

OVERENSKOMST

mellem

DANSKE BIOANALYTIKERE (dbio)

og

HK og DJØF

§ 1. OMRÅDE

- Stk. 1 Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat i dbio.
- Stk. 2 Administrative ledere er ikke omfattet af overenskomsten.
- Stk. 3 Andre medarbejdere kan under særlige omstændigheder og efter aftale med dbio og Fællesklubben undtages fra overenskomsten.

§ 2. ORGANISATIONSFORHOLD

- Stk. 1 Medarbejdere omfattet af overenskomsten er organiseret i en Fællesklub, som er etableret efter aftale med HK og DJØF. Fællesklubben repræsenterer alle medarbejdere omfattet af overenskomsten ved en tillidsrepræsentant og en klubbestyrelse.
- Stk. 2 Fællesklubben kan i enhver sag vælge at inddrage HK og/eller DJØF.
- Stk. 3 Den enkelte medarbejders ret til at inddrage sin organisation begrænses ikke herved.

§ 3. ARBEJDSSTID

- Stk. 1 IT-medarbejdere og sekretærens norm for arbejdstid i sekretariatet er 37 timer ugentlig (fuld tid). Arbejdstiden placeres sædvanligvis på ugens 5 første dage.

Spisepause på ½ time om dagen er inkluderet i den ugentlige arbejdstid.

- Stk. 2 Ansættelse kan endvidere ske på ændrede vilkår i form af:

- Ansættelse på deltid
- Ansættelse uden højeste tjenestetid

Bemærkninger:

Parterne ønsker at give mulighed for anvendelse af varierende ansættelsesformer/-brøker, hvor der både tages hensyn til den enkelte ansattes ønsker og behov og til Danske Bioanalytikeres behov.

- Stk.3 Konsulenter ansættes uden højeste tjenestetid. Arbejdstiden placeres så vidt muligt på ugens fem første dage, og arbejdets tidsmæssige omfang forventes ikke væsentligt at overstige 37 timer i gennemsnit pr. uge inklusiv ½ times daglig betalt frokostpause. Udligning af periodevis forøget arbejdsbyrde kan ske ved afspadsring på tidspunkter, når arbejdsforholdene tillader det efter aftale med nærmeste leder.
- Stk. 4 Der er en flextidsordning efter følgende principper:

Normtid: Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer. Normtiden indenfor en kalendermåned opgøres som antallet af arbejdsdage X 1/5 af ugenormen.

Månedsnormen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

Tjeneste uden for sekretariatet: Ved egen efteruddannelse medregnes normtiden for den enkelte dag i arbejdstidsopgørelsen. Ved tjeneste for dbio uden for sekretariatet medregnes faktisk arbejdstid samt rejsetid beregnet i forhold til afrejse/ankomst fra/til arbejdspladsen eller Københavns Hovedbanegård.

Fixtid: Fikstiden defineres som det tidsrum, hvor alle skal være til stede medmindre andet er aftalt i konkrete tilfælde. Fikstiden begynder klokken 10:00 og slutter klokken 15:00.

Flexetid: Flexitiden er det tidsrum, hvori man (under iagttagelse af fixtiden) frit kan placere sin mødetid og gåtid. Flexitiden begynder klokken 7:30 og slutter klokken 18:00.

Registrering: Sekretærer registrerer arbejdstiden i den enkelte medarbejders elektroniske flexskema. Med 5 minutters interval noteres møde-/gåtider. Ved månedens afslutning opgøres den præsterede arbejdstid.

Afvigelser: Overskydende timer overføres til afspadsring følgende måneder. Overskud udover en arbejdsuge søges afviklet de nærmest følgende måneder efter aftale. Underskud af timer overføres til nærmest følgende måned. Underskud udover 20 timer afvikles snarest med merarbejde.

Stk. 5 Stk. 4 gælder ikke for ansatte uden højeste tjenestetid.

Bemærkninger:

Ansatte uden højeste tjenestetid har medansvar for tilrettelæggelsen af arbejdstiden under hensyntagen til opgavernes løsning og til sekretariatets drift, jf. § 3, stk. 3.

