

Overenskomst mellem Teknologisk Institut og Teknisk Landsforbund (TL)

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der med baggrund i en grundlæggende eller en videregående teknikeruddannelse er ansat på Institutet typisk som konsulent/underviser eller teknisk assistent, og som kan optages i TL.

§ 2 Ansættelse

Stk. 1 - Ansættelse sker i øvrigt i henhold til de for Institutet gældende generelle ansættelsesvilkår, personalepolitikker samt de i efterfølgende paragraffer anførte vilkår.

Stk. 2 - Løn- og ansættelsesaftaler fremsendes til tillidsrepræsentanten, som har indsigelsesret, såfremt der er fejl eller uoverensstemmelser mellem aftalen og nærværende overenskomst. I praksis fremsendes kontrakten først til tillidsrepræsentanten efter underskrift.

§ 3 Lønforhold

Stk. 1 - For medarbejdere ansat i henhold til denne overenskomst fastsættes lønnen individuelt under hensyntagen til bl.a. resultater, kvalitet og rolleopfyldelse.

I den individuelle løn kan følgende elementer indgå i løndannelsen:

- o Individuelt aftalt rolle/funktionstillæg knyttet til varetagelsen af specifik rolle/funktion. Tillægget bortfalder ved rollens/funktionens ophør.
- o Individuel fast og præstationsafhængig bonus.
Bonus kan maksimalt udgøre 20% af medarbejderens løn ekskl. rolle/funktionstillæg.

Vurdering og regulering af den individuelle løn sker med udgangspunkt i jobbets indhold og ansvar samt på baggrund af bl.a. følgende kriterier:

Medarbejdere med videregående teknikeruddannelse samt tekniske assistenter, som fungerer som konsulenter:

- Medarbejderens evne til at skabe resultater
- Medarbejderens bidrag til faglig udvikling - og udvikling af forretningsgrundlaget
- Medarbejderens evne til at arbejde kvalitetsbevidst
- Medarbejderens evne til at skabe og udvikle gode kunderelationer
- Medarbejderens engagement og initiativ samt betydning for arbejdsklimaet.

Tekniske assistenter:

- Arbejdsresultater og effektivitet
- Medarbejderens evne til at arbejde kvalitetsbevidst
- Medarbejderens evne til at yde service indadtil og udadtil
- Medarbejderens engagement og selvstændighed samt betydning for arbejdsklimaet.

Stk. 2 - I november 2010 optages forhandlinger om fastlæggelse af skalalønnen samt lønsumsstigningen

pr. 1. april efterfølgende år. Lønsumsstigningen omfatter stigning i skalaløn, anciennitet (i hele overenskomståret), pension, individuel løn, rolle/funktionstillæg og bonus.

I perioden 1. april 2008 – 31. marts 2011 er den samlede stigning på lønsummen for perioden på 9,9%.

Fra 1. april – 31. marts	2008	2009	2010
Pension i %	0,9	0,9	1,2
Til individuel fordeling På fast løn/bonus i %	2,6	2,35	1,95

Af den del af lønsumsstigningen, som anvendes til individuelle reguleringer, kan der for tekniske assistenter (skala 2) højst anvendes 20% til bonus og for øvrige højst 45%.

Bonuspuljen beregnes ud fra det antal medarbejdere som pr. 31. januar står under overenskomsten til regulering i april samme år.

Én gang årligt, som hovedregel i februar, har hver medarbejder ret til en lønsamtale.

Tillidsrepræsentanterne skal have adgang til at kommentere lønindstillingerne, inden de er kommet til medarbejderens kendskab.

Lønregulering sker pr. 1. april.

Hver medarbejder skal have en skriftlig, saglig begrundelse for den tildelte individuelle løn.

Stk. 3 - Lønnen udbetales månedsvist bagud, dog udbetales lønnen til den regulativlønnede medarbejder månedsvist forud (tjenestemandslignende ansat med hensyn til løn- og pensionsforhold). Bonus og rolle/funktionstillæg udbetales som beskrevet i lønbrev.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1 - Den ugentlige normalarbejdstid er for fuldtidsansatte 37 timer ekskl. frokostpause.

Stk. 2 - Normalarbejdstiden kan lægges på ugens 5 første hverdage i tidsrummet kl. 7.00 - 18.00 og aftales lokalt.

Stk. 3 - For medarbejdere ansat som konsulenter ydes der ikke kompensation for merarbejde med mindre andet er aftalt. For øvrige medarbejdere honoreres overarbejde efter reglerne i bilag 1.

