

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKST- HK/KOMMUNAL
NÆVN

OVERENSKOMST
for
laboratorie- og miljøpersonale

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden

2008

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSEN	6
§ 5. GRUNDLØN	7
§ 6. FUNKTIONSLØN	10
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	11
§ 8. LØNUDBETALING.....	12
§ 9. PENSION 15,1%/15,5%	12
§ 10. FRIT VALG	13
§ 11. ATP.....	14
§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS	14
§ 13. ARBEJDSTID.....	15
§ 14. PLUSTID	15
§ 15. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	16
§ 16. ARBEJDE I FORSKUDT TID OG RÅDIGHEDSVAGT	18
§ 17. ARBEJDSTØJ	19
§ 18. FRAVÆRSGODTGØRELSE.....	19
§ 19. SYGDOM	19
§ 20. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG	19
§ 21. OPSIGELSE	20

§ 22. TJENESTEFRIHED	21
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	21
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	23
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING	23
§ 25. LØN, LØNBEREGNING	23
§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING	23
§ 27. PENSION 15,1%/15,5%	23
§ 28. OPSIGELSE	24
§ 29. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	24
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	24
KAPITEL 4. LABORANTPRAKTIKANTER	24
§ 31. PERSONAFGRÆNSNING	24
§ 32. PRAKTIKAFTALE	24
§ 33. LØN, LØNBEREGNING	25
§ 34. PENSION 12,5 %	25
§ 35. OVERARBEJDE	25
§ 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	25
KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	26
§ 37. OVERGANGSBESTEMMELSER	26
§ 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	26
PROTOKOLLAT 1 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN	27
PROTOKOLLAT 2 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	29

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE.....	30
--	----

BILAG 2 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	31
---	----

BILAG 3. PRAKTIKAFTALE FOR LABORANTPRAKTIKANTER.....	33
--	----

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.	35
--	-----------

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

****NYT****

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter - med fællesbetegnelsen laboratorie- og miljøpersonale - følgende personalegrupper:

- 1) Laboranter,
- 2) laboratorieteknikere,
- 3) miljøteknikere,
- 4) miljøassistenter,
- 5) laborantpraktikanter og
- 6) **professionsbachelorer/overbygning laborantuddannelsen.**

der ansættes i **regional** tjeneste.

Stk. 2.

Efter forhandling mellem overenskomstens parter i de enkelte tilfælde kan det godkendes, at ansatte med andre uddannelser bliver omfattet af overenskomsten.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningens pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2008 til og med den 1. november 2008 eller ansættelse fra den 15. april 2009 til og med den 15. maj 2009.

Kapitlet omfatter ikke praktikanter.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 21 og 23.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Løndannelsen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. jf. Fællesaftale om Ny Løn (OK [11.20.12](#))¹.

BEMÆRKNINGER:

Der skal i den enkelte region altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Det er de lokale parter ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne. Hvordan dette kan ske, kan f.eks. drøftes i forbindelse med HK/KOMMUNAL's proceduredrøftelse.

Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Parterne peger på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikationsløn og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

De vejledende kriterier for anvendelse af for funktions- og kvalifikationsløn er nærmere beskrevet i bilag 2.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

Stk. 2

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn (OK [11.20.12](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

Stk. 3.

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

*Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en **skriftlig** udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen.*

Stk. 4.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 6 i Fællesaftale om Ny Løn drøftes – hvis en af parterne ønsker det - med HK/KOMMUNAL's (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på HK/KOMMUNAL's område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets indførelse (OK [11.06.1](#)).

