



Energinet.dk
Tonne Kjærvej 65
DK-7000 Fredericia

+45 70 10 22 44
info@energinet.dk
CVR-nr. 28 98 06 71

Dato:
2. oktober 2024

Forfatter:
BZN

LOKALAFTALE FOR AKADEMIKERE HOS ENERGINET

1. Område

- 1.1 Denne lokalaftale gælder for de hos Energinet og Energinets helejede datterselskaber ansatte medarbejdere med en akademisk uddannelse, som er eller kunne være blevet optaget i en akademiker-organisation.
- 1.2 Akademikere i ledelsesfunktion med ansvar for ansættelse og lønregulering er ikke omfattet af denne aftale.
- 1.3 Akademiker-klubbens bestyrelse har forhandlingsretten for området.

2. Generelle lønforhold

- 2.1 Lønforhandlinger finder sted en gang årligt med lønregulering pr. 1. april. Der forhandles om lønsumsregulering samt andre forhold, som har relation til den årlige lønregulering.
- 2.2 Der samarbejdes omkring brugen af et fælles statistikgrundlag for sammenligning af lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Som reference benyttes statistikgrundlag fra bl.a. DI, IDA og DJØF.
- 2.3 Definitioner:
 - Basisløn er løn uden pension og tillæg.
 - Bruttoløn er basisløn og pension.
 - Pensionsgivende løn er basisløn, ferietillæg, faste tillæg og variable tillæg.
 - Faste tillæg, som kompenserer for personalegoder, privat anskaffelse af arbejdsredskaber samt tillæg for ansættelse uden højeste arbejdstid er ikke pensionsgivende.
- 2.4 De månedlige mindstelønninger ved ansættelse af kandidater og bachelorer reguleres årligt pr. 1. april.

Mindstelønningerne i Energinet udregnes på baggrund af IDA's vejledende minimal-lønninger. IDA's minimallønninger omregnes til en Energinet basisløn på baggrund af IDA's bruttolønsbegreb, som er summen af:

- Den månedlige løn.
- Tillæg i form af varige og midlertidige kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller andre tillæg, der gives fast hver måned.
- Værdi af skattepligtige goder.
- Eget pensionsbidrag og arbejdsgivers pensionsbidrag.

3. Individuelle lønforhold

- 3.1 Den almindelige lønfastsættelse følger markedsudviklingen på det private arbejds-marked og sker under hensyntagen til selskabets økonomiske situation.
- 3.2 Medarbejdere som er omfattet af denne lokalaftale honoreres med et tillæg på 5,5 % af basislønnen for ansættelse uden højeste arbejdstid.

Tillægget er ikke pensionsgivende.

Tillægget reguleres ikke i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

- 3.3 Lønregulering af den enkelte medarbejder sker individuelt ud fra en samlet vurde-ring af medarbejderens indsats og præstation. Herudover inddrages i vurderingen medarbejderens faglige og menneskelige kvalifikationer.
- 3.4 Inden den endelige individuelle lønregulering får hver enkelt medarbejder tilbudt og har krav på en samtale med sin nærmeste chef.

4. Ansættelse

- 4.1 Det gælder for alle nyansatte en generel prøvetid på 3 måneder med forkortet opsi-gelsesvarsel. Dette kan dog fraviges i konkrete tilfælde efter ledelsens vurdering.

5. Pension

- 5.1 Der ydes et pensionsbidrag på 10 % på grundlag af basisløn, ferietillæg, faste tillæg og variable tillæg.
- 5.2 Alle medarbejdere ansat efter den 1. oktober 2005 er omfattet af en pensionsord-ning efter Energinets valg.
- 5.3 Alle medarbejdere kan gennem selskabet etablere egenbetaling på pensionsaftaler.

6. Ferietillæg

- 6.1 Særligt ferietillæg beregnes med p.t. 1,5 % af basislønnen, og i beregningsgrundlaget indgår løn i afholdt ferie.