Ved begrebet ikke kompensation for merarbejde forstås, at Teknologisk Institut som andre professionelle, videnbaserede organisationer indretter sig efter og har aftaler med sine medarbejdere efter, at det er *resultater, kvalitet og rolleopfyldelse*, der tæller fremfor medgåede timer. Det betyder *ikke*, at der gennemsnitligt skal arbejdes flere timer end den normale arbejdstid på 37 timer, blot uden at der betales overtid derfor. Derimod betyder det, at der arbejdes mere, når opgaven eller resultatet kræver det, og omvendt at der kan arbejdes mindre i den uge eller de perioder, hvor der er plads til det. Med ansvar over for præstation og resultater - økonomisk såvel som faglige, udviklingsmæssige og professionelle, herunder også samarbejds-mæssige - forventes den enkelte medarbejder i vid udstrækning selv at regulere denne balance. I perioder med *atypisk merbelastning* vil der kunne kompenseres efter aftale.

§ 5 Ferie og fridage

Stk. 1 - Ferietillægget udgør 1,5% af sidste års ferieberettigede løn.

Stk. 2 - De til enhver tid værende søgnehellidage er fridage. Endvidere er der fuld frihed jule- og nytårsaftensdag samt Grundlovsdag.

Stk. 3 - Medarbejdere optjener, jf. ferieloven, ret til 5 ugers ferie. Desuden optjenes 1 ekstra uge. Såfremt ferieloven ændrer antallet af lovpligtige feriedage, modregnes de ekstra feriedage heri.

§ 6 Deltidsansættelse

Stk. 1 - Der kan aftales deltidsansættelse, såfremt der ikke er ulemper forbundet hermed.

Stk. 2 - Ved ansættelse på eller ved overgang til deltidsansættelse reguleres medarbejderens løn i forhold til den reducerede arbejdstid eller fastsættes efter nærmere aftale i henhold til eventuelt ændrede opgaver og ansvarsområder.

Stk. 3 - Deltidsansatte tekniske assistenter, der uden for egen arbejdstid men inden for normal arbejdstid deltager i centerkonferencer, får kompensation for den tid, der er medgået til konferencen.

§ 7 Efteruddannelse

1. Over en periode af 2 år har medarbejderen ret til efteruddannelse af gennemsnitligt 2 ugers omfang årligt.
2. Efteruddannelsen skal tilgodese behov for ajourføring af viden og tilegnelse af ny viden eller færdighed, som har betydning for medarbejderens funktion og udvikling i relation til ansættelsen på Teknologisk Institut.
3. Uddannelsestid kan være:
 - tid til interne eller eksterne kurser inkl. forberedelse og opfølgning
 - tid til deltagelse i konferencer, elektroniske konferencer, udviklingsorienterede ERFA-grupper og andre specifikke aktiviteter, som udbygger medarbejderens viden.
4. Medarbejdere, der deltager i en af Teknologisk Institut godkendt undervisning, der afsluttes med eksamen, har ret til frihed med løn på eksamensdagen samt den forudgående arbejdsdag. Yderligere frihed i forbindelse med ovennævnte eksaminer kan aftales inden for rammerne af efteruddannelsesretten.
5. Efteruddannelse aftales mellem nærmeste chef og medarbejderen.
6. Efteruddannelsen indgår som led i den løbende planlægning, herunder budgetlægning og udviklingssamtaler.

Teknologisk Instituts ledelse medvirker aktivt til, at overenskomstens formuleringer om efteruddannelse indarbejdes som en praksis i de enkelte enheder.
7. Disponering af den aftalte uddannelsestid vil ske under hensyntagen til Teknologisk Instituts økonomiske muligheder.
8. Opsiges en medarbejder begrundet i Teknologisk Instituts forhold, kan der efter behov aftales deltagelse i efteruddannelse - af rimeligt omfang - udvalgt af medarbejderen og Personale og

Udvikling. Endvidere inddrages tillidsrepræsentanten, hvis medarbejderen ønsker det. Teknologisk Institut betaler kursusafgift samt medarbejderens løn i kursusperioden. Ovenanførte tager primært sigte på medarbejdere, der har været ansat på Institutet i en årrække, og bestemmelsen finder ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratræden er berettiget til efterløn eller pension.

§ 8 Elever

Stk. 1 - Elevers forhold tages op til vurdering, såfremt det bliver aktuelt med elevansættelse.