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

For laboratorie- og miljøpersonale (basisstillinger) gælder følgende grundlønninger:

Stillingsbetegnelse – laboratorie- og miljøpersonale		Grundløn		
		1. april 2008 til 31. marts 2009	1. april 2009	
		Løntrin	Løntrin	Tillæg 31. marts 2000 niveau
1.	Miljøassistenter	21	22	+ 1.600 kr.
2.	Laboranter	22	23	+ 1.600 kr.
3.	Laborarieteknikere	28	29	+ 1.600 kr.
4.	Miljøteknikere	28	29	+ 1.600 kr.
5.	Professionsbachelor/overbygning laborant-uddannelsen		31	
6.	Specialister – efter lokal aftale,	29	30	+ 2.000 kr.
		35	36	+ 2.200 kr.

Ved ovenstående stillingsbetegnelser forstås:

1. *Miljøassistenter*: Miljøassistenter skal have gennemført en faglig relevant og nødvendig uddannelse på mindst samme niveau som håndværkeruddannelserne.

Arbejdsområdet omfatter prøveudtagning, tilsyn og kontrol i overensstemmelse med lovgivningen herom, samt visse laboratoriemæssige opgaver og udarbejdelse af beskrivelser og rapporter.

BEMÆRKNINGER:

Mejeriteknikere, hvis væsentligste arbejdsområde er som anført under § 5, stk. 2, nr. 1 er omfattet af overenskomsten. Mejeriteknikere, hvis væsentligste område er udførelse af kemiske, biologiske og fysiske analyseopgaver samt udførelse af beregninger og rapporter i forbindelse hermed, er som hidtil omfattet af § 5, stk. 2, nr. 2, 3 og 4.

Ikke faglært arbejdskraft er ikke umiddelbart omfattet af overenskomsten, og personale, der f.eks. foretager prøveindkøb, uden at det samtidig er pålagt den pågældende at udføre kontrol eller vejledningsopgaver, er ikke omfattet af overenskomsten.

I særlige tilfælde kan der, efter aftale mellem forbundet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn ske ansættelse som miljøassistenter af personer, der ikke opfylder betingelsen i § 5, stk. 2, nr. 1.

2. *Laboranter:* Laboranter skal have gennemført uddannelsen til laborant, godkendt af Undervisningsministeriet.

Arbejdsområdet, se pkt. 3.

3. *Laboratorieteknikere:* Laboratorieteknikere skal have gennemført uddannelsen til laboratorietekniker, godkendt af Undervisningsministeriet.

Arbejdsområdet for laboranter og laboratorieteknikere omfatter bl.a.:

- 1) Udførelse af kemiske, biologiske og fysiske analyseopgaver på prøveemner,
- 2) udførelse af beregninger og rapporter over de udførte arbejdsopgaver og
- 3) deltagelse i problemløsning i relation til miljø- og levnedsmiddellovgivningen.

4. *Miljøteknikere:* Miljøteknikere skal have gennemført uddannelsen til miljøtekniker, godkendt af Undervisningsministeriet..

Arbejdsområdet omfatter bl.a. arbejde med:

- 1) Forbedring og beskyttelse af arbejdsmiljøet i virksomhederne (internt miljø) samt forebyggelse og afhjælpning af stoffers skadevirkning på omgivelserne (eksternt miljø),
- 2) at planlægge undersøgelsesrækker, organisere laboratoriearbejdet, udføre fysiske, kemiske, fysisk-kemiske, bakteriologiske og biologiske analyser, udføre arbejdsmiljømålinger, udtage diverse prøver samt vurdere og bearbejde analyseresultater og
- 3) at deltage i problemløsning i relation til miljø-, levnedsmiddel- og arbejdsmiljølov, samt komme med forslag til forbedring af miljøet.

Efter forhandling mellem vedkommende regionsråd og HK's lokale afdeling kan det besluttes, at ansatte med andre uddannelser, der kan sidestilles med uddannelsen som miljøtekniker, bliver omfattet af overenskomsten.

Efter forhandling mellem overenskomstens parter i de enkelte tilfælde kan det endvidere godkendes, at ansatte med anden relevant erfaring bliver omfattet af overenskomsten.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Beslutning om, at ansatte med andre (formaliserede) uddannelser kan omfattes af overenskomsten, træffes efter forhandling mellem vedkommende regionsråd og HK's lokale afdeling.

