

Aftale for akademikere ved Aarhus Vand A/S



aarhushvand

Aftalen omfatter akademikere, der ansættes i Aarhus Vand A/S i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse. Aftalen omfatter også skov- og landskabsingeniører.

Aftalen omfatter ikke akademikere med personaleansvar, herunder ansættelses- og afskedigelsesret.

Løn

Lønnen fastsættes individuelt under hensyntagen til medarbejderens dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats samt de personlige og faglige kompetencer.

Lønnen består af en bruttoløn (fast månedsløn + pensionsbidrag).

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende resultatlønsordning i Aarhus Vand A/S.

Lønbestemmelse

Der afholdes lønforhandlingsmøder mellem ledelse og TR hvor lønmodel og den samlede lønpulje fastsættes for den kommende periode. Forhandlingerne er som udgangspunkt årlige, senest med udgangen af juni måned. Der kan aftales en flere årig model. Modellen kan både være individuel eller helt/delvist kollektivt. Drøftelsen har til hensigt at sikre at AC-medarbejdere i selskabet får en aflønning, der sikrer at selskabet kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere. Derudover drøftes specielle ønsker og udfordringer vedr. løn – samt virksomhedens forventning til lønregulering. På mødet drøftes eksempelvis konkret: Eksisterende lønniveau, lønsum, lønudvikling for medarbejdere omfattet af aftalen, erhvervelse af nye opgaver, tilegnelse af nye kompetencer og nye ansvarsområder.

Forhandling af medarbejdernes lønforhold sker individuelt en gang om året.

I forbindelse med lønforhandlingen kan medarbejderen vælge selv at forhandle sin løn, medtage sin tillidsrepræsentant eller at overlade forhandlingen til tillidsrepræsentanten, såvel ved ansættelsen som under de årlige lønforhandlinger.

Ved nye ansættelser skal den udvalgte kandidat have udleveret tillidsrepræsentantens kontaktoplysninger, således at kandidaten kan træffe et valg om evt. at kontakte tillidsrepræsentanten forud for endelig kontraktindgåelse.

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

Tillidsrepræsentanten orienteres inden nyansættelse af kandidater, og tillidsrepræsentanten får tilsendt lønoversigterne efter ønske.

Pension

Medarbejdere følger det til enhver tid af Aarhus Vand valgte pensionselskab fra ansættelsesstart.

Det samlede pensionsbidrag følger de til enhver tid gældende satser i Industriens Funktionæroverenskomst (september 2018 i alt 12 %). Af den faste månedsløn betaler Aarhus Vand 8 % og medarbejderen betaler 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.

Medarbejdere (ansat før april 2015) har mulighed for at fortsætte med nuværende pensionsordning (selskab, beregningsgrundlag og satser) eller de kan vælge at blive omfattet af selskabets til enhver tid gældende firmapensionsaftale. Medarbejdere der ønsker det, kan frit vælge at flytte deres pensioner til det af Aarhus Vand valgte pensionselskab efter gældende retningslinjer.

Medarbejdere, ansat før 1. april 2015 kan få differencen mellem %-sats i Industriens Funktionæroverenskomst (8 + 4 %) og deres nuværende %-sats udbetalt som løn.

Aarhus Vand A/S indbetaler pensionsbidraget samtidig med lønudbetalingen.

Medarbejdere vil være omfattet af Aarhus Vands aftale om sundhedsforsikring jf. gældende regler beskrevet i medarbejderhåndbogen.

Arbejdstid

Den effektive ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er som udgangspunkt 37 timer pr. uge (ekskl. frokostpause). Arbejdstiden placeres normalt på ugens fem første dage.

Medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2015 kan vælge at fortsætte med en arbejdstid på 34,5 timer ugentligt excl. frokost med uændret løn.

Det påhviler selskabet og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke som udgangspunkt overstiger den almindelige arbejdstid. Der henvises til Aarhus Vands gældende flekstidsaftale.

Projektchefer og fagchefer, ansat efter den 1. april 2015, er ikke omfattet af flekstid, da der i lønfastsættelsen vil blive taget højde for, at den ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer (jobløn).

Det er muligt at tilbyde alle nyansatte med en bruttoløn (løn + pension) på over 55.000 kr. en kontrakt med jobløn eller flex. Beløbet reguleres med den aftalte lønstigning, første gang 1. marts 2020.

Aarhus Vand A/S er indstillet på, at imødekomme ønsker fra medarbejdere om at komme på deltid, såfremt dette kan tilrettelægges i forhold til Aarhus Vands samlede opgaveløsning. Arbejder den deltidsbeskæftigede udover vedkommendes normale arbejdstid kan disse timer flekses 1:1.

