

# Overenskomst mellem Teknologisk Institut og Ingeniørforeningen, IDA, DM (Dansk Magisterforening) samt DJØF

## § 1 Overenskomstens område\*

**Stk. 1** Medarbejdere er omfattet af nærværende overenskomst, såfremt de er kandidater, diplomingeniører, bibliotekarer eller bachelorer og under forudsætning af, at deres arbejdsområde er af en art, der normalt dækkes af akademiske medarbejdere på denne overenskomst.

**Stk. 2** Ovennævnte medarbejdere med sekretærlignende arbejdsområde og sælgere er således ikke omfattet. Det samme gælder udlændinge på tidsbegrænset kontrakt. Direktionsmedlemmer, direktører, funktionschefer og centerchefer er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser, medmindre dette er aftalt i ansættelsesforholdet.

## § 2 Ansættelse

**Stk. 1** - Ansættelse sker i henhold til Instituttets generelle ansættelsesvilkår, personalepolitikker samt nærværende overenskomst.

**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 elektronisk til tillidsrepræsentanten samtidig med, at den distribueres rundt.

## § 3 Løn og arbejdstid

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

Lønnen er fastsat af Instituttet og udgør følgende årlige beløb:

**Pr. 1. april 2016:**

Skalaløn	Kandidater 2016:	Diplomingeniører (teknikum- og akademiingeniører) 2016:	Bachelorer og bibliotekarer 2016:
1. år	kr. 449.000	kr. 428.000	kr. 375.000
2. år	kr. 459.000	kr. 436.000	kr. 380.000
3. år	kr. 469.000	kr. 446.000	kr. 385.000

Ved ansættelse af medarbejdere med atypisk baggrund eksempelvis medarbejdere i omskolingsforløb (medarbejdere der flytter fra et fagfelt til et nyt fagfelt) og videreuddanning (i forlængelse af jobtræning) kan minimumsskalaen fraviges. Tillidsrepræsentanten orienteres efterfølgende.

Pr. 1. april 2016 er der aftalt en minimumslønsumsstigning for en 3-årig periode på samlet 10,6 %. Disse fordeles med 3,8 % i 2016, 3,4 % i 2017 og 3,4 % i 2018.

Lønsumsstigningen omfatter stigningen i skalaløn, anciennitet, individuelt aftalt rolle/funktionstillæg samt fast og/eller præstationsafhængig bonus.

### **Anciennitet**

Ancienniteten regnes efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde, der falder ind under den pågældendes uddannelse.

Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, i hvilken den pågældende har bestået eksamen.

Som supplement til 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 Fast og/eller præstationsafhængig bonus

Variable lønbestanddele kan maks. udgøre 20 % af medarbejderens samlede indkomst på Institutet.

### **Stk. 2 - Lønregulering**

En gang årligt - som hovedregel i februar - har hver medarbejder ret til en lønsamtale.

Individuel lønregulering sker pr. 1. april. Hver medarbejder skal have en begrundelse for den tildelte individuelle løn.

### **Stk. 3 - Lønniveau**

Institutet har til hensigt - inden for de rammer, der afgrænses af Institutets økonomiske situation - at etablere et lønniveau, som sætter Institutet i stand til at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

### **Stk. 4 - Udbetaling af løn**

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bonus udbetales som aftalt individuelt.

### **Stk. 5 - Arbejdstid**

Den ugentlige normalarbejdstid er for fuldtidsansatte 37 timer eksklusiv frokostpause.

Normalarbejdstiden kan lægges på ugens 5 første hverdage i tidsrummet 7.00 - 18.00.

### **Stk. 6 - Principper vedrørende merarbejde og arbejde på ubekvemme tidspunkter**

1. Som merarbejde defineres arbejdstid ud over 37 timer pr. uge. Rejsetid uden for normal arbejdstid kan kun medregnes som merarbejde i forbindelse med honorargivende opgaver, og der kan ikke optjenes merarbejde ved deltagelse i kurser, konferencer m.v. i Danmark eller i udlandet.
2. For medarbejdere, hvis løn og bonus overstiger skalaen, ydes der ikke kompensation for merarbejde. I perioder med atypisk merbelastning vil der kunne kompenseres, fx ved tildeling af bonus.

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 systematisk skal arbejdes flere timer end den normale arbejdstid på 37 timer. 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 AC'er i vid udstrækning selv at regulere denne balance.