Vejledende bemærkes, at overenskomstens parter efter hidtidig praksis har tillagt det betydning ved en godkendelse, om den givne anden uddannelse var af en længde, der kunne sammenlignes med uddannelsen til miljøtekniker samt, om uddannelsen var relevant for det arbejde, den pågældende skulle bestride.

Som eksempler på uddannelsesretninger, der i givne sammenhænge kan medføre, at den ansatte kan omfattes af overenskomsten for laboratorie- og miljøpersonale, kan nævnes

- kemotekniker
- laboratorietekniker (der ansættes til arbejde som miljøtekniker)
- landbrugstekniker
- mejeritekniker
- levnedsmiddeltekniker
- fiskeriteknolog
- **Jordbrugsteknolog.**

Overenskomsten åbner mulighed for, at ansatte med anden relevant erfaring - men uden at de har gennemgået (afsluttet) en formaliseret uddannelse - efter konkret forhandling mellem overenskomstens parter kan omfattes af overenskomsten. Det vil være en forudsætning for sådanne godkendelser, at den pågældende udfører arbejdsopgaver fuldt på højde med allerede ansatte miljøteknikere.

Stk. 3.

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag for alle. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 4.

Ansatte som ikke er omfattet af en af de nævnte grundlønsændringer, tillægges 1 løntrin pr. 1. april 2009.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 2.

Obligatorisk funktionsløn:

- 1) For laboratorie- og miljøpersonale med grundløn på løntrin 21, løntrin 22 og løntrin 28 (**pr. 1. april 2009: 22 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau), 23 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau), 29 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau)**), der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. § 23, punkt 18 (OK [11.17.1](#)).

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

BEMÆRKNINGER:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

- 1) For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter m.v., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsaftale om kvalifikationsløn.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 3.

Der er pr. 1. april 2009 centralt aftalt følgende ændringer til § 7, stk. 2:

- 1) **Miljøassistenter på grundløntrin 22 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.**
- 2) **Laboranter på grundløntrin 23 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.**

Indplacering af allerede ansatte pr. 1. april 2009:

Der kan foretages modregning i udligningstillæg og i funktions- og kvalifikationsløn aftalt lokalt før 1. april 2008. Lønnen skal sammensættes på ny, og i den forbindelse aftales i hvilke elementer, der skal ske modregning.

Stk. 4

For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

Ved indgåelse af lokale ftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer.

Stk. 6.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere ftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION 15,1%/15,5%

Stk. 1.

For laboratorie- og miljøpersonale over 21 år oprettes en pensionsordning i Kommunerne Pensionsforsikring A/S.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1 er pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/kommuner/regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra tiltrædelsen. Etableringen sker først, når en eventuel prøvetid er udløbet.

****NYT** med virkning fra 1. april 2010**

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,1% (**pr. 1. april 2010, 15,5%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 15, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Regionen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 7.

Den ansattes rettigheder er fastsat i de regulativer, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

****NYT****

Stk. 8.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberregning/lønfradrag for månedslønnet personale.

****NYT** med virkning fra 1. april 2010**

§ 10. FRIT VALG

Stk. 1.

Den ansatte kan med virkning fra 1. april 2010 vælge, at pensionsbidrag over 15 % i stedet for indbetaling til pensionskasse udbetales som et årligt engangsbeløb. Beløbet udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april.

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker bidraget som årligt engangsbeløb. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling indbetales beløbet til pensionsordning

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Der kan foretages omvalg på medarbejderens eget initiativ, dog tidligst efter et år.

§ 11. ATP

Miljøassistenter er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. (OK [11.33.1](#)).

****NYT** med virkning fra 1. januar 2010**

Øvrige ansatte er omfattet af ATP-ordningens D-sats (pr. 1. januar 2010, C-satsen), jf. (OK [11.33.1](#)).