Stk. 6 Alle medarbejdere registrerer fravær i det elektroniske system (Visma).

§ 4. SÆRLIG FRIHED

Stk. 1 1. maj, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag er fridage.

Stk. 2 Der ydes en fridag ved flytning, eget bryllup og begravelse i nærmeste familie.

Efter konkret vurdering kan der ydes supplerende tjenestefrihed med løn ved nærtstående slægtninges død og begravelse.

Stk. 3 Ved eget barns sygdom kan der gives medarbejderen frihed med løn på barnets første samt anden sygedag efter samme regler som aftalt mellem Danske Bioanalytikere/Sundhedskartellet og Danske Regioner. Endvidere kan der ydes frihed med løn til at besøge hospitalsindlagte børn samt i tilfælde af alvorlig sygdom i nærmeste familie.

Stk. 4 I forbindelse med 20- og 25- års jubilæum som ansat i dbio ydes en fridag i tilknytning til jubilæet.

Bemærkninger:

Mellem dbio og Fællesklubben er endvidere aftalt følgende muligheder for at fravige arbejdstidsnormen:

Læge- og tandlægebesøg samt lægeordineret specialbehandling, der ikke kan finde sted i aftenkonsultationen, samt ambulante behandlinger og undersøgelser kan foregå i arbejdstiden. Fraværet bør så vidt muligt tilrettelægges i forbindelse med arbejdstidens begyndelse eller ophør. For sekretærer og IT-medarbejdere noteres møde-/gåtid på fraværstidspunktet da som henholdsvis 8:50/16:15. Der kan ikke noteres højere timetal end den ansattes daglige normtid, medmindre der er præsteret timer ud over den daglige normtid.

Efter ovenstående retningslinjer kan der endvidere gives frihed til børns profylaktiske undersøgelser og behandling.

Offentlige pligter, så som vidneafgivelse, domsmandshverv, listefører og stemmetæller ved folketings- og kommunevalg og lignende behandles på samme måde.

§ 5. LØN

- Stk. 1 Lønssystemet i dbio rummer grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Systemet forstås med udgangspunkt i gældende aftaler mellem Sundhedskartellet og Danske Regioner.
- Stk. 2 Grundløn er fastsat for den enkelte stillingskategori og dækker de funktioner, der kan varetages af en nyuddannet og/eller nyansat.
- Stk. 3 Funktionsløn er baseret på særlige funktioner knyttet til den enkelte stilling, som ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.
- Stk. 4 Kvalifikationsløn er baseret på kvalifikationer (uddannelse, erfaring, m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.
- Stk. 5 Resultatløn baseres på opfyldelsen af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af kvantitativ eller kvalitativ karakter.
- Stk. 6 Årslønnen for de enkelte stillingskategorier udgør i perioden (i kroner):

Sekretær	Anciennitet	01-09-2021	01-04-2022	01-04-2023
Grundløn	0 år	326.168	328.778	334.827
Kvalifikationstrin 1	4 år	339.707	342.424	348.725
Kvalifikationstrin 2	8 år	362.107	365.004	371.720
Kvalifikationstrin 3	10 år	380.491	383.535	390.592

IT-medarbejder	Anciennitet	01-09-2021	01-04-2022	01-04-2023
Grundløn	0 år	362.107	365.004	371.720
Kvalifikationstrin 1	4 år	379.464	382.499	389.537
kvalifikationstrin 2	6 år	399.071	402.264	409.665

Konsulent	Anciennitet	01-09-2021	01-04-2022	01-04-2023
Grundløn	0 år	424.881	428.280	436.160
Kvalifikationstrin 1	2 år	499.099	503.092	512.349
kvalifikationstrin 2	5 år	530.200	534.441	544.275

Indplacering på kvalifikationstrin finder sted efter det angivne antal års relevant beskæftigelse efter uddannelsen.

Lønnen på de enkelte trin er samtidig den pensionsgivende løn.

- Stk. 7 Elever aflønnes efter den til enhver tid gældende overenskomst mellem HK og Danske Regioner vedrørende kontorelever.
- Stk. 8 For deltidsansatte reduceres lønnen svarende til den nedsatte tjenestetid.

