



**DIN  
FORSYNING**

---

## Husaftale

---

mellem

DIN Forsyning A/S

og

akademikere, maskinmestre m.fl.

Annette Weeth  
Version 2  
Dato 2016-06-01

74 74 74 74  
WWW.DINFORSYNING.DK

JFK  
HCO

<b>§ 1 Parter og personafgrænsning .....</b>	<b>3</b>
<b>§ 2 Løn .....</b>	<b>3</b>
<b>§ 3 Pension .....</b>	<b>4</b>
<b>§ 4 Arbejdstid .....</b>	<b>4</b>
<b>§ 5 Ferie og feriefrihed.....</b>	<b>4</b>
<b>§ 6 Barsel .....</b>	<b>5</b>
<b>§ 7 Børns sygdom .....</b>	<b>5</b>
<b>§ 8 Opsigelse.....</b>	<b>5</b>
<b>§ 9 Regler for tillidsvalgte.....</b>	<b>6</b>
<b>§ 10 Ikrafttræden og opsigelse .....</b>	<b>6</b>
<b>§ 11 Regler om behandling af uoverensstemmelser .....</b>	<b>7</b>
<b>§ 12 Regler om fredspligt og varsling.....</b>	<b>7</b>

## § 1 Parter og personafgrænsning

Stk. 1. Aftalens 3 parter er:

- DIN Forsyning A/S (DIN),
- Akademikere ansat i DIN og
- Maskinmestre m.fl. ansat i DIN.

Stk. 2. Denne aftale gælder for akademikere i DIN som ansættes i stillinger, hvor de anvender deres akademiske kvalifikationer.

Stk. 3. Denne aftale gælder tillige for maskinmestre mv. som ansættes i stillinger, hvor de anvender deres kvalifikationer.

Stk. 4. Der kan ved individuelle aftaler etableres stillinger uden højeste arbejdstid. Medarbejdere ansat i disse stillinger er ikke omfattet af § 4. Dog gælder de til enhver tid gældende retningslinjer for flekstid i virksomheden.

Antallet af stillinger efter denne bestemmelse kan dog højst omfatte 20% af vedkommende faggruppe. I beregningen heraf undtages medarbejdere, der i forbindelse med organisatoriske ændringer er overgået fra stillinger med personaleledelse til ordinære stillinger.

Det skal fremgå af lønnen, at der gælder særlige arbejdstidsvilkår.

Der udarbejdes årligt en status på andelen af medarbejdere ansat på individuelle aftaler til tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Aftalen gælder ikke for akademikere og maskinmestre mv. med personaleledelse.

## § 2 Løn

Stk. 1. Lønnen består af en samlet løn, der fastsættes individuelt under hensyntagen til den enkeltes relevante erfaring, kompetencer og kvalifikationer samt stillingens indhold.

Stk. 2. Den angivne løn i stk. 1 er ekskl. pension.

Stk. 3. Ved ansættelse af nyuddannede medarbejdere inden for denne aftale, i stillinger hvor de akademiske kvalifikationer anvendes, skeles til et lønniveau, der svarer til de faglige organisationers udmeldte minimalløn for den pågældende uddannelse det pågældende år. Der tages højde for bl.a. højere arbejdsgiverbetalt pensionsindbetaling, betalt frokost og andre goder.

Stk. 4. Der er ret til en årlig lønforhandling.

Stk. 5. Lønforhandlingerne gennemføres efter de til enhver tid gældende lokalaftaler om retningslinjer for lokale lønforhandlinger.

Stk. 6. Medarbejderne følger de til enhver tid gældende regler om Fritvalgs Lønkontoen, jf. Industriens Funktionæroverenskomst.

## § 3 Pension

Stk. 1. DIN Forsyning indbetaler pension af lønnen, som er defineret i § 2, stk. 1.

Stk. 2. Pensionsbidraget er fuldt arbejdsgiverbetalt og udgør pt. 16,5 %. Pensionsbidraget indgår som element i de årlige lønforhandlinger.

Stk. 3. Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende firmapensionsaftale hos DIN.

Stk. 4. De ved tilpasningsforhandlingerne i 2012 og 2015 aftalte vilkår for pension for daværende medarbejdere er stadig gældende.

## § 4 Arbejdstid

Stk. 1. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge inkl. betalt frokostpause på 29 min. Det forventes at medarbejderne er fleksible i forhold til opgaveløsningen, hvorfor der er indført en flekstidsordning.

Stk. 2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af § 1, stk. 4, gælder, at der kan ydes godtgørelse for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt den ansatte ved særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller på forhånd har været godkendt som en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter.

Fast deltagelse i vagtordning honoreres efter den til enhver tid gældende lokalaftale herom.

Godtgørelse kan kun ydes, hvis merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenstefrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med et tillæg af 50%. Tjenstefriheden bør normalt være tildelt inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, merarbejdet er opgjort.

Meddelelse om tjenstefrihed gives den ansatte med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

Hvis tjenstefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet time til time med tillæg af 50 %.

## § 5 Ferie og feriefrihed

Stk. 1. Medarbejderne følger reglerne i ferieloven.

Stk. 2. Medarbejderne har inden for et ferieår ret til fem feriefridage.

Disse optjenes og afholdes i henhold til de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionsnæroverenskomst.

Stk. 3. Ferietillægget udgør 1 %.

Stk. 4. Der ydes frihed med løn den 24. december, 1. maj og 5. juni.

Stk. 5. Der skal yderligere henvises til DIN personalepolitik om Tjenestefri og mærkedage mv.