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

****NYT** med virkning fra 1. april 2010**

§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1

For ansatte omfattet af Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer - protokollat til Aftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes med virkning fra 1. april 2010 supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

60 år: 1,2% af sædvanlig løn

61 år: 0,8% af sædvanlig løn

62 år: 0,4% af sædvanlig løn

BEMÆRKNINGER:

Den supplerende seniorbonus betyder, at der pr. 1. januar 2011 ydes 2% seniorbonus for alle medarbejdere omfattet af protokollatet.

Stk. 2

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer.

§ 13. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første dage. Ved 6-dages uge dog 37 1/2 time, hvis arbejdstiden er tilrettelagt således, at der er inkluderet 6 spisepauser ugentlig.

Stk. 2.

Arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling. Flexetid kan indføres ved lokal forhandling.

Stk. 3.

Hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 4.

For laboratorie- og miljøpersonale er juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

Stk. 5.

Ved særligt belastende arbejde af længerevarende karakter gives der personalet tid til afspænding med jævne mellemrum.

Ved særligt belastende arbejde forstås bl.a.:

- Arbejde i klimarum (under stærk varme eller kulde),
- arbejde i mørkekammer,
- arbejde med mikroskopering,
- arbejde, hvortil der kræves særlige beskyttelsesforanstaltninger, (f.eks. åndedrætsværn) og
- arbejde ved sterilbænke.

****NYT****

§ 14. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale parter indgås aftaler om plustid.

Aftalerne åbner mulighed for at den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

Aftalerne skal bygge på frivillighed.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

For overenskomstansatte indbetales der sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. For tjenestemænd kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNING:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.”

Plustid anvendes indenfor rammerne af de gældende arbejdstids- og hviletidsbestemmelser.

§ 15. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 26,56 kr. (31. marts 2000 niveau) pr. gang.

Stk. 2.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

BEMÆRKNINGER:

Etableres overarbejde/merarbejde over flere dage for miljøteknikere, optages der mellem den lokale HK-klub og den stedlige ledelse forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 3.

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 4.

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 7, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

Stk. 5.

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 6.

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 7. Der kan mellem en institution/forvaltning og tillidsrepræsentanten/den lokale HK-klub træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 7.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres således:

- 1) Merarbejde betales med timeløn.
- 2) For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør - samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 - betales timeløn med et tillæg på 50%.
- 3) For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
- 4) Laboratorie- og miljøpersonale bortset fra miljøteknikere med højere aflønning end løntrin 36 (**pr. 1. april 2009: 37**) får overarbejdsbetaling efter løntrin 36 (**pr. 1. april 2009: 37**).

Stk. 8.

Den timeløn, som er nævnt i stk. 6, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 9.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over arbejdsstedets normale daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og vederlægges efter bestemmelserne i denne paragraf.

§ 16. ARBEJDE I FORSKUDT TID OG RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1.

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn gælder for miljøassistenter (OK [11.05.01.01](#) og OK [11.10.12](#)).

Stk. 2.

Øvrigt laboratorie- og miljøpersonale, bortset fra miljøteknikere, er omfattet af aftalen ved arbejde i forskudt tid.

Stk. 3.

For arbejde i tiden mellem kl. 17 og 06 samt på søn- og helligdage ydes der miljøteknikere betaling i overensstemmelse med Aftale om tilrettelæggelse af samt betaling for arbejde i forskudt tid (OK [11.05.01.01](#)).

For så vidt angår miljøvagter følger miljøteknikere den mellem bl.a. Regionernes Løn- nings- og Takstnævn og Akademikernes Centralorganisation indgåede aftale om etable- ring af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet (OK [33.01.3.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Adgang til forskudttidsbetaling indebærer ikke, at der ydes forskudttidsbeta- ling for arbejde ud over kl. 17 som følge af flexitidsordning. Der kan ikke ydes forskudttidsbetaling for overarbejde.