§ 6. OVERARBEJDE

- Stk. 1 Overarbejde bør undgås.
- Stk. 2 Overarbejde defineres som arbejde, der af en leder pålægges ud over den daglige arbejdstidsnorm eller ud over klokken 16:00.
- Stk. 3 Overarbejde skal varsles i god tid. Hvis overarbejdet ikke er varslet senest dagen før, ydes der et tillæg på kr. 50,00 såfremt overarbejdet strækker sig ud over en time.
- Hvis det varslede overarbejde ikke kommer til udførelse, betales der for en times overarbejde. dbio er i den forbindelse berettiget til at forlange andet arbejde udført end det, der var planlagt udført som overarbejde.
- Stk. 4 Såfremt overarbejde ikke afspadseres, jvf. stk. 5, betales det for de første 2 timer med timeløn + 50 %. For overarbejde derudover samt for alt arbejde på søn- og helligdage betales timeløn + 100 %.
- Stk. 5 Det bør tilstræbes, at overarbejde afspadseres. Afspadseringen foregår efter følgende regler:
- 50 % timer afspadseres med 1,5 time
 - 100 % timer afspadseres med 2 timer
- Stk. 6 Ved udbetaling af overarbejde beregnes timelønnen før tillæg af 50 eller 100 % som 1/1924 af den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn), eksklusivt pensionsbidrag.
- Stk. 7 Ved ekstraordinære arrangementer kan der mellem nærmeste leder og medarbejder indgås særlig aftale om honorering/timeopgørelse. Det er muligt at inddrage Klubben. Efterfølgende sender lederen aftalen til Klubben.
- Stk. 8 Ved særlig aftale efter § 6, stk. 7 fraviges regler vedr. overarbejde i henhold til stk. 2-6.
- Stk. 9 Stk. 1- 8 gælder ikke for konsulenter.

Bemærkninger:

Til stk. 2:

Ved overarbejde pålagt efter kl. 16.00 vil der først ske overarbejdshonorering efter præsteret daglig arbejdstidsnorm, medmindre der aftales andet.

Til stk. 8:

En særlig aftale mellem leder og medarbejder kan også indeholde aftale om fravigelse af § 7, stk. 1-3 (Tillæg for tjeneste på ubekvemme tidspunkter).

§ 7. TILLÆG FOR TJENESTE PÅ UBEKVEMME TIDSPUNKTER

- Stk. 1 Ved medarbejders overnatning ude i forbindelse med undervisning eller anden pålagt tjeneste ydes en kontant godtgørelse pr. overnatning svarende til $3\frac{3}{4}$ timesats. Ved overnatning ude i forbindelse med egen uddannelse ydes en kontant godtgørelse pr. overnatning svarende til 2 timesatser.
- Stk. 2 Ansatte honoreres, jf. stk. 1, med timesatsen. Timesatsen udgør i perioden (i kroner):

01-09-2021	01-04-2022	01-04-2023
197,76	199,34	203,01

Stk. 3 Man kan i stedet for den kontante godtgørelse i stk. 1 vælge timer til afspadsering.

Stk. 4 Stk. 1-3 gælder ikke for konsulenter.

§ 8. PENSION

Stk. 1 Pensionsbidraget, hvoraf egetbidraget andrager 1/3 af det samlede pensionsbidrag, udgør 16 % af den samlede grund-, funktions-, og kvalifikationsløn.

Stk. 2 Pensionsbidraget indbetales af dbio til den af medarbejderen valgte, anerkendte arbejdsmarkedspensionskasse.

Stk. 3 Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har dbio pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse dbio skriftligt om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Stk. 4 Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan dbio fastsætte procedurer for disse, som for eksempel tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Bemærkninger:

Valg af pensionskasse gennemføres ved ansættelsens start.

Ved indbetaling til ATP (A-sats) anvendes forhøjede satser svarende til det aftalte mellem Sundhedskartellet og Danske Regioner ved OK-forhandlingerne 2008.

