

AFTALE

Mellem

**VESTFORSYNING ERHVERV A/S
NUPARK 51
7500 HOLSTEBRO**

Og

**AC-ORGANISATIONERNE
INGENIØRFORENINGEN I DANMARK
OG
DEN DANSKE LANDINSPEKTØRFORENING**

§1, GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1

Denne aftale er indgået mellem Vestforsyning Erhverv A/S og de AC-organisationer, som skriftligt har tilsluttet sig aftalen.

Stk. 2

Aftalen omfatter medarbejdere med AC-uddannelse (IDA og DDL). Stillingen skal desuden i overvejende grad, forudsætte anvendelse af disse akademiske kompetencer.

Stk. 3

Ansatte under § 1, der beklæder en stilling som afdelingsleder, chefkonsulent, projektchef eller chef/leder (defineret som ledere med budget og personaleansvar) i den til enhver tid gældende organisationsplan er omfattet af aftalen, men således at forhandlingsretten er delegeret til individuel udøvelse, hvilket vil sige, at de pågældende kan indgå individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder aftaler som fraviger bestemmelserne i op og nedadgående retning i denne aftale.

Stk. 4

I forbindelse med ansættelse af medarbejdere henhørende under denne overenskomst, forpligtiger virksomheden sig til at præsentere medarbejderen for nærværende aftale i forbindelse med kontraktforhandling.

§2, LØN

Stk. 1

Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelse. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders ansvar, funktion og kompetencer og bestræbelser på at efterleve virksomhedens værdigrundlag.

Den individuelle løn skal fastlægges og gives på baggrund af objektive og dokumenterede forhold, der er til rådighed for begge parter.

Stk. 2

Lønforhandlingerne foretages en gang årligt. Der kan særskilt indgås flerårige aftaler.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle lønvilkår forhandlet med virksomhedens ledelse. Tilsvarende kan tillidsrepræsentanten kræve forhandling med virksomhedens ledelse såfremt længennemsnittet for medarbejdergruppen ligger under sammenlignelige virksomheder.

§3, PENSION

Stk. 1

Der etableres en pensionsordning for alle akademikere, der er omfattet af aftalen, og som er fyldt 20 år.

Stk. 2

Der indbetales 15 % af bruttolønnen, hvoraf virksomheden indbetaler 2/3 og medarbejderen indbetaler 1/3.

Stk. 3

Medarbejdere ansat før denne aftales indgåelse fortsætter med uændret pensionsbidrag.

Stk. 4

Pensionsbidragene indbetales til en af medarbejderen valgt pensionskasse, dog tilbydes medarbejderen at indtræde i virksomhedens kollektive pensionsaftale.

§ 4 ARBEJDSSTID

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er gennemsnitligt 37 timer pr. uge eksklusiv frokost. Arbejdstiden lægges normalt mandag til fredag – og beregnes for en periode på 1 måned.

Stk. 2

Ved beregning af månedsnorm efter § 4, stk. 1 bruges normen 160,33.

Stk. 3

For akademikere med lederfunktion, jævnfør definition i § 1 stk. 2:

Overarbejde må påregnes.

Der vil som udgangspunkt ikke blive udbetalt økonomisk kompensation for overarbejde.

Registreret overtid kan, som udgangspunkt, afspadseres i forholdet 1:1. Der henvises i øvrigt til § 1, stk. 3.

Afspadsering skal søges afholdt på tidspunkter, hvor det kan ske uden væsentlig ulempe for virksomheden.

I særlige tilfælde, og hvor det enten er aftalt på forhånd eller konkluderet under den årlige løn-/MUS samtale, kan der udbetales økonomisk kompensation for præsteret overarbejde, der ligger ud over det som stillingen normalt betinger.

Stk. 4

For øvrige ansatte:

Beordret overarbejde honoreres i form af afspadsering i forholdet 1:1,5 eller udbetalt efter særskilt aftale herom med aktuel timeløn + 50 %. Overarbejde skal som udgangspunkt varsles så tidligt som muligt dog senest dagen før.

Under hensyntagen til arbejdets tarv vil fleksibel arbejdstid (i forholdet 1:1) være mulig. Flexibel arbejdstid aftales med nærmeste overordnede, og registreres i virksomhedens tidsregistreringssystem.

Afspadseringsaldo må maksimalt være på +74 timer / -37 timer. Saldoen opgøres ved fratrædelse.

§ 5 FERIE — FRIHED

Stk. 1

Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven.
Feretillæg udgør 1,5 %., indeholdende den lovpligtige 1 %..

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 den 31. marts i det pågældende ferieår.
- Overført ferie kan højst gemmes i 3 år.
Dvs. mulighed for overførsel af ferie år 1 samt år 2. Afholdelse af al ferie i år 3, således at feriesaldo nulstilles.
- 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

Udover funktionærens ret til ordinær ferie ydes der 5 feriefridage pr. ferieår.

