

AffaldVarme Aarhus

Aftale med AC/MMF

Alle medarbejdere	Medarbejdere tiltrådt før 1. januar 2021
1. Gyldighedsområde	
<p>1.1 Aftalen gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse (<i>på bachelor eller kandidatniveau</i>) samt uddannelse som maskinmester eller diplom-, teknikum- eller akademiingeniør, når uddannelsen på grund af arbejdets art anvendes til løsning af opgaverne i stillingen.</p> <p>1.2 Aftalen omfatter ikke medarbejdere med en uddannelse omfattet af pkt. 1.1, men som har personaleansvar, herunder ansættelses- og afskedigelsesret.</p> <p>1.3 Medarbejdere, der udfører arbejde omfattet af pkt. 1.1, men som på grund af arbejdsopgavernes karakter er forbundet med et særligt ansvar er heller ikke omfattet af aftalen. Medarbejdere omfattet af denne bestemmelse vil være på niveau med medarbejdere i ledergruppe D (fx afdelingschefer, senior specialist).</p>	<p>1.4 Parterne er enige om, at medarbejdere med en akademisk uddannelse (på bachelor eller kandidatniveau) samt uddannelse som maskinmester eller diplom-, teknikum- eller akademiingeniør tiltrådt inden skæringsdagen er omfattet af aftalen.</p> <p>1.5 Aftalen omfatter ikke tjenestemænd.</p>
2. Løn	
<p>2.1 Lønnen forhandles individuelt ved ansættelse. Ved fastsættelse af lønnen skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået aftale om funktionsløn, jf. pkt. 4.3</p> <p>2.2 Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst én gang om året. Derudover kan der til enhver tid ske lønforbedringer.</p>	

<p>2.3 Inden ansættelsesforholdets endelige indgåelse oplyser AffaldVarme Aarhus A/S kandidaten om kontakt-oplysningerne på den relevante tillidsrepræsentant.</p>	
<p>3. Pension</p> <p>3.1 Der indbetales 12 % af den ferieberettigede løn til en pensionsordning. AffaldVarme Aarhus indbetaler 8 % og medarbejderen 4 % af pensionsbidraget. Medarbejderen kan frit vælge at indbetale et ekstra beløb til en pensionsordning.</p> <p>3.2 Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud til AffaldVarme Aarhus' til enhver tid gældende firmapensionsordning, og skal anvendes til pensionsformål i den pensionsordning AffaldVarme Aarhus har indgået med leverandøren.</p>	<p>3.3 For medarbejderne tiltrådt inden 1. januar 2021 fortsætter vilkårene fra deres hidtidige pensionsordning (beregningsgrundlag og satser), dog således at der fremadrettet sker indbetaling til AffaldVarme Aarhus' til enhver tid gældende firmapensionsordning.</p> <p>3.4 Medarbejderne kan vælge, at differencen mellem deres nuværende pensionsprocentsats og procentsatsen i for nyansatte medarbejdere konverteres til løn. Beslutningen skal træffes senest 2 måneder efter indgåelsen af tiltrædelsesaftale om firmapensionsordning. AffaldVarme Aarhus A/S dækker de administrative omkostninger ved flytningen.</p> <p>3.5 Medarbejdere, der var fyldt 62 år eller derover inden skæringsdatoen samt medarbejdere med en gennemsnitsrenteordning kan vælge at forblive i deres nuværende pensionsordning (selskab, beregningsgrundlag og satser), hvis pensionselskabet tillader det. Tilsvarende gælder medarbejdere over 55 år, hvis det kan dokumenteres at vedkommende har et særlig helbredsmæssigt behov for at forblive omfattet af den eksisterende ordning.</p>
<p>4. Arbejdstid og overarbejde</p> <p>4.1 Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer pr. uge (ekskl. frokostpause).</p> <p>4.2 I tilfælde af skriftlig beordret overarbejde på hverdage, weekender og helligdage oppebæres overtidsbetaling.</p> <p>Overarbejde honoreres efter individuel aftale i form af enten afspadsering i</p>	<p>4.6 For fuldtidsbeskæftigede medarbejdere tiltrådt inden 1. januar 2021, der har ret til betalt frokostpause, udgør den normale ugentlige arbejdstid 37 timer pr. uge (inkl. 1/2 times frokostpause)</p> <p>4.7 Medarbejdere tiltrådt inden 1. januar 2021, der ikke allerede har aftalt funktionsløn, kan ikke varsles på funktionsløn, medmindre det sker efter</p>