§ 9. EFTERLØN

Stk. 1 Efterløn udbetales efter funktionærlovens bestemmelser - dog således, at der ved ansættelse i 1 år udbetales 2 måneders løn, ved 2 år 4 måneders løn og ved 3 år eller mere 6 måneders løn.

Stk. 2 Parterne er enige om, at der i de tilfælde, hvor efterløn efter ovenstående regler ikke kommer til udbetaling, foretages udbetaling af denne til hjemmeværende børn over 18 år under uddannelse.

§ 10. FERIE

Stk. 1. Ferie optjenes og afvikles i henhold til den til enhver tid gældende ferieaftale og aftale om 6. ferieuge mv. mellem Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner. Disse aftaler følges og danner således fortolkningsgrundlaget, bortset fra hvor særlige vilkår er beskrevet nedenfor

Stk. 2 Ferie optjenes og afvikles i dage og ikke i timer.

Stk. 3. Den ansatte kan ikke fravælge ferie med løn til fordel for udbetaling af 12,5 % feriegodtgø-

relse.

- Stk. 4. Ansatte har ret til 1 ekstra uges ferie udover de i Ferieaftalen og aftalen om 6. ferieuge mv. aftalte ferieuger/feriedage.

Optjening af den ekstra uges ferie følger principperne for optjening af ferie i øvrigt.

- Stk. 5. Ved en ansats ophør afregnes et eventuelt mellemværende efter samme principper som ved udbetaling af den 6. ferieuge (jf. aftalen om 6. ferieuge mv. indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner) – såvel ved udbetaling som ved fratræk for feriedage.

- Stk. 6. Fra 1. september 2020 optjenes og afvikles 6. og 7. ferieuge som samtidighedsferie efter samme principper som ferie efter ferieloven.

- Stk. 7. Ferie optjent fra 6. og 7. ferieuge i perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019 (6,7 dage) kan holdes i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Bemærkninger:

*6,7 dage svarer til forholdsmæssigt optjent 6. og 7. ferieuge for perioden (5dg/12 mdr. *8 mdr. *2). Ved at den kan holdes i en forlænget periode sikrer man mulighed for at kunne holde ekstra sommerferie i de perioder, hvor der er stille i dbio, eller fx kan holde en uges efterårsferie udover hovedferien.*

- Stk. 8. Medarbejderen har ret til at holde 6. og 7. ferieuge optjent i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020 efter nærmere aftale med arbejdsgiver indenfor de første 2 år efter overgangen til ny ferielov. (dvs. i perioden fra 1.9.2020-30.8.2022)

Ugerne skal holdes adskilt fra de øvrige ferieuger og kan for 6. ferieuges vedkommende ikke varsles til afholdelse af arbejdsgiver. Er ugerne ikke helt eller delvist holdt inden 31.12.2022 udbetales de til medarbejderen med den aktuelle løn på udbetalingstidspunktet men beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet. Det kan dog konkret aftales mellem den ansatte og nærmeste leder, at ferien overføres til senere afholdelse. Fratræder medarbejderen inden ferien er holdt udbetales den tilsvarende.

Bemærkninger:

Denne ferie svarer til den ferie, der indefrysnes i forhold til 1-5- uge. For at sikre mest mulig fleksibilitet i forhold til afvikling af ferie set i lyset af driften udvides perioden for afvikling af denne ferie. Dermed undgås også en stor ophobning af ferie, der skal holdes over en kort periode.

- Stk. 9. Med respekt for de almindelige regler om varsling af ferie har den enkelte medarbejder fra 1.9.2020 ret, men ikke pligt, til at holde mindst én uges forskudsferie i hvert ferieår – bl.a. for at tilgodese afvikling af ferie i stille perioder, som bl.a. sommerferieperioden.

Bemærkninger:

I forbindelse med overgang til samtidighedsferie har dbio tilkendegivet, at de i videst muligt omfang vil imødekomme ønsker om afholdelse af forskudsferie, så medarbejderen både i overgangsåret, men også efterfølgende, kan opretholde et sædvanligt feriemønster.