Satserne for forskudttidsbetaling finder anvendelse, også selv om der ikke arbejdes i fast turnus.

Udkald (effektiv tjeneste) under rådighedsvagt honoreres med almindelig timeløn + 50%. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den pågældendes års- bruttoløn.

Der henvises i øvrigt til aftalen om hviletid og fridøgn ([11.10.17](#)).

Stk. 4.

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

§ 17. ARBEJDSTØJ

Stk. 1.

Der ydes fri kittel ved laboratoriearbejde.

Stk. 2.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed, når det efter arbejdets karakter er nødvendigt.

§ 18. FRAVÆRSGODTGØRELSE

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

§ 19. SYGDOM

Stk. 1.

Laboratorie- og miljøpersonale bortset fra miljøteknikere er berettiget til en årlig speciallægeundersøgelse med henblik på undersøgelse for eventuelle erhvervsskader.

Stk. 2.

For miljøteknikere gælder, at sygdomsforfald uden ugrundet ophold skal anmeldes til tjenestestedet og skal dokumenteres ved en af medarbejderen underskrevet erklæring eller på forlangende ved lægeattest.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

§ 20. BARNS 1. OG 2. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første (**pr. 1. april 2009: og anden**) sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 21. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til HK's lokalafdeling ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes HK's lokalafdeling skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres HK's lokalafdeling herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til HK's lokalafdeling.

BEMÆRKNINGER:

Der findes en adressefortegnelse over HK's lokale afdelinger som bilag 4 til kontoroverenskomsten (OK [32.01.1](#)).

Stk. 4.

HK's lokalafdeling kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis den skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold. HK's lokalafdeling kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3. nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan HK/KOMMUNAL kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden en måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

****NYT****

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af HK/KOMMUNAL hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne

Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmanden finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter, kap 2.”

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimelig begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 22. TJENESTEFRIHED

Der kan efter nærmere aftale med regionen gives frihed (herunder frihed til uddannelse) uden løn til laboratorie- og miljøpersonale.

****NYT****

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. **Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))**
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.00](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).

14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).

15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))

16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).

17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).

18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).

20. Ferie (OK [11.04.1](#)).

21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).

22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).

23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).

24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 2.

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 3.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).

32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).

33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).

34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelser

35. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 24. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 25. LØN, LØNBEREGNING

Timelønnen beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5, 6, 7 og bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Hvis timelønnet personale har været beskæftiget ved regionen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart før en søgnehelligdag eller anden særlig dag, hvor arbejdsstedet holdes lukket, betales der for disse dage. Betalingen udgør et beløb svarende til sædvanlig timeløn for det antal timer, vedkommende ellers skulle have været beskæftiget.

§ 27. PENSION 15,1%/15,5%.

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

§ 9, stk. 2 – 8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. OPSIGELSE

For timelønnet laboratoriepersonale, der er ansat til beskæftigelse i 1 måned eller derunder - uden at der er aftalt et sluttidspunkt for ansættelsen - vil opsigelse fra såvel ansættelsesmyndighedens som den ansattes side kunne ske fra dag til dag.

§ 29. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder af hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

****NYT****

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 4 Løndannelsen
- § 11 ATP
- § 13 Arbejdstid
- § 15 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 16 Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt
- § 17 Arbejdstøj
- § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 7-8, 11, 17 og 19

KAPITEL 4. LABORANTPRAKTIKANTER

§ 31. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter laborantpraktikanter, der gennemfører uddannelsen til laborant i henhold til gældende bekendtgørelse om laborantuddannelsen.

§ 32. PRAKTIKAFTALE

Ved indgåelse af praktikaftale anvendes den formular, Laborantnævnet udarbejder.

BEMÆRKNINGER:

Formularen er optaget som bilag 3.

§ 33. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Laborantpraktikanter aflønnes med udgangspunkt i 59,2% af løntrin 20.

