

# **Overenskomst for laboratorie- og miljøperso- nale**

KL

HK Kommunal

Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlingsretten .....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede .....	4
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>5</b>
§ 3. Løn .....	5
§ 4. Grundløn .....	6
§ 5. Funktionsløn .....	7
§ 6. Kvalifikationsløn .....	8
§ 7. Resultatløn .....	9
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg .....	9
§ 9. Uddannelse og arbejdsområde for laboranter, laboratorieteknikere og professionsbachelorer .....	10
§ 10. Uddannelse og arbejdsområde for miljøteknikere .....	10
§ 11. Uddannelse og arbejdsområde for miljøassistenter .....	11
§ 12. Funktionærvilkår .....	12
§ 13. Pension .....	12
§ 14. ATP .....	13
§ 15. Frit valg .....	13
[O.21] § 15a. Frit valg .....	14
§ 16. Arbejdstidens placering .....	14
§ 17. Lokale aftalemuligheder .....	15
§ 18. Spisepause m.v. ....	15
§ 19. Særlige fridage .....	15
§ 20. Højere individuel arbejdstid .....	16
§ 21. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde .....	17
§ 22. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt .....	18
§ 23. Arbejdstøj .....	18
§ 24. Barns 1. og 2. sygedag .....	19
§ 25. Tjenestefrihed .....	19
§ 26. Sygdom .....	19
§ 27. Opsigelse .....	19
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	21
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>23</b>
§ 29. Løn, lønberegning og lønudbetaling .....	23
§ 30. Pension .....	23
§ 31. Opsigelse .....	24
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) .....	24
<b>Kapitel 4. Laborantpraktikanter .....</b>	<b>24</b>
§ 33. Løn, lønberegning og lønudbetaling .....	24
§ 34. Pension .....	24
§ 35. Overarbejde .....	25
§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår (laborantpraktikanter) .....	25
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse .....</b>	<b>25</b>
§ 37. Ikrafttræden og opsigelse .....	25

<b>Protokollat 1 - Frederiksberg Kommune – 1. maj .....</b>	<b>27</b>
<b>Protokollat 2 - Individuel Kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>28</b>
§ 1. Formål.....	28
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	28
§ 3. Drøftelse.....	29
<b>Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>30</b>
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 .....	30
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	30
<b>Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>32</b>
<b>Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....</b>	<b>35</b>
<b>Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) .....</b>	<b>37</b>
<b>Bilag C - Praktikaftale for laborantpraktikanter .....</b>	<b>38</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlingsretten

#### *Stk. 1*

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

- a) laboranter,
- b) laboratorieteknikere,
- c) laborantpraktikanter
- d) miljøteknikere,
- e) miljøassistenter og
- f) professionsbacheloror,

som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde, bortset fra Gentofte Kommune
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler HK Kommunal, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

#### *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 omfatter ikke

1. tjenestemænd og
2. miljøassistenter i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

### § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

#### *Stk. 1*

Laboratorie- og miljøpersonale, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

#### **Bemærkning:**

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

*Stk. 2*

Laboratorie- og miljøpersonale, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

**Bemærkning**

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

*Stk. 3*

Laborantpraktikanter, som gennemfører uddannelse til laborant i henhold til gældende bekendtgørelse om laborantuddannelsen, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 4.

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 3. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

**Bemærkning:**

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 3 i Fællesaftale om lokal løndannelse, hvor ansættelsesmyndigheden skal indkalde til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for at aftale tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger, 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)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse. Der skal i den enkelte kommune 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 fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne.

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

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

*Stk. 2*

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20), og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

**Bemærkning:**

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om lønpolitiske drøftelser, forhandlingsprocedurer, finansiering, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler.

*Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til medarbejdere med højere individuel arbejdstid, jf. § 17, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 5*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalt løn samt evt. indbetalt pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

## § 4. Grundløn

*Stk. 1*

Grundløn dækker de funktioner, en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

**Bemærkning:**

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er hensigten, at en medarbejder skal være på grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

*Stk. 2*

For basisstillinger gælder følgende grundlønninger:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Grundløn</i>	
	<i>Løntrin og tillæg kr.*</i>	
	<i>1.april 2021</i>	<i>1.april 2022</i>
Miljøassistenter	23	23
Laboranter	24	24
Laboratorieteknikere og miljøteknikere	30	30
Professionsbachelorer	32	32

\*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

*Stk. 3*

Grundlønnen for specialister, mellemledere og ledere er

Stillingsbetegnelse:	Grundløn Løntrin og tillæg kr.*	
	1.april 2021	[O.21] 1.april 2022
Specialister mellemledere og ledere	32 36 + 2.600 41 + 3.900 46 + 12.700	32 36 + 2.600** 41 + 5.900 46 + 14.700 [O.21]

\*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

\*\*Grundløn 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommuner.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

*Stk. 4*

[O.21] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.21]

## § 5. Funktionsløn

*Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. 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.

*Stk. 2*

For laboratorie- og miljøpersonale på grundløn 23, 24 og 30, der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Praktikvej/udd.anstv

*Stk. 3*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Fællesaftalens § 12.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I Bilag A er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

## § 6. 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.

**Bemærkning:**

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

### *Stk. 2*

1. For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.
2. Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.
3. For ansatte, bortset fra ansatte, som er indplaceret på grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau)[O.21](pr. 1. april 2022: grundløn 41 + 5.900 kr. (31/3 2000-niveau)) [O.21] eller grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)[O.21](pr. 1. april 2022: grundløn 46 + 14.700 kr. (31/3 2000-niveau))[O.21], som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter mv., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsaftale om kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Jobbytte mv.

### *Stk. 3*

Laboranter på grundløn 24 og miljøassistenter på grundløn 23, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oven i grundlønnen.

Lønseddeltekst Erfaring 7 år

**Bemærkning:**

Kvalifikationsløn på 6 løntrin ydes oven i grundlønnen og centralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn samt lokalt aftalt funktions-, kvalifikations- eller resultatløn, der forhandles efter hidtidige bestemmelser.

*Stk. 4*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

**Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til Fællesaftalens § 13, hvorefter ændring af kvalifikationsløn kræver enighed mellem parterne.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I Bilag A er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

## **§ 7. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## **§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg**

*Stk. 1*

Laboratorie- og miljøpersonale, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende ansatte er ansat i hidtidig stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

**Bemærkning:**

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.

*Stk. 2*

Laboratorie- og miljøpersonale, som i forbindelse med overgang til Ny Løn, fik 1 overgangstrin, bevarer dette overgangstrin under ansættelse i ansættelsesmyndigheden.

*Stk. 3*

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

## **§ 9. Uddannelse og arbejdsområde for laboranter, laboratorieteknikere og professionsbachelor**

*Stk. 1*

Laboranter skal have gennemført uddannelsen til laborant.

*Stk. 2*

Laboratorieteknikere skal have gennemført uddannelsen til laboratorietekniker.

*Stk. 3*

Professionsbachelorer skal have gennemført overbygningen på laborantuddannelsen.

*Stk. 4*

Arbejdsområdet 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.

## **§ 10. Uddannelse og arbejdsområde for miljøteknikere**

*Stk. 1*

Miljøteknikere skal have gennemført uddannelsen til miljøtekniker.

*Stk. 2*

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 laboratoriarbejdet, udføre fysiske, kemiske, fysisk-kemiske, bakteriologiske og biologiske analyser, udføre arbejds-miljømålinger, 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.

### **Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden kan træffe beslutning om, at ansatte i miljøteknikerstillinger med andre (formaliserede) uddannelser kan omfattes af overenskomsten.