Med forskudsferie menes, at medarbejderen holder ferie med løn, hvortil der endnu ikke er optjent ret til løn. Fratræder medarbejderen inden, der er optjent ret til ferie med løn kan der ske modregning i overensstemmelse med ferielovens regler herom.

Reglerne om modregning følger af reglerne i lov nr. 60 af 30/01/2018 om ferie med senere ændringer.

- Stk. 10 Varsling af ferie følger Ferieaftalen og aftalen om 6. ferieuge mv. Der skal som minimum afvikles 5 ugers ferie i ferieafholdelsesperioden.
- Stk. 11 Vedr. overførsel af ferie følges Ferieaftalen og aftalen om 6. ferieuge mv. Såvel den 5. som den 6. ferieuge som den ekstra uges ferie (dog maksimalt 2 uger) kan aftales overført til den kommende ferieafholdelsesperiode, såfremt afviklingen samtidig fastlægges. Aftale om overførsel skal være indgået senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden. Udbetales en uges ferie kan der alene aftales overført 1 uge.
- Stk. 12 Som et alternativ til en aftalt overførsel med samtidig fastlæggelse af afviklingstidspunkt, kan op til 2 ferieuger uden aftale overføres til opsparingsordningen, sammen med de opsparede dage fra fritvalsordningen. Ønske om at overføre ubrugte feriedage til opsparingsordningen skal meddeles dbio inden udløb af ferieafholdelsesperioden (31/12)

Bemærkninger:

Der henvises i øvrigt til overenskomstens afsnit om fritvalsordning og protokollat om muligheder for opsparing til orlov med løn af 11. august 2021 med tilhørende bilag med beskrivelse af opsparingsordningen.

- Stk. 13 Den ansatte har ret til udbetaling af ferie svarende til en uge, hvilket skal være meddelt ledelsen inden 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- Udbetalingen – kaldet "ferieerstatning" – beregnes efter samme principper som særlig feriegodtgørelse. Der udbetales 0,4 % af foregående årsløn for hver feriedag som vælges/aftales udbetalt. Udbetalingen sker med lønuddbetalingen for april måned.
- Stk. 14 Udover løn i ferieperioden udbetales der 2 % af den i optjeningsperiodens oppebårne løn, inklusive såvel eget pensionsbidrag som arbejdsgivers pensionsbidrag. Tillægget er sammensat af 1 % efter ferieloven og 1 % efter overenskomsten.

Fra og med 31.5.2021 følger udbetalingen af ferietillæg efter såvel loven som overenskomsten reglerne i den nye ferielov. Det betyder, at ferietillægget udbetales hhv. med majløn - for perioden september til og med maj – og augustlønnen for perioden juni til og med august.

Bemærkninger:

Udbetaling af ferietillæg i overgangsperioden følger reglerne i § 4 i Protokollat om Aftale om indførelse af fuld samtidighedsferie, herunder overgangsordningen" af 19.9.2019

- Stk. 15 Der er ret til erstatningsferie for sygdom opstået under ferien, jfr. principperne i ferieloven. Ferielovens principper for erstatningsferie omfatter også sygdom under den 6. og 7. ferieuge. dbio kan anmode om lægelig dokumentation. dbio afholder udgiften til en eventuel lægelig dokumentation.
- Stk. 16 Elever har ret til ferie efter reglerne i ferieaftalen, samt aftalen om 6. ferieuge. Der er ret til 7. ferieuge efter samme principper.
- Stk. 17 Ferieplanen for hovedferien skal være lagt senest den 1. februar.
- Stk. 18 I forbindelse med 20-, 25-, 30-, 35- og 40-års jubilæum i dbio ydes det år, hvor jubilæet finder sted, en uges ekstra ferie.

§11. FRITVALGS-MODEL

"Opsparingsordning:

Det er ved OK 18 aftalt, at der som et nyt element i fritvalgsordningen arbejdes for en model, hvor der kan opspares frihed til afholdelse af en længere orlov med løn fx i forbindelse med ferie. Tanken er, at der fx kan spares op over tre år, og at det i god tid inden afholdelse skal aftales med nærmeste leder, hvis man vil holde fri i en længere periode.