7. Arbejdstid

- 7.1 Den normale gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge og det skal tilstræbes, at den faktiske gennemsnitlige arbejdstid over en længere periode ikke overstiger dette niveau.
- 7.2 Der aftales ingen højeste arbejdstid for medarbejderen.
- 7.3 Arbejde ud over den normale gennemsnitlige arbejdstid honoreres ikke særskilt, hverken kontant eller med ret til afspadsering.
- 7.4 Den daglige normale arbejdstid placeres mandag-torsdag kl. 08.00-17.00 og fredag kl. 08.00-16.00. Placeringen af den daglige arbejdstid uden for dette tidsrum kan aftales med nærmeste leder.
- 7.5 Der foretages tidsregistrering.
- 7.6 Der kan aftales deltid, hvor dette er muligt af hensyn til arbejdets udførelse.

8. Overarbejde

- 8.1 Overarbejde er beordret arbejde uden for normal arbejdstid og skal så vidt muligt varsles dagen før.
- 8.2 Overarbejde skal så vidt muligt undgås, men kan undtagelsesvist komme på tale ved uforudsete og akutte hændelser.
- 8.3 Overarbejde indgår i overtidssaldoen og skal om muligt afspadseres i sin helhed, alternativt kan timerne afspadseres og tillægget udbetales. Hvis afspadsering ikke er mulig, skal der ske udbetaling af såvel timer som tillæg. En enkelt times værdi beregnes som den månedlige basisløn/160.
- 8.4 Overarbejde honoreres med tillæg på 50 % for de første 3 timer, og med 100 %-tillæg for efterfølgende timer efter 7,5 time mandag til torsdag og 7 timer fredag. På lørdage, søn- og helligdage samt andre planlagte fridage ydes 100 % tillæg fra og med første time.

9. Frihed

- 9.1 Udover ferie tildelt i henhold til ferieloven, p.t. 25 dage, har alle yderligere 6 feriefridage. Retten til disse 6 feriefridage bortfalder ved fratrædelse. Nyansatte tildeles forholdsmæssigt feriefridage.
- 9.2 Grundlovsdag, juleaftensdag, nytårsaftensdag samt fredag efter Kristi Himmelfartsdag er fridage.
- 9.3 Der kan max. overføres 5 feriedage og 6 feriefridage til næste afholdelsesperiode, hvis disse ikke er afholdt.

10. Barsel

10.1. I forbindelse med barsel ydes orlov med fuld løn til moderen fra 4 uger før forventet fødsel.

Efter fødslen har mor og far/medmor ret til 24 ugers orlov med fuld løn.

Fuld løn er under forudsætning af, at Energinet modtager fuld dagpengerefusion.

Orloven skal placeres inden for barnets første leveår og inden for rammerne af barselsloven.

10.2 Ved adoption har hver adoptivforælder ret til at holde op til 4 ugers orlov med fuld løn før modtagelsen af barnet.

Efter modtagelsen af barnet har hver adoptivforælder ret til at holde 24 ugers orlov med fuld løn.

Fuld løn er under forudsætning af, at Energinet modtager fuld dagpengerefusion.

Orloven skal placeres inden for det første år efter barnets modtagelse og inden for rammerne af barselsloven.

11. Barns sygdom

11.1 Der gives 5 dages frihed i barnets sygeperiode til pasning af syge hjemmeboende børn under 18 år. Denne ret gælder fra ansættelsen.

12. Tillidsmandsbeskyttelse

12.2 For tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne gælder samme tillidsmandsbeskyttelse som på Industriens funktionær-overenskomstområde.

12.2 Hvis selskabet ønsker at afskedige et medlem af Akademiker-klubbens bestyrelse eller af SU, skal der afholdes en drøftelse med Akademiker-klubben herom, hvor Akademiker-klubben kan inddrage rådgivere fra akademiker-organisationerne.

13. Afskedigelser

13.1 Inden en advarsel eller afskedigelse indledes, orienterer ledelsen tillidsrepræsentanten herom.

13.2 Akademiker-klubben har ret til at forhandle en uønsket afskedigelse med selskabet.

14. Ikrafttræden og løbetid

14.1 Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2025 og kan tidligst opsiges af én af parterne med 2 måneders varsel fra den 01.09.2025.



For selskabet



For Akademiker-klubben

2. oktober 2024