Vejledende bemærkes, at overenskomstens parter efter hidtidig praksis har til-  
lagt 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 med-  
føre, at den ansatte kan omfattes af overenskomsten som miljøtekniker, kan  
nævnes:

- kemotekniker
- laboratorietekniker (der ansættes til arbejde som miljøtekniker)
- landbrugstekniker
- mejeritekniker
- levnedsmiddeltekniker
- fiskeriteknolog
- jordbrugsteknolog
- miljøteknologer

Parterne er enige om, at hvis en stilling inden for laboratorie- og miljøoverens-  
komstens naturlige funktionsområde opslås til besættelse eller besættes med en  
jordbrugsteknolog, finder laboratorie- og miljøoverenskomsten i lighed med  
hidtidig praksis anvendelse.

Laboratorie- og miljøoverenskomsten finder alene anvendelse ved ansættelse  
af en miljøteknolog, hvis stillingen indeholder egentlige miljøteknikeropgaver.

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

## **§ 11. Uddannelse og arbejdsområde for miljøassistenter**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### **Bemærkning:**

Mejeriteknikere, hvis væsentligste arbejdsområde er som anført under stk. 2, er  
omfattet af overenskomsten. Mejeriteknikere, hvis væsentligste område er ud-  
førelse af kemiske, biologiske og fysiske analyseopgaver samt udførelse af be-  
regninger og rapporter i forbindelse hermed, er som hidtil omfattet af §§ 8 og  
9.

Ikke faglært arbejdskraft er ikke umiddelbart omfattet af overenskomsten, og  
personale, der fx foretager prøveindkøb, uden at det samtidig er pålagt den på-  
gældende at udføre kontrol eller vejledningsopgaver, er ikke omfattet af over-  
enskomsten.

I særlige tilfælde kan der, efter aftale mellem forbundet og KL ske ansættelse som miljøassistenter af personer, der ikke opfylder betingelsen i stk. 1.

## § 12. Funktionærvilkår

For laboratorie- og miljøpersonale gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 27. Opsigelse og § 28. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

## § 13. Pension

### Stk. 1

For laboratorie- og miljøpersonale over 21 år oprettes en pensionsordning i Sampension. Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende lønde udgør følgende:

Grundløn	Samlet pensionsbidrag
Ansatte på grundløn 23 - 30	15,95 % [O.21](pr. 1. april 2022: 16,68%)[O.21]
Professionsbachelorer, specialister, mellemløbere og ledere på grundløn 32, 36 + 2.600 kr. og 41 + 3.900 kr. [O.21](pr. 1. april 2022: 41 + 5.900 kr.)[O.21]	16,31 % [O.21](pr. 1. april 2022: 16,68%)[O.21]
Specialister, mellemløbere og ledere på grundløn 46 + 12.700 kr. [O.21](pr. 1. april 2022: 46 + 14.700 kr.)[O.21]	18,51 %

Af pensionsbidraget anses 1/3 for den ansattes eget bidrag.

### Stk. 2

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

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

### Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

### Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3 og § 6, stk. 4. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

*Stk. 4*

For deltidsansatte er betalt merarbejde, jf. § 21, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

*Stk. 5*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup, månedsvis bagud samtidig med løndbetalingen.

*Stk. 6*

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

*Stk. 7*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

*Stk. 8*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller købe frihed.

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 bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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

## **§ 14. ATP**

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

## **§ 15. Frit valg**

*Fra 1. april 2021 – 31. december 2021:*

*Stk. 1*

Den enkelte ansatte kan vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som et kontant beløb.

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,1%.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for de ansattes valg.

*Stk. 2*

Beløbet udbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

*Stk. 3*

Den enkelte ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker den kontante udbetaling i stedet for pensionsbidrag.

Der kan foretages omvalg på den ansattes eget initiativ, dog tidligst efter et år og kun med fremadrettet virkning.