Det er aftalt, at en arbejdsgruppe med repræsentanter for medarbejdere og ledelse udarbejder en model, der så vidt muligt implementeres pr. 1. april 2019, hvor fritvalgsordningen dels udvides med 1%-point, og hvor der dels er mulighed for omvalg i fritvalgsordningen.

Ved underskrift af denne overenskomst foreligger ikke en endelig model for opsparingsordning. Den søges indarbejdet i overenskomsten ved OK 21".

Stk. 1. Den enkelte medarbejder kan frit vælge mellem forbedringer i form af ekstra fridag(e), opsparing til orlov med løn, forhøjet pensionsindbetaling, forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse eller løn.

- Der kan vælges op til tre ekstra fridage, der primært placeres i stedet for arbejdsdage omkring jul og nytår. Hvis der ikke er tre hverdage omkring jul og nytår, kan de resterende dage placeres på én af de tre hverdage, der ligger før Skærtorsdag.
- Som del af den i forbindelse med OK18 aftalte opsparingsordning til frihed med løn kan der vælges op til 10 dage til opsparingsordningen til orlov med løn. Der henvises i øvrigt til protokollat om muligheder for opsparing til orlov med løn af 11. august 2021 med tilhørende bilag med beskrivelse af opsparingsordningen.
- Der kan tilsammen maksimalt vælges 10 dage til ekstra fridage og opsparing til orlov med løn.
- Der er ikke begrænsning på det antal gange forhøjelse af pensionsindbetalingen med 0,5 % kan vælges inden for rammerne af fritvalgsordningen. Midlerne kan anvendes til en forhøjelse af den normale pensionsindbetaling eller til ratepension eller lignende pensionsformål udbudt af den pensionskasse, medarbejderen er medlem af.
- Der er ikke begrænsning på det antal gange forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse med 0,5 % kan vælges inden for rammerne af fritvalgsordningen. Udbetalingen følger samme regler som ved udbetaling af særlig feriegodtgørelse i øvrigt.

Som alternativ til øvrige elementer i fritvalgsordningen kan den enkelte medarbejder vælge en forhøjelse af lønnen med indregnet udgift til pensionsforhøjelse.

Stk. 2. En fridag, en dag i opsparingsordningen til orlov med løn, en forhøjelse af feriegodtgørelsen med 0,5 %, en forhøjelse af pensionsindbetalingen med 0,5 % samt lønforhøjelse med 0,5 % betragtes som fem ligestillede enheder.

Stk. 3. Hver medarbejder kan vælge 12 enheder. Fra 1. september 2022 forhøjes dette til 14 enheder.

Stk. 4. Valgmulighederne kan kombineres frit dog med de begrænsninger, der fremgår af stk. 1.

Stk. 5. Den enkelte medarbejders valg foretages ved ansættelse eller ved ændring af fritvalgsordningen i forbindelse med indgåelse af ny overenskomst. Der kan foretages omvalg en gang årligt pr. 1. september. Medarbejderen er selv ansvarlig for at meddele eventuelt omvalg til sin leder inden 1. august.

Stk. 6. Ved fratræden i perioden foretages en forholdsmeæssig udbetaling af en valgt forhøjelse af særlig feriegodtgørelse.

§ 12. SOCIALT KAPITEL

Stk. 1 Sygdom

I forbindelse med sygdom henvises der til reglerne i funktionærloven herom, idet adgangen til forkortet opsigelsesvarsel ved 120 sygedage dog ikke finder anvendelse.

Stk. 2 Fravær af andre familiemæssige årsager

Under fravær som følge af graviditet, barsel m.v. ydes orlov med fuld løn i overensstemmelse med bestemmelserne i den til enhver tid gældende aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem Sundhedskartellet og Danske Regioner.

Der er mulighed for at vælge, at en graviditetsorlov først begyndes 6 uger før forventet fødsel og at barselorloven efter fødsel i stedet forlænges med 2 uger. Valget skal være meddelt ledelsen 3 måneder før forventet fødsel og forudsætter, at den ansatte forventer at kunne arbejde frem til 6 uger før fødslen.