<p>forholdet 1:1 eller udbetales med aktuel timeløn plus 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstidsophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.</p> <p>Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders månedsløn divideret med maksimalt 160,33.</p> <p>Overtidsbetaling er ikke pensionsgivende.</p> <p>4.3 Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i pkt. 2.1 samt pkt. 4.3 andet afsnit. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Dette kan også omfatte betaling for andre arbejdstidsformer, herunder eksempelvis skiftehold og forskudt tid.</p> <p>Der kan indgås aftale om funktionsløn, når medarbejderens bruttoløn (<i>grundløn og pension, men før evt. tillæg</i>) fastsættes til kr. 55.000,00 (2021-niveau) eller derover. Niveauet reguleres årligt med den procentuelle gennemsnitlige lønstigning pr. år på funktionærområdet, jf. DA's konjunkturstatistik. Første regulering sker, når statistikken for 2022 foreligger.</p> <p>4.4 Medarbejdere kan varsles på disposition, rådighedsvagt, forskudt tid og skifteholdsarbejde med 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).</p> <p>For arbejde på disposition, rådighedsvagt, forskudt tid eller skiftehold ydes særskilt betaling i henhold til lokalaftale. Der henvises til de bilagte lokalaftaler.</p> <p>Medarbejdere på skiftehold kan ikke varsles på funktionsløn, jf. pkt. 4.3</p> <p>4.5 Det påhviler AffaldVarme Aarhus A/S og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets</p>	<p>gensidig aftale, herunder evt. hvis medarbejderens stilling i AffaldVarme Aarhus A/S måtte ændre sig.</p>
---	--

<p>tidsmæssige omfang set over en længere periode ikke overstiger den almindelige arbejdstid. Der henvises til den gældende flekstidsaftale i AffaldVarme Aarhus A/S.</p>	
<p>5. Ferie og feriefrihed</p> <p>5.1 Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i ferieloven. Ferietillægget udgør 1 % og udbetales i henhold til ferielovens § 18.</p> <p>5.2 Med henvisning til ferieloven kan det mellem AffaldVarme Aarhus og den enkelte medarbejder aftales, at optjent ferie udover 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår.</p> <p>Vilkårene for overførsel og udbetaling af ferie følger bestemmelserne herom efter den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst.</p> <p>5.3 Medarbejdere har efter 9 måneders ansættelse derudover ret til 5 feriefridage med løn pr. ferieår. Om de supplerende vilkår vedrørende feriefridage henvises til den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst.</p> <p>5.4 Der ydes frihed med fuld løn den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (grundlovsdag).</p>	<p>5.5 Medarbejdere tiltrådt inden 1. januar 2021, der har ret til et højere ferietillæg kan vælge at fortsætte med det eksisterende ferietillæg eller vælge at konvertere differencen mellem deres nuværende ferietillæg og 1% til løn. Beslutning skal træffes inden 1. december 2021.</p>
<p>6. Graviditet, barsel, adoption mv.</p> <p>6.1 Medarbejdere har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter den til enhver tid gældende lovgivning.</p> <p>6.2 Medarbejderne har ret til betaling under fraværet i henhold til reglerne i den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst.</p>	
<p>7. Barns sygdom</p> <p>7.1 Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes</p>	

<p>forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.</p> <p>Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.</p> <p>Barns hospitalsindlæggelse</p> <p>7.2 Medarbejdere har ret til frihed i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse i henhold til reglerne i den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst.</p>	
	<p>8.1 120-dages reglen</p> <p>120-dages reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, kan ikke aftales med medarbejdere tiltrådt inden skæringsdagen, den 1. januar 2021.</p>
<p>9. Lokalaftaler</p> <p>Hvis der kan opnås enighed mellem de lokale parter, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i form af lokalaftaler.</p> <p>Lokalaftaler kan opsiges af begge parter til bortfald med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.</p>	
<p>10. Regler om behandling af uoverensstemmelser</p> <p>Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på aftalen, skal søges løst ved lokale forhandlinger mellem aftalens parter.</p> <p>Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan hver af parterne begære mæglingsmøde afholdt med deltagelse fra den relevante AC-organisation eller Maskinmestrenes Forening og AffaldVarme Aarhus. AffaldVarme Aarhus kan lade sig repræsentere ved Dansk Industri på mæglingsmødet.</p>	