3. For medarbejdere, der er på skalaløn og uden bonusaftale gælder følgende:
  - Merarbejde kan afspadsreses. Afspadsringstimer afvikles i forhold 1:1, som hovedregel inden fire måneder efter optjening, efter aftale mellem medarbejder og nærmeste leder.
  - I de tilfælde, hvor den faglige og forretningsmæssige planlægning og situation taler herfor, kan aftales udskydning af afspadsring eller udbetaling af honorar for de optjente timer.
  - Hvor der er tale om aftalt arbejde om natten (efter kl. 22.00 og inden kl. 7.00), eller på lør-, søn- og helligdage ydes et tillæg på 100 %. Rejsetid honoreres under forudsætning af, at den er dækket af kundebetaling med 100 %.

## § 4 Ferie og fridage

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

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

**Stk. 3** – Medarbejdere optjener jf. ferieloven ret til 5 ugers ferie. Desuden optjenes 1 ekstra uges ferie. Ferie afholdes jf. gældende ferielov. Såfremt ferieloven ændrer antallet af lovpligtige feriedage modregnes de ekstra feriedage heri.

**Stk. 4** – Nydimitterede medarbejdere, som ansættes i året fra 1. januar til 30. september, kan afholde 5 dages ferie med løn i perioden frem til 1. maj det følgende år.

**Stk. 5** – Medarbejderen har mulighed for selvbetalt frihed i rimeligt omfang under forudsætning af at tidspunkt og længde passer ind i arbejdets planlægning. Dette søges skriftligt hos Personale og Udvikling.

## § 5 Efteruddannelse

1. Den enkelte medarbejder har 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, udviklingsorienterede ERFA-grupper, deltagelse i forskningsprojekter og andre specifikke aktiviteter, som udbygger medarbejderens viden.

4. Medarbejdere, der deltager i en af Instituttet 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 leder og medarbejderen på grundlag af den årlige udviklingssamtale.
6. Efteruddannelsen indgår som led i den løbende planlægning, herunder budgetlægning og udviklingssamtaler.
7. Uddannelsesomkostninger disponeres under hensyntagen til Institutrets økonomiske situation, derimod kan der ikke ændres på den årlige uddannelsestid.
8. Opsiges en medarbejder, begrundet i Institutrets forhold, kan der efter behov aftales deltagelse i efteruddannelse - af begrænset omfang - udvalgt af medarbejderen og Personale og Udvikling. Endvidere inddrages tillidsrepræsentanten, hvis medarbejderen ønsker det. Instituttet betaler kursusafgift samt medarbejderens løn i kursusperioden. Ovennævnte tager primært sigte på medarbejdere, der har været ansat på Instituttet i en årrække, og bestemmelsen finder ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratreden er berettiget til pension.

## § 6 Pensionsbidrag

**Stk. 1** - Teknologisk Institut administrerer medarbejderens individuelle pensionsordning efter aftale med den enkelte medarbejder.

**Stk. 2** - Såfremt en medarbejder måtte ønske at oprette en pensionsordning i en af de af overenskomsten omfattede organisationers pensionskasser, skal det fremgå af et tillæg til ansættelsesbrevet, at der er pligt til medlemskab af pensionskassen og at forpligtigelsen hertil ikke kan ændres uden pensionskassens godkendelse.

## § 7 Barsel og adoption samt barns første sygedag

**Stk. 1** - Moderen oppebærer fuld løn i forbindelse med graviditets- og barselsorlov i henholdsvis indtil 4 uger før forventet fødselstidspunkt og 14 uger efter fødslen.

**Stk. 2** - Mandlige medarbejdere har ret til fædreorlov med fuld løn i indtil 2 sammenhængende uger inden for 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet.

**Stk. 3** - Forældreorlovsperioden, som andrager 32 uger, kan deles mellem forældrene. 7 uger og 2 dage af de 32 uger er med fuld løn - de resterende kompenseres i overensstemmelse med loven om sygedagpenge.

**Stk. 4** - I forbindelse med adoption har moderen ret til frihed med fuld løn i en periode, der svarer til barselsperioden, det vil sige 14 uger. Faderen har samme rettigheder som anført i stk. 2. I forældreorlovsperioden svarer reglerne til stk. 3.

**Stk. 5** - Den fulde løn i stk. 1, 2, 3 og 4 gives under forudsætning af, at Instituttet modtager dagpengerefusion. Desuden er det en forudsætning for fuld løn under forældreorloven, at barnet er født efter at medarbejderen har påbegyndt ansættelse på Instituttet.

**Stk. 6** - Der gives medarbejdere frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år. Friheden omfatter frihed på barnets første og anden sygedag og kan kun gives den ene af barnets forældre.

**Stk. 7** - Medarbejdere har ret til betalt frihed i op til 2 dage, når dette er nødvendigt for at ledsage syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år til specialistbehandling eller til indlæggelse på hospital. Institutet kan kræve dokumentation, f.eks. i form af lægehenvielse, indlæggelsehenvielse e.l.