Stk. 3 Omsorgsdage

De ansatte har ret til omsorgsdage i overensstemmelse med den til enhver tid gældende aftale mellem Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 4 Fastholdelse på særlige vilkår

For ansatte som midlertidigt eller varigt har nedsat arbejdsevne kan aftales særlige vilkår. Aftalen skal præcisere på hvilke punkter gældende overenskomst er fraveget.

Arbejdsevnen kan være begrænset af fysiske, psykiske eller sociale grunde.

Stk. 5 Seniorordning

Ansatte, som minimum har 2 års anciennitet og som er fyldt 60 år, kan indgå i en seniorordning. Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan ordningen efter aftale mellem dbio og Fællesklubben træde i kraft tidligere.

Seniorordningen indebærer, at ved aftale om nedsat arbejdstid mellem dbio og den enkelte ansatte og Fællesklubben, jf. stk. 6, indbetaler dbio pensionsbidrag svarende til beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Stk. 6 For ansatte i dbio, som er fyldt 60 år, ydes ekstra ferie svarende til 1 uges frihed årligt. Den ekstra uges frihed kan afholdes i hele dage eller i timer efter eget ønske.

For de medarbejdere, der er omfattet af denne ekstra uges ferie, kan tillige den 6. og den 7. feriedag afholdes som timer. Disse højst 3 uger kan slås sammen og afvikles som fast nedsat arbejdstid – eller som nedsat arbejdstid efter behov. Placering heraf aftales med ledelsen. For medarbejdere omfattet af ovenstående vedrørende en fast nedsat arbejdstid er der ikke mulighed for udbetaling af ferie. Ved fratrædelse sker udbetaling i henhold til overenskomstens øvrige bestemmelser herom.

I stedet for rettighederne beskrevet i stk. 6, 2. afsnit, kan den ansatte vælge udbetaling af den ekstra uges frihed som enkelt dage i henhold til regler for udbetaling af 6. feriedag, eller den ansatte kan vælge indbetaling til pensionsformål.

Den ekstra uges frihed ydes fra og med det kalenderår, man fylder 60 år, og den afvikles inden for et kalenderår.

En medarbejder, der er fyldt 60 år, og som fratræder pga. overgang til efterløn eller alderspension, får udbetalt en fratrædelsesydelse svarende til ½ månedsløn. Den halve månedsløn

beregnes ud fra den fast påregnelige løn, inkl. eget pensionsbidrag.

Stk. 7 Tryghedsbestemmelser

1) Ændringer, der kan medføre reduktion i de fastansattes beskæftigelse, dvs. rationaliseringsforanstaltninger som følge af organisationsarbejde og - sammenlægninger, virksomhedsoverdragelser, strukturændringer og/eller budgetmæssige grunde, skal drøftes med Fællesklubben før de gives virkning for enkelte ansatte.

I drøftelsen indgår muligheden for at afværgе afskedigelser ved naturlig afgang, frivillige ordninger, anvendelse af overenskomstens muligheder for seniorordninger samt omplacering med nødvendig efteruddannelse til anden passende stilling.

2) Gennemførelse af personalereduktion bør så vidt muligt ske ved naturlig afgang. Hvis afskedigelse gennemføres med henblik på en reduktion af personalet, skal der i vidt omfang tages hensyn til ansættelsesanciennitet, når det er foreneligt med tjenestens tarv.

3) Virkningen af en afskedigelse som ikke er begrundet i den ansattes egne forhold søges afbødet efter drøftelse med Fællesklubben. I drøftelserne kan indgå støtte til ny jobsøgning, opkvalificering eller særlig fratrædelsesgodtgørelse.

§ 13. OPSIGELSE

Stk. 1 Opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende funktionærlov.

Enhver opsigelse fra foreningens side skal drøftes med Fællesklubben før den afgives.

Stk. 2 Der kan ved nyansættelser aftales indtil 3 måneders gensidig prøvetid, hvor opsigelsesvarsel fra begge sider er 14 dage til en hvilken som helst dag.