<p>Tidspunktet for mæglingmødet skal være aftalt inden 1 måned efter modtagelsen af mæglingmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter. Tidsfristen kan i den konkrete sag fraviges efter aftale mellem parterne.</p> <p>Opnås der ikke enighed på mæglingmødet, kan sagen kræves afgjort af en faglig voldgiftsret bestående af 5 medlemmer. Hver af parterne udpeger to medlemmer. Herudover udpeges en opmand af Arbejdsrettens formand.</p> <p>Begæring om faglig voldgift skal fremsættes senest 1 måned efter mæglingmødet. Den faglige voldgift berammes hurtigst muligt efter, at en opmand er udpeget. Straks efter berømmelsen aftaler parterne fristerne for afgivelse af processkrifter.</p> <p>Vedrørende alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.</p>	
<p>11. Ikrafttrædelse og opsigelse</p> <p>Aftalen træder i kraft fra datoen for parternes underskrift, men med virkning fra 1. januar 2021. Aftalen er gældende indtil en af parterne opsiger den med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2023. Opsigelsen skal ske skriftligt.</p> <p>I øvrigt henvises til bestemmelserne i hovedaftalen med DA og FH, herunder bl.a. at parterne selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet er forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet for eller arbejdsstandsning er iværksat.</p>	

Tillidsrepræsentantregler

1. Valg af tillidsrepræsentanter

- 1.1 Der kan vælges tre (3) tillidsrepræsentanter fordelt således, at AC'erne (*IDA, DM, DJØF mfl.*) kan vælge to (2) og maskinmestrene (*MMF*) kan vælge én (1), såfremt der i hver gruppe er mindst 5 medarbejdere omfattet af aftalen. Alle medarbejdere inden for den pågældende medarbejdergruppe har stemmeret.

Derudover kan medarbejdere, der i henhold til lokalaftale herom arbejder på skiftehold vælge én (1) tillidsrepræsentant forudsat, at der er mere end 5 medarbejdere omfattet af skifteholdsarbejdet.

- 1.2 Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1 års anciennitet i AffaldVarme Aarhus. Valget anmeldes skriftligt af AC-organisationerne eller Maskinmestrenes Forening over for AffaldVarme Aarhus A/S. AffaldVarme Aarhus A/S er berettiget til over for AC-organisationerne eller Maskinmestrenes Forening at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter modtagelse af meddelelse fra AC-organisationerne. Uoverensstemmelser afgøres efter de almindelige fagretslige regler.
- 1.3 Rettighederne som tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til arbejdsgivers kundskab. Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til AffaldVarme Aarhus A/S, jf. punkt 1.2.

2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

- 2.1 Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.
- 2.2 Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.
- 2.3 Det anbefales, at AffaldVarme Aarhus orienterer tillidsrepræsentanten om forestående ansættelser og afskedigelser.
- 2.4 Tillidsrepræsentanterne kan én gang årligt, forud for den årlige lønvurdering, anmode om et møde med AffaldVarme Aarhus A/S, og afgive deres bemærkninger til den årlige lønvurdering, jf. aftalens pkt. 2.2.

3. Valg af suppleant

- 3.1 Der kan vælges en suppleant for hver tillidsrepræsentant.
- 3.2 Under tillidsrepræsentantens fravær (på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende) indtræder suppleanterne i tillidsrepræsentanternes øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler, dog med undtagelse af afskedigelsesbeskyttelsen i pkt. 7, som er gældende fra det i pkt. 1.3 anførte tidspunkt.

4. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

- 4.1 Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse under hensyntagen til AffaldVarme Aarhus' drift og følger i øvrigt rammer og vilkår som beskrevet i Industriens Funktionæroverenskomst.

5. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

- 5.1 Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til denne aftale vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en fjerdedel pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget. Vederlaget følger niveauet i Industriens Funktionæroverenskomst.

Tillidsrepræsentanter valgt i henhold reglerne i KL-overenskomsterne, modtager herudover et tillæg svarende til forskellen mellem Industriens Funktionæroverenskomst og deres hidtidige betaling. Hele vederlaget er pensionsgivende og feriepengeberettiget for disse tillidsrepræsentanter.

6. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

- 6.1 Efter aftale med AffaldVarme Aarhus kan der gives tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på deltagelse i de af AC-organisationerne arrangerede kurser, møder mv. for tillidsrepræsentanter.
- 6.2 Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter er uden løn medmindre andet aftales.

7. Afskedigelse

- 7.1 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Såfremt AffaldVarme Aarhus agter at opsiges en tillidsrepræsentant, er parterne enige om, at tillidsrepræsentantens forbund skal underrettes inden opsigelse. Tillidsrepræsentanten eller pågældendes forbund har herefter ret til at begære forhandling om sagen ved et mæglingssmøde.

Mæglingssmødet skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 10 arbejdsdage efter underretning af forbundet, medmindre parterne konkret aftaler andet.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingssmødet, og AffaldVarme Aarhus fortsat ønsker at opsiges tillidsrepræsentanten, skal der på mødet udleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. Det samme er tilfældet, hvis der på mødet opnås enighed om opsigelsen.

- 7.2 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

- 7.3 I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet en bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 1, 2. afsnit. I sådanne tilfælde skal AffaldVarme Aarhus snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med det relevante forbund.
- 7.4 Spørgsmålet om afskedigelses/bortvisningens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse/bortvisning af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret. Godtgørelse ydes efter sædvanlige afskedigelsesnøvnbestemmelser. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Aftalens parter

Dato: 03-nov-2021

DocuSigned by:

Bjarne Munk Jensen

C642BD0678B04B6...
Bjarne Munk Jensen

Direktør

DocuSigned by:

Niclas Kvernød

5306F9525A1747F...
Niclas Kvernød

HR Chef

DocuSigned by:

Helle Bødker

F3F392ECA99F4A2...
Helle Bødker

På vegne af AC-organisationerne

DocuSigned by:

Flemming Knudsen

3DD837D4287E44C...
Flemming Knudsen

Maskinmestrenes Forening (MMF)

Bilag: Oversigt over gældende lokalaftaler

Denne oversigt angiver udtømmende, hvilke lokalaftaler, der var gældende på tidspunktet for aftalens indgåelse.

Alle lokalaftaler indgås og opsiges i henhold til nærværende aftales pkt. 10 "lokalaftaler" uanset den eksisterende ordlyd i nedennævnte lokalaftaler.

Eksisterende lokalaftaler:

- Lokalaftaler for overarbejde, vagter og flex – **ikke** underskrevet (september 2016)
- Lokalaftale om betalt frokost i Kontrolrum (8.marts 2018)
- Lokalaftale - honorering af ud kald for ansatte i teknisk support (2019)
- Lokalaftale – honorering af overarbejde for i ovk ass. Og mestre (2019)

Lokalaftaler indgået ved nærværende aftales udfærdigelse:

Parter er enige om, at medarbejdere omfattet af denne aftale tiltræder indholdet af nedenstående lokalaftaler, der er bilagt til "Forhandlingsprotokollat, Tilpasningsforhandling" dog således, at bestemmelserne i lokalaftalerne refererer til denne aftale, og således at opsigelsen af lokalaftalerne følger pkt. 10 om lokalaftaler i nærværende aftale.

- Lokalaftale om barsel – IFO (bilag 14)
- Lokalaftale om omsorgsdage – IFO (bilag 15)
- Lokalaftale om barns 1. og 2. sygedag (bilag 16)
- Lokalaftale om seniorordning – IFO (bilag 17)
 - Bestemmelser i bilag 17 om supplerende aftale om seniordage for medarbejdere, der tidligere var omfattet af KL-overenskomsterne 30.11 og 32.11 finder tilsvarende anvendelse for maskinmestre omfattet af nærværende aftale, hvis de tidligere var omfattet af KL-overenskomsten 40.21. Det gælder således alene medarbejdere tiltrådt før skæringsdatoen, den 1. januar 2021.
- Lokalaftale om virksomhedsbetalt vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) – IFO (bilag 19)
- Lokalaftale om lønoplysninger til tillidsrepræsentanter – IFO (bilag 20)
- Lokalaftale om rådighedsvagt – IFO (bilag 21)
- Lokalaftale om fridag – IFO § 12, stk. 11 (bilag 22)