

**ENERGINET**

Energinet.dk  
Tonne Kjærvej 65  
DK-7000 Fredericia

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

Dato:  
1. maj 2020

Forfatter:  
HBK/APE

## 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, tillæg og bonus.
  - Bruttoløn er basisløn og pension.
  - Pensionsgivende løn er basisløn, ferietillæg, faste tillæg og variable tillæg.
  - Faste tillæg, som kompenserer for personalegoder og privat anskaffelse af arbejdsredskaber er ikke pensionsgivende.
  - Bonus er et variabelt ikke-pensionsgivende tillæg.
- 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 minimal-lønninger 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 arbejdsmarked og sker under hensyntagen til selskabets økonomiske situation.
- 3.2 Lønregulering af den enkelte medarbejder sker individuelt ud fra en samlet vurdering af medarbejderens indsats og præstation. Herudover inddrages i vurderingen medarbejderens faglige og menneskelige kvalifikationer.
- 3.3 I 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 opsigelsesvarsel. 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 pensionsordning efter Energinets valg.
- 5.3 Alle medarbejdere kan gennem selskabet etablere egenbetaling på pensionsaftaler.

### 6. Bonus

- 6.1 Alle medarbejdere omfattet af denne lokalaftale er omfattet af bonusordningen, medmindre andet er særskilt aftalt mellem ledelsen og AC-bestyrelsen.
- 6.2 Bonus er ikke pensionsgivende.

## 7. Ferietillæg

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

## 8. Arbejdstid

- 8.1 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.
- 8.2 Der aftales ingen højeste arbejdstid for medarbejderen.
- 8.3 Arbejde ud over den normale gennemsnitlige arbejdstid honoreres ikke særskilt, hverken kontant eller med ret til afspadsering.
- 8.4 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.
- 8.5 Der foretages tidsregistrering.
- 8.6 Der kan aftales deltid, hvor dette er muligt af hensyn til arbejdets udførelse.

## 9. Overarbejde

- 9.1 Overarbejde er beordret arbejde uden for normal arbejdstid og skal så vidt muligt varsles dagen før.
- 9.2 Overarbejde skal så vidt muligt undgås, men kan undtagelsesvist komme på tale ved uforudsete og akutte hændelser.
- 9.3 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.
- 9.4 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.

## 10. Frihed

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

## 11. Barsel og forældreorlov

- 11.1 I forbindelse med barsel ydes orlov med fuld løn til moderen fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødsel.
- 11.2 Faderen har ret til 2 ugers fædre orlov med fuld løn fra barnets fødsel. Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.
- 11.3 Der ydes fuld løn under fravær i forbindelse med forældreorlov i samlet 12 uger ef-ter de 14 ugers barselorlov. Fuld løn er dog under forudsætning af, at Energinet modtager dagpengerefusion. Medarbejderen kan aftale med nærmeste leder, at placere denne forældreorlov med fuld løn på et andet tidspunkt inden for barnets første leveår.
- 11.4 Ved adoption gælder samme regler som ved fødsel.

## 12. Barns sygdom og hospitalsindlæggelse

- 12.1 Der gives to dages frihed til pasning af syge hjemmeboende børn under 18 år. Med-arbejderen kan frit vælge to dage i barnets sygeperiode. Denne ret gælder fra an-sættelsen.
- 12.2 Der gives frihed med løn i op til 5 dage inden for en periode af 12 måneder ved barns hospitalsindlæggelse (under 18 år).

## 13. Tillidsmandsbeskyttelse

- 13.2 For tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne gælder samme tillids-mandsbeskyttelse som på Industriens funktionær-overenskomstområde.
- 13.2 Hvis selskabet ønsker at afskedige et medlem af Akademiker-klubbens bestyrelse el-ler af SU, skal der afholdes en drøftelse med Akademiker-klubben herom, hvor Aka-demiker-klubben kan inddrage rådgivere fra akademiker-organisationerne.

14. Afskedigelser

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


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

15. Ikrafttræden og løbetid

15.1 Nærværende aftale træder i kraft den 1. maj 2020 og kan tidligst opsiges af én af parterne med 2 måneders varsel fra den 1. maj 2020.



For selskabet  
Christina

30.4.20  
  
For Akademiker-klubben