§ 9 Pension og forsikringsordninger

Stk. 1 - Bidraget til den mellem parterne i 1996 aftalte pensionsordning bliver med virkning fra 1. april 2008 forhøjet med 0,9% til 12,9%, pr. 1. april 2009 forhøjet med 0,9% til 13,8% og pr. 1. april 2010 forhøjet med 1,2% til 15%. Heraf udgør 2/3 arbejdsgiverbidrag og 1/3 medarbejderbidrag.

Stk. 2 - Udover lovpligtige forsikringer betaler Teknologisk Institut præmien til en kollektiv og obligatorisk gruppelevsfor sikring. Beløbet opgives som A-indkomst. Gruppelivsfor sikringen er obligatorisk for alle ansatte medarbejdere med mere end 12 måneders anciennitet.

Stk. 3 - Hvis den enkelte medarbejder ønsker en individuel pensionsordning - ud over hvad der er aftalt i stk. 1 - er Teknologisk Institut villig til at administrere en sådan (for regulativlønnede gælder dog særlige forhold).

§ 10 Rejse- og befordringsgodtgørelse

Stk. 1 - Godtgørelse i forbindelse med rejser og udstationering sker i henhold til Ligningsrådets regler for skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge.

§ 11 Barsel og adoption samt barns første sygedag

Stk. 1 - Moderen oppebærer fuld løn i forbindelse med graviditets- og barselorlov i henholdsvis indtil 4 uger før forventet fødselstidspunkt og 14 uger efter fødslen. Af den lovpligtige forældreorlov er 5 uger for moderens vedkommende med fuld løn – de resterende kompenseres i overensstemmelse med loven om sygedagpenge. Denne gives under forudsætning af, at Institutet modtager dagpenge.

Stk. 2 - Mandlige medarbejdere har ret til fædreorlov i indtil 2 sammenhængende uger inden for 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet. Disse 2 ugers orlov er med løn. Af den lovpligtige forældreorlov er de 5 uger for faderens vedkommende med fuld løn – de resterende kompenseres i overensstemmelse med loven om sygedagpenge. Den fulde løn gives under forudsætning af, at Institutet modtager dagpengerefusion.

Stk. 3 - I forbindelse med adoption har en af forældrene ret til frihed med løn i en periode, der svarer til barselperioden, dvs. 14 uger. Endvidere er stk. 2 også gældende i forbindelse med adoption.

Stk. 4 - Der gives medarbejdere frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år. Friheden omfatter en dags frihed i barnets samlede sygdomsperiode.

Stk. 5 - Medarbejdere har op til 2 dages betalt frihed, når dette er nødvendigt for at ledsage syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år til specialistbehandling eller til indlæggelse på hospital. Tek-

nologisk Institut kan kræve dokumentation, f.eks. i form af lægehenvi- sning, indlæggelsehenvi- sning e.l.

Stk. 6 - En gravid medarbejder, der er beskæftiget med arbejde med organiske opløsningsmidler, der efter lægeligt skøn medfører risiko for fostret, har ret til at få tilbudt andet arbejde inden for eget lokalcenter i graviditetsperioden. Risikoen skal være af en sådan art, at vedkommende i princippet opfylder betingelserne for sygedagpenge.

§ 12 Afskedigelse samt fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1 - Før endelig beslutning tages vedrørende afskedigelse, skal tillidsrepræsentanten inddrages.

Stk. 2 - Opsiges en medarbejder til fratrædelse begrundet i medarbejderens egne forhold, er den individuelle aftale og funktionærlovens bestemmelser, jvf. § 2a, gældende.

Stk. 3 - Fratrædelsesgodtgørelse

Der tilkommer afskedigede medarbejdere fratrædelsesgodtgørelse efter følgende regler:

	Ansæt før 1/4-1995	Ansæt efter 31/3-1995
efter 12 års ansættelse	2 måneders løn	Funktionærlovens regler
efter 15 års ansættelse	4 måneders løn	
efter 18 års ansættelse	6 måneders løn	

Stk. 4 - Hvis man fra tillidsrepræsentantens og TL's side ikke finder, at afskedigelse er rimeligt begrundet i medarbejderens eller Teknologisk Instituts forhold, finder reglerne i § 14 om behandling af uoverensstemmelser anvendelse.

§ 13 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1 - Medlemmerne vælger en tillidsrepræsentant og en suppleant henholdsvis i Taastrup og Århus.