Stk. 2.

Laborantpraktikanter ansat i arbejdssteder, der er henført til Gruppe 1-4, ydes et ureguleret tillæg årligt på:

Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
1.875 kr.	3.170 kr.	5.040 kr.	6.340 kr.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 3.

Pr. 1. april 2009 aflønnes laborantpraktikanter med 57,37% af løntrin 23.

Det uregulerede tillæg bortfalder samtidig.

****NYT** med virkning fra 01-04-2009**

Stk. 4.

Laborantpraktikanter aflønnes på løntrin **12 + 1.600 kr. (31-03-2000 niveau)** fra den dag, de fylder 25 år.

§ 34. PENSION 12,5 %

Stk. 1.

Med virkning fra den 1. april 2006 oprettes der for laborantpraktikanter, fra den dag de fylder 25 år, en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 % af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2.

§ 12, stk. 6-8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 35. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Praktikanter under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

****NYT****

§ 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For praktikanter gælder følgende bestemmelser for månedslønnet laboratorie- og miljøpersonale:

- § 8 Lønudbetaling
- § 11 ATP

- § 13 Arbejdstid
- § 16 Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt
- § 17 Arbejdstøj
- § 20 Barns 1. og **2 sygedag**
- § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 5-8, 14, 17, 23

KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 37. OVERGANGSBESTEMMELSER

De i bilag 1 anførte overgangsbestemmelser for de pr. den 31. marts 1998 ansatte gælder.

****NYT****

§ 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra **den 1. april 2008**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan af såvel RLTN som HK/KOMMUNAL opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2011**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 18-03-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:

Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

****NYT****

PROTOKOLLAT 1 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for laboratorie- og miljøpersonale.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1

Der skal udarbejdes en **skriftlig** udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. x på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKINGER:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Regionen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 18-03-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:

Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

PROTOKOLLAT 2 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 18-03-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT-
TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chef- og lederpulje eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Såfremt der ikke pr. den 1. april 1998 ved overgangen til ny løndannelse er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning af lokale lønaftaler, videreføres disse med de fornødne tilpasninger.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 blev ydet 1 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i regionen.

3.

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i regionen, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BILAG 2 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS- LØN

Funktionsløn - vejledende kriterier for funktionsløn

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Selvstændig sagsbehandlerfunktion
- Projektdeltagelse eller -ledelse
- Tværgående organisatoriske opgaver/koordinationsopgaver
- Personaleansvar
- Varetagelse af eksterne kontakter f.eks. til samarbejdspartnere og virksomheder
- Stedfortræderfunktion
- Budgetansvar
- Vedligeholdelse af kvalitetsstyringssystemer
- Akkreditering/intern/audit
- Faglig beslutningskompetence
- Konsulent- eller faglig rådgivningsfunktioner
- Kollegial supervision
- Back-up-funktioner
- Deltagelse i rådigheds- og tilkaldeordninger
- Specialopgaver
- Ansvar for analyseområde.

For medarbejdere med relevante opgaver henvises også til de vejledende funktionskriterier i overenskomster for kontorphonale.

Kvalifikationsløn - jobkvalificering

Ved indgåelsen af lokale aftaler skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Erfaringskvalifikationer kan være:

- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn kan herudover bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Videreuddannelse, eksempelvis Kommunom Fagdelen.
- For laboranter og laboratorieteknikere:
Deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser indenfor kemi, statistik og kvalitetsstyring, bioteknologi, mikrobiologi, apparatteknik, edb, sprog, miljø og sikkerhed.
- For miljøassistenter og miljøteknikere:
Deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser indenfor miljøplanlægning, miljøstyring, miljølovgivning, livscyklusanalyser.
- Efteruddannelse, eksempelvis HE-kurser, Teknologiefteruddannelse, Fag- eller sektorspecifik uddannelse og Personligt udviklende kurser.