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

## **[O.21] § 15a. Frit valg**

*Frit valg fra 1. januar 2022:*

*Stk. 1*

Med virkning fra den 1. januar 2022 kan den enkelte medarbejder vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %, jf. § 13, stk. 1.

*Stk. 2*

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Løseddeltekst: Fritvalgstillæg

*Stk. 3*

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

*Stk. 4*

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. oktober 2021. Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før. **[O.21]**

## **§ 16. Arbejdstidens placering**

*Stk. 1*

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Ved 6-dages uge udgør den ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede dog 37 1/2 timer, hvis arbejdstiden er tilrettelagt således, at der er inkluderet 6 spisepauser ugentlig.

Arbejdstiden for miljøassistenter udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

*Stk. 2*

Arbejdstiden placeres som hovedregel på ugens 5 første hverdage.

*Stk. 3*

Arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling.

## **§ 17. Lokale aftalemuligheder**

*Stk. 1*

Flextid kan indføres ved lokal forhandling.

*Stk. 2*

Der kan lokal indgås aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).

*Stk. 3*

Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer.

## **§ 18. Spisepause m.v.**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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, (fx åndedrætsværn) og
- arbejde ved sterilbænke.

## **§ 19. Særlige fridage**

*Stk. 1*

For laboratorie- og miljøpersonale i KL's forhandlingsområde er

1. juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag fridage.
2. Grundlovsdag og 1. maj fridage fra kl. 12.00.

3. I Københavns Kommune er 1. maj en hel fredag, mens grundlovsdag er en fredag fra kl. 12.00.
4. Grundlovsdag og 1. maj hele fridage i det tidligere FKKA-område.

**Bemærkning:**

Det tidligere FKKA-område består af kommunerne i det tidligere Københavns Amt (bortset fra Gentofte Kommune) samt Hørsholm og Rudersdal kommuner.

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenestedage i Københavns Kommune.

*Stk. 2. Frederiksberg Kommune*

For laboratorie- og miljøpersonale i Frederiksberg kommune er juleaftensdag og nytårsaftensdag normale tjenestedage. Dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag betaling for arbejde i forskudt tid fra kl. 16.00 i stedet for normalt fra kl. 17.00. Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

**Bemærkning:**

Bestemmelser vedrørende Frederiksberg Kommune og 1. maj findes i Protokollat 1.

## **§ 20. Højere individuel arbejdstid**

*Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

**Bemærkning:**

[O.21] Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse. [O.21]

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

*Stk. 2*

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

*Stk. 3*

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

*Stk. 4*

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

*Stk. 5*

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden 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 aftalen om højere individuel arbejdstid.

*Stk. 6*

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

**Bemærkning:**

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).

## **§ 21. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde**

*Stk. 1*

Ansatte med grundløn 23 – 36 + 2.600 kr. er omfattet af stk. 3–11.

*Stk. 2*

Ansatte med grundløn 41 + 3.900 kr. [O.21] pr. 1. april 2021: grundløn 41 + 5.900 kr. [O.21] eller højere er ikke omfattet af stk. 3-11, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. bilag B.

*Stk. 3*

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstidsophør.

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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. 9, nr. 2-4. For merarbejdets vedkommende ydes ingen tillægsgodtgørelse.

*Stk. 6*

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 optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

*Stk. 7*

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. 9. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

*Stk. 8*

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

*Stk. 9*

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 ansatte i det tidligere FKKA-område ydes der ved honorering af overarbejde på lørdage 100% betaling i det omfang, der ikke er planlagt normaltjeneste.
4. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
5. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 10*

Den timeløn, som er nævnt i stk. 9, beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-8.

**Bemærkning:**

Resultatløn, jf. § 7, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

*Stk. 11*

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

## **§ 22. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt**

*Stk. 1*

Aftale om arbejdstidsaftale forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for laboratorie- og miljøpersonale.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

*Fra 1. april 2021 – 31. marts 2022:*

For laboratorie- og miljøpersonale i Københavns og Frederiksberg kommuner er arbejde i tiden mellem kl. 17 og 6 samt på søn- og helligdage omfattet af de regler og satser, der gælder for kommunernes tjenestemænd.