Stk. 2 - Tillidsrepræsentanten og dennes suppleant skal vælges blandt anerkendte, dygtige teknikere. Valget skal godkendes af TL og anmeldes skriftligt over for Institutets ledelse. Eventuel indsigelse fra Institutets side mod det foretagne valg skal være TL i hænde senest 3 uger efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 3 - Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for Instituttet at gøre sit bedste for at fremme rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

Stk. 4 - Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medlemmer, han/hun er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentanten er fraværende, f.eks. på grund af rejser, sygdom, ferie o.l., fungerer suppleanten som tillidsrepræsentant og er kun i sådanne situationer omfattet af tillidsmandsbestemmelsen.

Stk. 5 - Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdet

forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Dog skal tillidsrepræsentanten udføre de hverv, der påhviler ham/hende, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af hans/hendes arbejde.

Stk. 6 - Efter aftale med Teknologisk Institut gives der tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed med løn til at deltage i relevante kurser samt udvalgsarbejde.

Stk. 7 - En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 8 - Ved overvejelser om afskedigelse af en tillidsrepræsentant indkaldes en repræsentant fra TL's hovedkontor til forhandling, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, førend denne forhandling har fundet sted. Kan man ved forhandling ikke nå til enighed, overlades afgørelsen til fagretslig behandling.

§ 14 Regler om behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1 - Uoverensstemmelser om fortolkningen eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 2 - Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mægling, hvor Teknologisk Institut og TL deltager.

Stk. 3 - Begæret mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage.

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

Stk. 5 - Opnås der ikke ved mæglingen enighed, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af indtil 4 medlemmer udpeget med lige mange fra hver side, samt en opmand valgt af Teknologisk Institut og TL i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

Stk. 6 - Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af Teknologisk Institut og TL.

§ 15 Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1 - Nærværende aftale træder i kraft den 1. april 2008 og kan opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2011.

Stk. 2 - Selvom overenskomsten opsiges eller udløber, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning i overensstemmelse med nedenstående regler iværksættes.

Stk. 3 - Agter en af parterne at iværksætte arbejdsstandsning, skal dette meddeles den anden parts hovedkontor ved anbefalet skrivelse, senest 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part et andet varsel senest 7 dage, førend arbejdsstandsning agtes iværksat, herunder med nærmere angivelse af hvem arbejdsstandsningen vil omfatte.

Taastrup, den 8. april 2008

Annemarie Søgaard
Teknologisk Institut

Jens Larsen
Teknisk Landsforbund

Lena Haraldsson
Teknisk Landsforbund

Bilag 1

Principper for overarbejde og arbejde på ubekvemme tidspunkter

1. Overarbejde skal som hovedregel afspadses.

Der ydes normalt ikke betaling for overarbejde - i form af overskridelse af den ugentlige arbejdstid - medmindre der er tale om beordret og kontrollabelt merarbejde. Arbejdet skal som hovedregel være kundebetalt med et honorar, der indeholder dækning for meromkostningen ved overtidsanvendelse.

Rejsetid uden for normal arbejdstid i forbindelse med løsning af klientopgaver regnes som merarbejde og honoreres med 1/1.

2. Overarbejde, der normalt afspadses, honoreres med et tillæg af 50 % af den optjente tid. Såfremt afspadsering, f.eks. af arbejdsmæssige årsager ikke kan finde sted, honoreres overarbejde med en timeløn lig den enkelte medarbejders årsløn/1924 med tillæg af 50 %.

For tekniske assistenter honoreres 1.-3. overtime pr. dag med et tillæg på 50 % og 4. og efterfølgende timer samt timer på lør-, søn- og helligdage med et tillæg på 100 %.

3. Udbetaling af honorar for overarbejde finder normalt sted i forbindelse med lønudbetalingen for den efter overarbejdsperioden følgende måned.

Afspadseringstimer, der skal afvikles hurtigst muligt efter aftale mellem medarbejderen og dennes nærmeste leder, kan normalt ikke spares op over en længere periode end 4 måneder. Har afspadsering ikke fundet sted inden for den aftalte tidsfrist, skal udbetaling finde sted.

4. Hvor der er tale om overarbejde om natten (efter kl. 22.00 og inden kl. 7.00), på lør-, søn- og helligdage samt på tilsigtede hverdagsfridage er tillægget herfor 100 %. Herudover kan der for overarbejde, der falder på meget ubekvemme tidspunkter eller er af betydeligt omfang, træffes aftale mellem Institutet og den lokale tillidsrepræsentant om en særlig honorering herfor.