Personlige kvalifikationer

Personlige kvalifikationer kan honoreres, hvis der lokalt er enighed herom.

BILAG 3. PRAKTIKAFTALE FOR LABORANTPRAKTIKANTER

Mellem _____
Arbejdsgiverens navn, adresse og SE nummer

Arbidsstedets adresse
og _____
Laborantpraktikantens navn, adresse og CPR nummer

er indgået aftale om ansættelse til praktisk uddannelse i henhold til bekendtgørelse nr. 622 af den 10-07-1992 om laborantuddannelsen

fra den _____ 20__ til den _____ 20 __. Praktiktiden er 12 måneder incl. ferie.

Den praktiske uddannelse tilrettelægges i overensstemmelse med de vejledende bestemmelser, der er udsendt i henhold til bekendtgørelsen. Bestemmelserne er vedlagt.

Ved uddannelsens start udarbejdes en uddannelsesplan for laborantpraktikantens praktiktid. Uddannelsesplanen tilrettelægges således, at praktikanten får de størst mulige indblik i virksomhedens laboratoriearbejde. I virksomheder, der beskæftiger laborantpraktikanter, skal der som minimum være beskæftiget én uddannet laborant eller en person med tilsvarende kvalifikationer.

Arbejdsgiveren kan kun undtagelsesvis pålægge praktikanten arbejde, som ikke har et uddannelsesmæssigt sigte, og kun under forudsætning af, at uddannelsens mål kan nås.

Overarbejde for laborantpraktikanten bør begrænses mest muligt og foregå efter nedennævnte overenskomsts gældende regler under behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

I aftaleperioden gælder de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår m.v. Den normale arbejdstid er __ timer om ugen.

Der tilkommer praktikanten ferie efter ferielovens § 7 eller andre af ferielovkontoret godkendte ferieordninger herunder ”Aftale om ferie for regionalt ansat perso-

Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Lønnen udgør kr. _____ pr. md. i henhold til overenskomsten

mellem _____ og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark.

Fravær på grund af sygdom skal omgående anmeldes til virksomheden, som kan forlange dokumentation for sygefravær i henhold til overenskomsten.

Ved fravær på grund af sygdom eller lignende ud over en måned aftales evt. forlængelse af praktiktiden mellem parterne. Hvis uddannelsen forlænges mere end fraværperioden, er aftalen kun gyldig hvis Laborantnævnet godkender den.

De første 3 måneder af ansættelsestiden betragtes som prøvetid, og i denne periode kan opsigelse gensidigt finde sted med 14 dages varsel til hvilken som helst dag.

I øvrigt gælder funktionærlovens regler om opsigelse.

Laborantpraktikanten er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

Ansættelse iflg. praktikaftalen ophører uden yderligere opsigelsesvarsel.

nale". Forbliver praktikanten i virksomheden efter praktiktidens udløb, gives der ferie med løn som for øvrige funktionærer. Praktikaftalen skal angive den månedsløn, jfr. nedenstående rubrik, praktikvirksomheden skal betale til praktikanten under praktikophold.

Eventuelle særaftaler (skal godkendes af Laborantnævnet): _____

Skolens påtegning om forudgående skoleundervisning: _____

Forkursus: _____ Gymnasial uddannelse: _____

HTX, procesteknik: _____

Skoleledelsens 3. trin afsluttet den __/__/20__ på (skole): _____

Den / 20

Undertegnede laborantpraktikant har modtaget en genpart af nærværende kontrakt og foranstående ansættelsesvilkår.

Den / 20

Arbejdsgiverens underskrift

Laborantpraktikantens underskrift

****NYT**** pr. 15-09-2010

**REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN**

HK/KOMMUNAL

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED IND-
GÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER**

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokale aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

*Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).*

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at

*opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.
(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).*

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

- c) *Befordring
Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.
(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).*
- d) *Øvrige
Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.
(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)*

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 15-09-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