## § 8 Afskedigelse samt fratrædelsesgodtgørelse

**Stk. 1** - Før endelig beslutning tages i sager vedr. afskedigelse, skal den lokale tillidsrepræsentant inddrages, hvis en sådan forefindes.

**Stk. 2** - Der tilkommer en afskediget medarbejder en fratrædelsesgodtgørelse efter følgende regler:

	Ansæt før 31.3.1995	Ansæt efter 31.3.1995
Efter 12 års ansættelse	2 måneders løn	Funktionærlovens bestemmelser
Efter 15 års ansættelse	4 måneders løn	
Efter 18 års ansættelse	6 måneders løn	

## § 9 Tillidsrepræsentantregler

**Stk. 1** - Som tillidsrepræsentanter forstås i denne sammenhæng formand og næstformand for akademikerne i henholdsvis Århus og Taastrup – totalt 4 personer.

**Stk. 2** - Tillidsrepræsentanterne godkendes af de pågældendes organisationer og anmeldes skriftligt over for Institutets ledelse. Ledelsen er berettiget til over for organisationen at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra organisationen. Ved genvalg skal ledelsen også underrettes.

### a - Tillidsrepræsentantens opgaver

**Stk. 1** - Det er tillidsrepræsentanternes pligt såvel over for deres organisation og medlemmer som over for Institutet at gøre deres bedste for at fremme gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

**Stk. 2** - Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medlemmer, de er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

**Stk. 3** - Tillidsrepræsentanterne skal jvf. § 8, stk. 1, holdes orienteret ved forestående afskedigelser eller andre skridt fra ledelsens side vedrørende de ansattes ansættelsesforhold.

### b - Løn og frihed med løn

**Stk. 1** - Tillidsrepræsentanterne må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Dog

skal tillidsrepræsentanterne udføre de dem påhvilende hverv, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af deres arbejde.

**Stk. 2** - Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanterne for at opfylde deres forpligtelser må forlade arbejdet, skal der forud træffes aftale herom med nærmeste leder. Såfremt tillidsrepræsentanterne i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal de ved først givne lejlighed orientere nærmeste leder om fraværet.

**Stk. 3** - Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem Institutet og AC-organisationerne i henhold til § 10.

**Stk. 4** - Under tillidsrepræsentantarbejdet på Institutet oppebærer tillidsrepræsentanterne den sædvanlige løn.

**Stk. 5** - Såfremt ledelsen lægger beslag på virksomhedsgruppens bestyrelsesmedlemmer af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation efter de herom for området gældende regler. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for hans normale arbejdstid.

**Stk. 6** - Efter aftale med Institutet kan der gives tillidsrepræsentanterne frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser, der er af betydning for tillidsrepræsentantarbejdet.

#### **c - Tillidsrepræsentantens afskedigelse**

**Stk. 1** - Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

**Stk. 2** - Ved overvejelse af afsked af en tillidsrepræsentant indkaldes dennes organisation til forhandling, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, førend denne forhandling har fundet sted. Når forhandling ikke længere er mulig, overlades afgørelsen til voldgift.

## **§ 10 Regler om behandling af uoverensstemmelser**

**Stk. 1** - Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved 2 lokale forhandlingsrunder mellem overenskomstens parter.

**Stk. 2** - Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mægling, hvor Teknologisk Institut og AC-organisationerne 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.

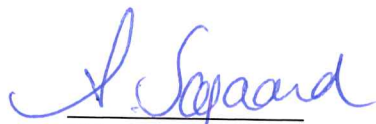
**Stk. 5** - Opnås der ikke ved mæglingen enighed, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret, bestående af indtil 4 medlemmer, udpeget med lige mange fra hver side, samt en opmand valgt af Institutet og AC-organisationerne eller udpeget af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

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

## § 11 Ikrafttrædelse og opsigelse

Nærværende aftale med tilhørende protokollat træder i kraft den 1. april 2016 og kan opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel til en 1. april - første gang april 2019.

Taastrup, den 8/7 2016

  
Teknologisk Institut  
Annemarie Søgaard

  
IDA/DM/DJØF  
Lars Budde Nielsen

  
IDA/DM/DJØF  
Ann Mehl

  
IDA/DM/DJØF  
Franzie Østergaard Jacobi

### \* Ad § 1, stk. 1

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der er eller kan være medlem af en af følgende AC-organisationer:

Ingeniørforeningen, IDA  
DM (Dansk Magisterforening)  
DJØF  
Arkitektforbundet  
Jordbrugsakademikerne  
Pharmadanmark  
Dansk Psykologforening  
Den Danske Landinspektørforening  
Den Danske Dyrlegeforening  
Bibliotekarforbundet  
Kommunikation og Sprog