- Overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen.
- Aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest d. 31. marts i det pågældende ferieår.
- Overført ferie kan højst gemmes i 3 år.
- Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen.

Stk. 3

Inden for et ferieår har medarbejderne ret til fem feriefridage.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

f. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Stk. 4

Der ydes frihed med løn på 1. maj (1/2 dag), grundlovsdag (1/2 dag), juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 5

Medarbejderne omfattes af den til enhver tid gældende seniorpolitik på Silkeborg Forsyning A/S.

Endvidere har medarbejderne ret til 2 seniordage pr. år i det fyldte 60. år, 3 dage i det fyldte 61. år og 4 dage i det fyldte 62 år og fremefter.

§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 ligebehandling af mænd og kvinder samt Sygedagpengelov finder anvendelse.

Stk. 2

Medarbejderne er omfattet af den eksisterende aftale om fra de kommunale overenskomster "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" (nr. 05.13 af 23. juni 2008).

Stk. 3

Der ydes hel eller delvis tjenestefrihed med fuld løn til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 18 år, når:

Det er barnets første og anden sygedag.

Hensynet til barnet gør det nødvendigt.

Barnet er hjemmeboende.

§7 EFTERUDDANNELSE

Stk. 1

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog med mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel fagligt efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i Silkeborg Forsynings personalepolitik.

§ 8 OPSIGELSE

Stk. 1

Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

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 er berettiget til deltagelse i SU.

Stk. 3

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

1. Tillidsrepræsentantens opgaver og
2. Valg af stedfortræder.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder har ret til frihed med løn til varetagelse af TR-arbejdet, herunder deltagelse i akademikerorganisationernes tillidsrepræsentantuddannelse og øvrige arrangementer for TR.

Stk. 5

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant/stedfortræder/SU-repræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

§10 RET TIL LOKALE AFTALER

Tillidsrepræsentanten kan indgå lokale aftaler på vegne af akademikergruppen.

§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 Silkeborg Forsyning 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 IKRAFTTRÆDELSE – OPSIGELSE

Stk. 1

Hvor andet ikke er aftalt træder nærværende aftale i kraft pr. 1. april 2012.

Stk. 2

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

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 personale politik for hele koncernen, som reguleres på SU og udleveres ved ansættelsen.

Denne aftale erstatter alle tidligere overenskomster og lokale aftaler.

Silkeborg, den 23. december 2011

Silkeborg Forsyning A/S:

f. de ansatte akademikerne i Silkeborg Forsyning A/S :
.....