## § 6 Barsel

Ved graviditet, barsel og adoption sidestilles adoption med fødsel.

Stk. 1. En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. Ved adoption fra udlandet er der ret til fravær med løn i indtil 4 uger før modtagelsen af barnet, og ved adoption fra Danmark er der ret til fravær med løn i indtil 1 uge før modtagelsen af barnet.

Stk.2. Kvindelige medarbejdere har ret til at holde barselsorlov med fuld løn i de første 14 uger efter fødslen. Barselsorloven starter dagen efter fødslen.

Stk. 3. Mandlige medarbejdere har ret til at holde 2 ugers sammenhængende fædreorlov med fuld løn efter fødslen eller efter aftale med DIN inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 4. Alle medarbejdere har ret til at holde 12 ugers forældreorlov med fuld løn. Hvis begge forældre er ansat i DIN har de hver i sær ret til henholdsvis 12 og 6 ugers forældreorlov med fuld løn.

Stk. 5. En medarbejders ret til fravær i forbindelse med fødslen/modtagelsen kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse.

Stk. 6. Fuld løn under fravær efter fødslen forudsætter, at DIN modtager fuld dagpengerefusion.

## § 7 Børns sygdom

Stk. 1. Der ydes tjenestefrihed med fuld løn til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:

- Det er barnets første og anden sygedag
- Hensynet til barnet gør det nødvendigt
- Barnet er hjemmeboende

Stk. 2. Ved barnets hospitalsindlæggelse følges de til enhver tid gældende regler i Industriens Funktionæroverenskomst.

Stk. 3. Tjenestefrihed gives til barnets besøg hos læge jf. lokalaftale herom.

## § 8 Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens regler om forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom, jf. § 5, stk. 2, er ikke gældende.

## § 9 Regler for tillidsvalgte

Stk. 1. Der kan vælges en tillidsrepræsentant, såfremt der er mindst 5 ansatte på en af virksomhedens adresser efter denne aftale, jf. § 1, stk. 2 og § 1, stk. 3. Dette skal forstås således, at ansatte efter § 1, stk. 2 vælger deres egen tillidsrepræsentant og ansatte efter § 1, stk. 3 vælger deres egen tillidsrepræsentant

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder er berettiget til deltagelse i SU.

Stk. 3. Ved definition af følgende områder henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst for de tilsvarende områder:

- Tillidsrepræsentantens opgaver
- Valg af stedfortræder

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn til varetagelse af TR-arbejdet. Derudover har tillidsrepræsentanten ret til frihed med løn til deltagelse i relevant tillidsrepræsentantuddannelse efter nærmere aftale med nærmeste leder i henhold til SU-Aftalen.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til denne aftale modtager fra DIN Forsyning et årligt vederlag som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget. Vederlagets størrelse og opgørelsen af valggrundlaget følger principperne i den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst. Vederlaget bortfalder/modregnes, hvis der centralt bliver indgået aftale om vederlag til tillidsrepræsentanter omfattet af denne aftale.

Stk. 6. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 7. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Ved ansættelser orienteres den kommende kandidat om, hvem der er tillidsrepræsentant for faggruppen samtidig med fremsendelse af tilbud om ansættelse.

Stk. 8. I den periode hvor en stedfortræder i længere tid varetager en tillidsrepræsentants opgaver, omfattes stedfortræderen af ovenstående beskyttelse.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten indgår på lige fod med øvrige tillidsrepræsentanter i det lokale samarbejde.

## § 10 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Hvor andet ikke er aftalt træder aftalen i kraft pr. 1. juni 2016.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 1. april.

Stk. 3. For hver part gælder, at opsigelse af nærværende aftale alene omfatter egne medlemmer. Parter, der ikke opsiges aftalen, forsætter med denne på uændrede vilkår.

Stk. 4. Er forhandling om en ny aftale eller stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder disse bestemmelser fortsat, indtil en ny er indgået.

## § 11 Regler om behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1. Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen af nærværende aftale, skal søges løst ved lokal forhandling mellem aftalens parter.

Stk. 2. Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mægling hvor DIN Forsyning og akademikerorganisationerne hhv. Maskinmestrene deltager.

Stk. 3. Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse og inden for en frist af 14 dage, regnet fra begæringens modtagelse.

Stk. 4. Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 5. Opnås der ikke ved mæglingen enighed, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret efter reglerne i arbejdsretslovens kap. 2.

Stk. 6. Denne bestemmelse finder supplerende anvendelse, såfremt der opstår uoverensstemmelser i henhold til SU-aftalen, der skal behandles efter SU-aftalens § 17, såfremt husaftalens parter udelukkes fra deltagelse i behandlingen efter SU-aftalens § 17.

## § 12 Regler om fredspligt og varsling

Stk. 1. Så længe denne aftale er gældende, kan der ikke etableres arbejdsstandsning.

Stk. 2. Forslag til arbejdsstandsning skal meddeles de øvrige parter mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat. På samme måde gives der til de øvrige parter meddelelse om selve arbejdsstandsningen mindst 7 dage inden iværksættelse.

For DIN Forsyning A/S

Dato 1/8 2016

  
\_\_\_\_\_  
Jesper Frost Rasmussen  
Administrerende direktør



For Akademikere ansat ved DIN Forsyning A/S

Dato 30/6/16

   
\_\_\_\_\_  
Hans Christian Obel Lars Kallemin

For Maskinmestre m.fl. ansat ved DIN Forsyning A/S

Dato 30/6/16

   
\_\_\_\_\_  
Hans Christian Obel Lars Kallemin