Der er enighed mellem parterne om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. For beordret overarbejde betales efter de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionæroverenskomst. Beordret aften og weekendarbejde betragtes som overtid, og skal være godkendt af nærmeste leder.

Deltagelse i vagt følger forhandlingsprotokollat, dateret den 30. marts 2015 mellem Aarhus Vand A/S og CO-industri. Rådighedsvagtordning/udkald/tilkald er med gældende beløb pr. 30. marts 2015.

Ferie og feriefrihed

Ferie optjenes og afholdes i henhold til Ferieloven, samt de til enhver tid gældende retningslinjer i selskabets medarbejderhåndbog.

Ferietillægget udgør 1,0 % af den ferieberettiget løn, og følger de gældende regler i Industriens Funktionæroverenskomst. Ferietillægget udbetales en gang årligt sammen med lønnen for april måned.

Medarbejderne følger de til enhver tid gældende regler for Fritvalgs Lønkontoen, jf. Industriens Funktionæroverenskomst. Pr. 1. maj 2019 konverteres Fritvalgs Lønkontoen til alm. løn inkl. pension uden ekstra omkostninger. Hvis der er medarbejdere, der stadig ønsker procentvis udbetaling 2 gange årligt kan dette ønske efterkommes.

Hvis Fritvalgs Lønkontoen stiger yderligere, de kommende år, udover de aftalte 4 % (marts 2019), vil en evt. stigning automatisk blive udmøntet som en generel stigning til alle.

Nyansatte fra aftales indgåelse er ikke omfattet af Fritvalgs Lønkontoen.

Inden for et ferieår har medarbejderen ret til fem feriefridage, som tildeles efter ni måneders anciennitet. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie jf. ferielovens bestemmelser.

Der ydes frihed med løn den 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december. Der henvises i øvrigt til gældende regler i medarbejderhåndbogen.

Afholdelse af ferie og feriefridage aftales med nærmeste leder.

Graviditet, barsel, adoption mv.

Der betales fuld løn til kvinder i 4 ugers graviditetsorlov før termin, 14 ugers barselorlov og 6 uger (+ 6 uger til deling). Til mænd betales der fuld løn i 2 ugers fædreorlov og 7 uger (+ 6 uger til deling) De 6 ugers forældreorlov er til deling. Dvs. det er enten manden eller kvinden der kan få fuld løn i disse uger.

Der indbetales kun pensionsbidrag i den lønnede del af orloven.

Der henvises i øvrigt til Aarhus Vands medarbejderhåndbog.

Barns 1. og 2. sygedag

Betalt frihed ved barns 1. og 2. sygedag er gældende indtil barnet fylder 14 år. Reglerne er nærmere beskrevet i Aarhus Vands medarbejderhåndbog.

Barns hospitalsindlæggelse følger Industriens Funktionæroverenskomst, paragraf 12, stk. 13.

Omsorgsdage

En ansat har ret til 2 omsorgsdage med sædvanlig løn pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Reglerne er nærmere beskrevet i Aarhus Vands medarbejderhåndbog.

Kørselsgodtgørelse

Der udbetales befordringsgodtgørelse efter statens takster jf. gældende regler i medarbejderhåndbogen.

Rejsegodtgørelse

Følger gældende regler jf. medarbejderhåndbogen.

Kompetenceudvikling

Den enkelte medarbejder har ret og pligt til kompetenceudvikling, for herigennem at styrke virksomhedens og medarbejderens udviklingsmuligheder. Kompetenceudviklingstiltag drøftes løbende med nærmeste leder.

Kompetenceudvikling tilrettelægges efter de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionæroverenskomst jf. § 25 – kompetenceudvikling, dog undtaget stk. 9 vedr. bidrag til kompetenceudviklingsfonden.

Seniordage

Ansatte, der har fået tilskrevet seniordage pr. 1. januar 2015 opretholder denne rettighed, i form af det antal dage som medarbejderne fik tilskrevet den 1. januar 2015.

Opsigelse

Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

Tillidsrepræsentanten orienteres forud for en evt. opsigelse og bortvisning.

Hvis en opsigelse er begrundet i Aarhus Vands forhold, skal en orientering af tillidsrepræsentanten finde sted så tidligt som muligt. Tillidsrepræsentanten orienteres om grundlaget for opsigelsen.

120 dages-reglen er ikke gældende.

Tillidsrepræsentant/talsmand

Medarbejdere har ret til at vælge tillidsrepræsentant/talsmand. Se bilag 2.