**[O.21]** *Fra 1. april 2022:*

For laboratorie- og miljøpersonale i Frederiksberg kommune er arbejde mellem kl. 17 og 6 samt arbejde på søn- og helligdage omfattet af de regler og satser, der gælder for kommunens tjenestemænd.

Laboratorie- og miljøpersonale i Københavns Kommune følger § 22, stk. 1 og 2. **[O.21]**

## **§ 23. Arbejdstøj**

*Stk. 1*

Der ydes fri kittel ved laboratoriarbejde.

*Stk. 2*

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

## § 24. Barns 1. og 2. sygedag

### *Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

### **Bemærkning:**

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

### *Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

### *Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## § 25. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

## § 26. Sygdom

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

## § 27. 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) gælder dog ikke.

### *Stk. 2*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes HK Kommunal 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres HK Kommunal herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

HK Kommunal, CVR-nummer: 31429528.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

kommunal.faglig.sluse@hk.dk.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse er optrykt som Bilag D til Administrations- og IT-overenskomsten (30.11).

*Stk. 4*

HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis den skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold. HK Kommunal 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 ansættelsesmyndigheden 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 over for ansættelsesmyndigheden/ansættelsesmyndigheden inden for en måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 6*

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

**Bemærkning:**

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnsbehandling er fremsat, vil 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

*Stk. 7*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 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.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

*Stk. 8*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af 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.

*Stk. 9*

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

**§ 28. Ørige ansættelsesvilkår (månedslønnede)**

*Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

*Stk. 2. Seniordage*

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

**Bemærkning:**

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for FF-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

*Stk. 3. Udviklingsplan*

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

**Bemærkning:**

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

*Stk. 4. Kompetencefond*

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

**Bemærkning:**

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. [O.21] Der søges via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk). Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for HK Kommunal.

*Stk. 5. Tryghedspulje*

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

**Bemærkning:**

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter, jf. aftalen. Hvis der søges kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr.

Der søges via [www.tryghedspuljen.dk](http://www.tryghedspuljen.dk). Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for HK Kommunal.

*Stk. 6. Fleksjob*

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

*Stk. 7. Personalegoder*

Laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 29. Løn, lønberegning og lønudbetaling

#### *Stk. 1*

Timelønnen beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 4-8.

#### *Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

#### *Stk. 3*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Det skal fremgå af specifikationen, at 1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.

### § 30. Pension

#### *Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension efter følgende bestemmelser:

1. For ansatte, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har mindst 1 år sammenlagt forudgående beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for de seneste 8 år.
2. Ansatte, som har opnået ret til pension ved tidligere kommunal amtslig eller regional beskæftigelse efter denne eller en anden overenskomst, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,95%**[O.21]**(pr. 1. april 2022: 16,68%)**[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

#### **Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen (26.01)) med tilhørende fortolkningsbidrag (26.02).

Dokumentation for at karenkravet i pkt. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt.

#### *Stk. 2*

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 13.

## § 31. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

## § 32. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

### Stk. 1

Laboratorie- og miljøpersonale er i øvrigt omfattet af følgende

§ 3-8	Løn
§ 14	ATP
§ 16	Arbejdstidens placering
§ 17	Lokale aftalemuligheder
§ 18	Spisepause m.v.
§ 19	Særlige dage
§ 21	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 22	Arbejde i forskudt tid og rådighedsvagt
§ 23	Arbejdstøj
§ 28, stk. 4	Kompetencefond

### Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

### Stk. 3

Laboratorie- og miljøpersonale, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 12. Funktionærvilkår.

## Kapitel 4. Laborantpraktikanter

### § 33. Løn, lønberegning og lønudbetaling

#### Stk. 1

Laborantpraktikanter aflønnes med udgangspunkt i 57,36% af løntrin 22.