Stk. 3 Midlertidigt ansatte (vikarer og lignende) har efter en måneds beskæftigelse krav på en uges opsigelse. I øvrigt henvises til funktionærlovens bestemmelser herom.

Stk. 4 Skønner Fællesklubben, at afskedigelsen af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller dbio's forhold, kan Fællesklubben indenfor en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med dbio.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet indenfor en frist af 1 måned efter forhandlingen af Fællesklubben kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af dbio og 2 af HK/DJØF, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkninger af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i foreningen i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 5 Bestemmelsen om afskedigelsesagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved

institutionen i den nuværende stilling i mindst 1 år før afskedigelsen.

§ 14. UDDANNELSE OG UNDERVISNING

Stk. 1 Der kan efter aftale ydes frihed med løn til deltagelse i relevante kurser.

§ 15. TJENESTEFRIHED

Stk. 1 Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Stk. 2 Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 16. TILLIDSMANDBESTEMMELSER

Stk. 1 De ansatte har ret til at vælge tillidsrepræsentant og danne klub.

Stk. 2 Tillidsrepræsentanten vælges blandt de medlemmer af Fællesklubben, som ikke er elever. Valget anmeldes skriftligt af HK/DJØF overfor ledelsen. Ledelsen er berettiget til at gøre indsigelse mod valget indenfor tre uger efter modtagelse af anmeldelsen.

Stk. 3 Tillidsrepræsentanten skal have adgang til at varetage sit hverv i anliggender, der angår dbio og de kolleger, den pågældende repræsenterer.

Efter aftale gives der tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser.

Stk. 4 Tillidsrepræsentanten har pligt til i samarbejde med dbio at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt af dbio's medarbejders personlige anliggender kan denne inden tillidsrepræsentanten eventuelt forhandler sagen, selv direkte overfor dbio forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde. Under forhandling med dbio's ledelsesrepræsentanter er enhver medarbejder dog berettiget til at give møde med tillidsrepræsentanten som bisidder.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderne i almindelighed, er tillidsrepræsentanten, når medarbejderne, enten fordi de føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det, forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for dbio.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved dbio afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Stk. 5 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. I øvrigt følges reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentanter i aftale indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner ved overenskomstforhandlingerne. Tilsvarende aftales bestemmelser om afskedigelse af en tillidsrepræsentantsuppleant eller en arbejdsmiljørepræsentant finder ligeledes anvendelse.

Stk. 6 Tillidsrepræsentanten er formand for Fællesklubben.

I arbejdstiden kan Fællesklubben afholde møder om faglige spørgsmål, der vedrører dbio, såfremt der forud er truffet aftale herom med dbio's ledelse.

På et aftalt sted er det Fællesklubben tilladt at opslå faglige meddelelser til medlemmerne.

§ 17. VOLDGIFT

Stk. 1 Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkning af eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter.

Da organisationerne er selvstændige parter i overenskomsten, har den enkelte organisation en selvstændig påtaleret.

Stk. 2 Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationen/organisationerne deltager. Begæret mæglingsmøde skal holdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage. Opnås der her enighed om løsningen på uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 3 Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret. Ved voldgift vælger hver part - dbio henholdsvis HK/DJØF - en voldgiftsmand, og disse vælger i forening en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og eventuelt afsiger kendelse. Opnås ikke enighed om valget af en opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne denne.

De faglige organisationer indgår indbyrdes grænseaftaler, der angiver, hvilke grupper af medarbejdere de enkelte faglige organisationer repræsenterer. De faglige organisationer underretter dbio om, hvilken af de faglige organisationer, der repræsenterer dem alle ved mægling og voldgift.

Stk. 4 Ved uoverensstemmelser omkring en enkelt medarbejders ansættelse er det denne medarbejders organisation, som varetager medarbejderens interesser.

§ 18. OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE

Stk. 1 Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2021 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 1. april, dog tidligst den 1. april 2024.

Stk. 2 Alle krav i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2021 er afhandlet med nærværende overenskomst.

København, den

26/9 - 2022

For Danske Biøanalytikere

For HK

For Fællesklubben

For DJØF