Samarbejdsudvalget

Aftale om Samarbejdsudvalg mellem Aarhus Vand og akademikerorganisationerne fremgår af bilag 3.

Aftalens ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale er gældende fra underskrifts tidspunkt, og erstatter tidligere "Aftale for akademikere ved Aarhus Vand A/S" af den 18. december 2015.

Aftalen kan opsiges til bortfald af enhver af parterne med 3 måneders varsel. Opsigelse skal ske skriftligt.

Der optages forhandling om indgåelse af ny aftale, efter at en aftale er opsagt eller om indgåelse af aftale i øvrigt snarest og senest en måned efter, at begæring om forhandling er fremsat.

Selv om en aftale er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale er indgået.

Regler om behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på nærværende aftale skal søges løst ved to lokale forhandlingsrunder mellem aftalens parter.

Opnås der ikke ved disse forhandlinger enighed, afholdes der mægling, hvor Aarhus Vand og akademikerorganisationerne deltager.

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

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

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

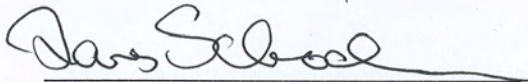
Ved de ovennævnte møder udarbejdes der referat. Dette udfærdiges på stedet og underskrives af begge parter.

I øvrigt

Derudover gælder den til enhver tid gældende medarbejderhåndbog.

Denne aftale erstatter alle tidligere overenskomster og lokale aftaler.

Aarhus den 14 / 12 2018



Lars Schrøder, adm. direktør

Aarhus den / 2018



Helle Bødker, IDA

på vegne af AC-organisationerne

Bilag 1 – Overgangsordning

Medarbejdere, som ved aftalens indgåelse, aflønnes med KL's basisløntrin under 8 reguleres efter anciennitets år på KL's lønskala for ACére.

Bilag 2 – Tillidsrepræsentanter/talsmand

Valg af tillidsrepræsentanter/talsmand

Stk. 1.

Der vælges en tillidsrepræsentant, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Hvis der er under 5 medarbejdere omfattet af denne aftale, kan der vælges en talsmand.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten/talsmanden vælges blandt medarbejdere med mindst 1 års anciennitet. Valget anmeldes skriftligt af organisationen overfor Aarhus Vand. Aarhus Vand er berettiget til overfor organisationen, at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at Aarhus Vand har modtaget meddelelse fra organisationen.

Stk. 3.

En talsmand har rettigheder og pligter svarende til nærværende regler for tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt i blandt, og kan som sådan overfor ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 5.

Der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant/talsmand og suppleanten, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad.

Valg af suppleant

Stk. 1.

Der kan vælges to suppleanter for tillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder en af suppleanterne i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten/suppleanterne må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse. Der ydes sædvanlig løn i forbindelse med varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet.

Tillidsrepræsentantens honorar under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet

Der er enighed om at nuværende TR oppebærer vederlag efter DI's overenskomster samt et personligt pensionsberettiget tillæg som en difference mellem TR tillæg pr. 31 marts 2015 og vederlaget i Industriens overenskomster.

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Stk. 1.

1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt indenfor sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn.

Afskedigelse

Stk. 1

Såfremt Aarhus Vand agter at opsig en tillidsrepræsentant, er parterne enige om, at den organisation tillidsrepræsentanten er udpeget af, skal underrettes forinden dette sker. Tillidsrepræsentanten har herefter ret til at begære forhandling om sagen.

Stk. 2

En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 8 dage efter underretning af tillidsrepræsentantens organisation, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelser i stk. 2. I sådanne tilfælde skal Aarhus Vand snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den organisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

Bilag 3 - Aftale om Samarbejdsudvalg

Parterne er enige om, at den til enhver tid gældende Samarbejdsaftale mellem DA og LO er gældende, idet DA dog erstattes af Aarhus Vand og LO erstattes af akademikerorganisationerne (alle steder i teksten) således, at det er en aftale om samarbejdsudvalg mellem Aarhus Vand A/S og akademikerorganisationerne.

Såfremt samarbejdsnævnet (DA-LO) skal behandle sager vedrørende Aarhus Vand udpeger akademikerorganisationerne ad hoc et tilfornordnet medlem af nævnet.

Aarhus Vand A/S er forpligtet til at kontakte akademikerorganisationerne i sådanne sager.

Samarbejdsudvalget fungerer i praksis som et fælles samarbejdsudvalg med LO-organisationerne. Akademikerne har minimum en repræsentant i det fælles samarbejdsudvalg og er repræsenteret på B-siden.