#### Stk. 2

Laborantpraktikanter aflønnes på løntrin 12 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau)[O.21](pr. 1. april 2022: løntrin 13)[O.21] fra den 1. i den efterfølgende måned efter de er fyldt 25 år.

#### Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvist bagud

#### Stk. 4

Laborantpraktikanter får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

### § 34. Pension

#### Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Sampension med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter laborantpraktikanten er fyldt 25 år.

#### Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,95%[O.21](pr. 1. april 2022: 16,68%)[O.21] af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

*Stk. 3*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

## **§ 35. Overarbejde**

*Stk. 1*

Laborantpraktikanter under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

*Stk. 2*

Laborantpraktikanter over 18 år, som undtagelsesvis deltager i overarbejde, får overarbejdsbetaling efter løntrin 24. De pågældende er i øvrigt omfattet af § 21 om overarbejde.

## **§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår (laborantpraktikanter)**

*Stk. 1*

Laborantpraktikanter er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3, stk. 2, nr. 1	Fællesaftale om lokal løndannelse
§ 14	ATP
§ 16	Arbejdstidens placering
§ 17	Lokale aftalemuligheder
§ 18	Spisepause
§ 19	Særlige fridage
§ 22	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 23	Arbejdstøj
§ 24	Barns 1. sygedag
§ 25	Tjenestefrihed

**Bemærkning:**

Laborantpraktikanter er ikke omfattet af bestemmelserne om interesseløst og gennemsnitsløngaranti i fællesaftalen.

*Stk. 2*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

*Stk. 3*

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever gælder (28.01).

*Stk. 4*

Ved indgåelse af praktikaftale anvendes den formular, der er optrykt som Bilag C.

## **Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 37. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2021.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

*Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 16. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

## **Protokollat 1 - Frederiksberg Kommune – 1. maj**

I Frederiksberg Kommune er 1. maj en arbejdsdag.

Som kompensation for hidtil at have haft fri 1. maj, ydes laboratorie- og miljøpersonale frihed i 6½ time årligt. For deltidsansatte foretages reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden.

Timerne afvikles som samlet frihed eller deles efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder.

København, den 16. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

## **Protokollat 2 - Individuel Kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og de (amts)kommunale arbejdsgivere 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 her: [www.vpt.dk](http://www.vpt.dk).

Endvidere henvises til [www.kompetenceweb.dk](http://www.kompetenceweb.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 (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts 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 forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

#### **Bemærkning:**

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 udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i treparts-aftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i treparts-aftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

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, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

### **§ 3. Drøftelse**

*Stk. 1*

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

*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 overenskomtparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 16. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

## **Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

### **§ 1. Ansat før 1. januar 2013**

#### *Stk. 1*

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 forhåndsaftaler, 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.

### **§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere**

For medarbejdere ansat i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den 16. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

#### **Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden 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 lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte 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 ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal 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.

##### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden 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, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale 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/færge-abonnement).

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 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 protokollatets 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 Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL 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 16. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

## **Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn**

### *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 fx 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 (30.11).

### *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/Valgfagsdelen
- For laboranter og laboratorieteknikere: Deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser indenfor kemi, statistik og kvalitetsstyring, bioteknologi, mikrobiologi, apparat-teknik, 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 B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede	Omfatter timelønnede	Omfatter praktikanter
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja.	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge mm. (05.11)	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja <sup>1</sup>	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja <sup>2</sup>	Ja <sup>3</sup>
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja

<sup>1</sup> Kun omfattet af kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

<sup>2</sup> Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

<sup>3</sup> Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

## Bilag C - Praktikaftale for laborantpraktikanter

Indgået iht. bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelse indenfor laboratorieområdet.