Optjening af feriefridage i 1. ansættelses år sker efter 9 mdr. anciennitet.
Og efterfølgende ved indgangen til et nyt ferieår, 1. maj.

Feriefridage kan efter nærmere aftale udbetales, såfremt disse ikke er afholdt inden ferieårets udløb.

Afholdelse af feriefridage kan ikke placeres i en opsigelsesperiode uden medarbejderens accept. Ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratræden.

Stk. 4

Der ydes frihed med løn på 1. maj, Grundlovsdag (5/6), juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 6, BARSEL

Stk. 1

Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som de til enhver tid gældende regler for området, p.t. ligebehandlingsloven og dagpengeloven.

Stk. 2

Der er ret til orlov med løn i følgende perioder:

- Under graviditetsorlov for moderen på 8 uger før forventet fødsel.
- Under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- Under forældreorlov på 10 uger, efter den 14. uge og til og med den 46. uge efter fødsel. Orloven kan holdes på skift, af den ene forælder eller samtidigt. Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
- Under fædreorlov på 2 uger inden 14 uger efter fødsel.
- Under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Under de 14 ugers barsel indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiverbidrag udgør pr. måned: 1.360,00

Arbejdstagerbidrag udgør pr. måned: 680,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag

Retten til løn under barsel er dog betinget af, at der er fuld dagpengerefusion til arbejdsgiver i hele barselsperioden.

Ved adoption:

Følger i princippet samme regler som ovenstående med undtagelse af graviditetsorlov 8 uger før fødsel. Ved adoption ydes der frihed med løn 2 uger før forventet modtagelse af barnet.

Retten til løn under adoption er dog betinget af, at der er fuld dagpengerefusion til arbejdsgiver under hele adoptionsorloven.

§ 7 OMSORGS DAGE

Stk. 1

Medarbejderen har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet.

§ 8 BØRNS SYGDOM

Stk. 1

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, i op til 2 dage (jf. regelsættet for DI funktionærer), til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når

- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

Stk. 2

Ved børns hospitalsindlæggelse gives der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Friheden gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældre - myndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Der ydes fuld løn i det omfang virksomheden er berettiget til refusion fra kommunen.

Anmærkning.

Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at en af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

§ 9 OPSIGELSE

Stk. 1

Opsigelsesvarsler efter funktionærloven er gældende

§ 10 TILLIDSMANDSREGLER

Det er aftalt, at følge regler svarende til Industriens Funktionæroverenskomst, dog med de modifikationer der måtte være nødvendige grundet manglende tilknytning til arbejdsgiverorganisation (procedureregler)

Det er dog aftalt, at der kan vælges en tillidsrepræsentant såfremt virksomheden beskæftiger mindst 5 akademikere, og beskyttelsen bortfalder, såfremt antallet af medarbejdere kommer *under* 4. De medarbejdere der er omfattet af § 1 stk. 3 kan ikke bestride hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 11 RET TIL LOKALE AFTALER

Såfremt der kan opnås lokal enighed mellem parterne, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i en lokalaftale. Lokalaf talen kan opsiges med 3 måneders varsel.

§12 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.

Stk. 2

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingsmøder afholdt med deltagelse af de respektive faglige organisationer og virksomhedens ledelse. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsbegæringen og mødet finde sted senest en måned herefter.

Stk. 3

Opnås der ikke ved mæglingsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 3 medlemmer, hvor hver part udpeger en voldgiftsdommer. Voldgiftsrettens medlemmer udpeger herefter i fællesskab en opmand, som skal være enten advokat eller en dommer. Hvis der ikke mellem voldgiftsrettens med-lemmer opnås enighed om en opmand inden 3 uger fra udpegelse af disse medlemmer, udpeges opmanden af arbejdsretten. Begæringen om voldgiftsretten skal fremsættes senest 3 måneder efter sidste forhandlingsmøde.

Stk. 4

Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

§ 13 IKRAFTTRÆDELSE — OPSIGELSE

Stk. 1

Aftalen træder i kraft pr. 1. oktober 2018 og er gældende, indtil en af parterne opsiges denne med 3 måneders varsel, dog tidligst den 1. januar 2019.

Stk. 2

I forbindelse med nærværende aftales ikrafttræden bortfalder alle øvrige kollektive aftaler mellem virksomheden og organisationen herunder indgåede kollektive aftaler mellem virksomheden og medarbejderne.

Stk. 3

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, inden anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i henhold til gældende praksis.

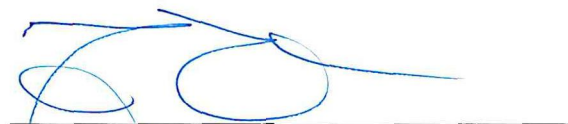
Ingeniørforeningen i Danmark, den 18.12.2018



Lars Budde Nielsen

Der underskrives med forbehold for IDA'/DDL' godkendelse.

Vestforsyning, den 19/12-2018 2018



Jørn Zielke

Adm. direktør.,
Vestforsyning Erhverv A/S