### 1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	
Postnr. og by:	Telefonnummer:

og

Praktikantens fulde navn:	
Adresse:	
Postnr. og by:	Telefonnummer:

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

### 2. Arbejdssted

### 3. Aftalen omfatter

Praktik indtil 12 måneders varighed.  Aftalen begynder (dato): _____ . Aftalen afsluttes (dato): _____ .  Ansættelsesforholdet iflg. praktikaftalen ophører uden yderligere opsigelsesvarsel den anførte afslutningsdato medmindre andet skriftligt aftales.
--

### 4. Udfyldes KUN ved flere praktikaftaler

Aftalen er en delaftale, og praktikanten uddannes i den resterende uddannelsesperiode hos følgende virksomhed:  _____ CVR-nr.: _____  Aftalen begynder (dato): _____ . Aftalen afsluttes (dato): _____
--

### 5. Uddannelsesaftale

Virksomhedsuddannelsen tilrettelægges i overensstemmelse med bekendtgørelsen samt den tilhørende studieordning.

### 6. Overenskomst mv.

Såfremt virksomheden har tiltrådt overenskomst for laboratorieområdet er denne gældende for praktikaftalen.  <input type="checkbox"/> For aftaleforholdet gælder følgende overenskomst:  <input type="checkbox"/> Der gælder ingen overenskomst for praktikaftalen.
---

## 7. Løn

Lønnen er fastsat til kr. \_\_\_\_\_ pr. måned og indsættes på praktikantens bankkonto sidste bankdag i hver måned.

Lønnen skal mindst udgøre den ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet fastsatte.

## 8. Øvrige vilkår

Om pension er aftalt følgende:

Overenskomstens pensionsordning (såfremt overenskomsten er tiltrådt eller denne pensionsordning konkret aftales)

Anden ordning (hvilken):

Ingen pensionsordning

Overarbejde kan forekomme, men bør dog begrænses mest muligt.

Overarbejde honoreres som følger:

I henhold til overenskomstens regler

Anden ordning (hvilken):

*Ved fravær på grund af graviditets-, barsels- eller retsbestemt børnepasningsorlov kan eventuelt aftales en forlængelse af praktiktiden svarende til fraværperioden.*

*Ved samlet fravær på grund af sygdom eller lignende ud over en måned kan det mellem parterne aftales, at praktiktiden forlænges.*

*Forhold omkring orlov som følge af ovenstående er i øvrigt reguleret ved bekendtg. nr. 154 af 6. marts 2000, Kapitel 10.*

*Unighed om forlængelse af praktiktiden kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.*

## 9. Arbejdstid

Den normale arbejdstid (ekskl. frokostpauser) er aftalt til: \_\_\_\_\_ timer pr. uge.

## 10. Prøvetid

For ansættelsen aftales ikke prøvetid

eller

For ansættelsen aftales prøvetid, således at opsigelse gensidigt kan finde sted med 14 dages varsel i de første 3 måneder af ansættelsestiden

## 11. Ordens- og arbejdsbestemmelser

Der henvises til de til enhver tid gældende ordens- og arbejdsbestemmelser samt evt. lokalaftaler, som praktikanten er blevet gjort bekendt med.

## 12. Tavshedspligt

Praktikanten har pligt til såvel under ansættelsesforholdet som efter eventuel fratrædelse at iagttage ubetinget tavshed om selskabets forhold, og hvad praktikanten i øvrigt måtte blive bekendt med som følge af sin stilling, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab.

Der henvises endvidere til Markedsføringslovens § 10.

## 13. Funktionær- og ferielov/-aftale

I øvrigt glæder Funktionærlovens og Ferielovens/-aftalens bestemmelser. Der tilkommer

praktikanten ferie i henhold til Ferielovens § 9/Ferieaftalens § 15 eller andre godkendte ferieordninger. Forbliver praktikanten i virksomheden efter endt praktiktid, holdes ferie med sædvanlig løn.

#### 14. Eventuelle andre aftaler

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Virksomhedens underskrift)

\_\_\_\_\_  
(Praktikantens underskrift)