

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 sekretærers 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 afspadsering 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: Fixtiden defineres som det tidsrum, hvor alle skal være til stede med mindre andet

er aftalt i konkrete tilfælde. Fixtiden begynder klokken 10:00 og slutter klokken 15:00.

Flextid: Flextiden er det tidsrum, hvori man (under iagttagelse af fixtiden) frit kan placere sin mødetid og gåtid. Flextiden 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/gå tider. Ved månedens afslutning opgøres den præsterede arbejdstid.

Afvigelser: Overskydende timer overføres til afspadsering 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 Konsulenter registrerer fravær i den enkelte medarbejders elektroniske flexskema.

§ 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, med mindre 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	1-4-2015	1-10-2015	1-10-2016	1-4-2017	1-10-2017
Grundløn	0 år	292.495	294.191	297.428	298.915	302.681
Kvalifikationstrin 1	4 år	304.636	306.403	309.774	311.322	315.245
Kvalifikationstrin 2	8 år	324.724	326.607	330.200	331.851	336.032
Kvalifikationstrin 3	10 år	341.209	343.188	346.963	348.698	353.092

IT-medarbejder	Anciennitet	1-4-2015	1-10-2015	1-10-2016	1-4-2017	1-10-2017
Grundløn	0 år	324.724	326.607	330.200	331.851	336.032
Kvalifikationstrin 1	4 år	340.288	342.262	346.027	347.757	352.139
kvalifikationstrin 2	6 år	357.871	359.947	363.906	365.726	370.334

Konsulent	Anciennitet	1-4-2015	1-10-2015	1-10-2016	1-4-2017	1-10-2017
Grundløn	0 år	381.016	383.226	387.442	389.379	394.285
Kvalifikationstrin 1	2 år	447.572	450.168	455.120	457.396	463.159
kvalifikationstrin 2	5 år	475.464	478.221	483.482	485.899	492.021

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 16:15.
- 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 stk. – 1- 6 gælder ikke for konsulenter.

§ 7. TILLÆG FOR TJENESTE PÅ UBEKVEMME TIDSPUNKTER OG UNDERVISNING

- Stk. 1 Ved medarbejderes overnatning ude i forbindelse med undervisning eller anden pålagt tjeneste ydes en kontant godtgørelse pr. overnatning svarende til 3 ¾ 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):
- | 01-04-2015 | 01-10-2015 | 01-10-2016 | 01-04-2017 | 01-10-2017 |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| 177,35 | 178,37 | 180,34 | 181,24 | 183,52 |
- 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 hjemmenværende børn over 18 år under uddannelse.

§ 10. FERIE

- Stk. 1. Ferie ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferieaftale mellem Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner. Denne ferieaftale følges og danner således fortolkningsgrundlaget, bortset fra hvor særlige vilkår er beskrevet.
- Stk. 2 Den ansatte kan ikke fravælge ferie med løn til fordel for udbetaling af 12,5 % feriegodtgørelse.
- Stk. 3. Ansatte har ret til 1 ekstra uges ferie udover de i Ferieaftalen aftalte ferieuger/feriedage.
- Optjening af den ekstra uges ferie følger principperne for optjening af ferie i øvrigt.
- Stk. 4. Ved en ansats ophør afregnes et eventuelt mellemværende efter samme principper som ved udbetaling af den 6. ferieuge (jf. Ferieaftalen indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner) – såvel ved udbetaling som ved fratræk for feriedage.
- Stk. 5 Varsling af ferie følger Ferieaftalen. Der skal som minimum afvikles 5 ugers ferie i ferieåret.
- Stk. 6 Vedr. overførsel af ferie følges Ferieaftalen. Såvel den 6. ferieuge som den ekstra uges ferie kan aftales overført, såfremt afviklingen samtidig fastlægges. Aftale om overførsel skal være indgået inden 1. april i ferieåret.
- Stk. 7 Den ansatte gives ret til udbetaling af ferie svarende til en uge, hvilket skal være meddelt ledelsen inden 1. april i ferieåret.

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 lønudbetalingen for april måned.

- Stk. 8 Udover løn i ferieperioden udbetales der 2 % af den i optjeningsåret oppebårne løn, inklusive såvel eget pensionsbidrag som arbejdsgivers pensionsbidrag.
- Stk. 9 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. 10 Elever har ret til forholdsæssig restferie med løn set i forhold til ansættelsestidspunktet, dog max 2 uger i alt.
- Stk. 11 Ferieplanen skal være lagt senest den 1. april.
- Stk. 12 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

- Stk. 1 Den enkelte medarbejder kan frit vælge mellem forbedringer i form af ekstra fridag(e), forhøjet pensionsindbetaling, forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse eller løn.
- Der kan vælges op til tre ekstra fridage, der kan placeres i stedet for arbejdsdage mellem jul og nytår.
 - 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 forhøjelse af feriegodtgørelsen med 0,5 %, en forhøjelse af pensionsindbetalingen med 0,5 % samt lønforhøjelse med 0,5 % betragtes som fire ligestillede enheder.
- Stk. 3 Hver medarbejder kan vælge otte enheder. Fra 1. april 2016 forhøjes dette til ni enheder og fra 1. april 2017 til 10 enheder.
- Stk. 4 Valgmulighederne kan kombineres frit dog med den begrænsning af antal fridage som nævnt i stk. 1 første pind.
- 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. april. Medarbejderen er selv ansvarlig for at meddele eventuelt omvalg til sin leder inden 1. marts.
- Stk. 6 Ved fratræden i perioden foretages en forholdsæssig 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.

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. ferieuge 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 er der ikke mulighed for udbetaling af ferie. Ved fratræden sker udbetaling i henhold til overenskomstens øvrige bestemmelser herom.

I stedet for rettighederne beskrevet i Stk. 5, 3. afsnit, kan den ansatte vælge udbetaling af den ekstra uges frihed som enkelt dage i henhold til regler for udbetaling af 6. ferieuge, 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. 6 Tryghedsbestemmelser

1) Ændringer, der kan medføre reduktion i de fastansatte beskæftigelse, dvs. rationaliseringsforanstaltninger som følge af organisationssamarbejde 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 afværge afskedigelser ved naturlig afgang, frivillige ordninger, anvendelse af overenskomstens muligheder for seniorordninger samt omplacement 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 afskedigelsessagens 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 medarbejderes 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 den 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.

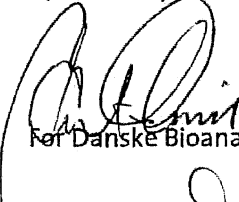
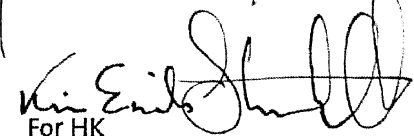
Stk. 4 Ved uoverensstemmelser omkring en enkelt medarbejders ansættelse er det denne medarbejders organisation, som varetager medarbejderens interesser.

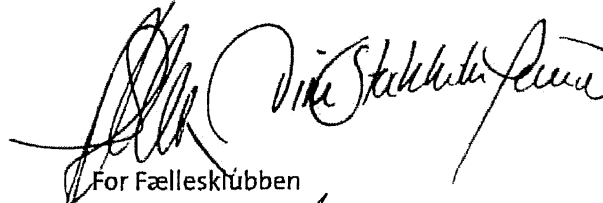
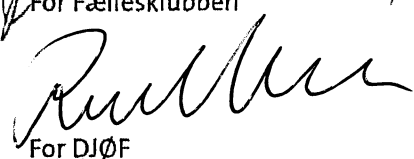
§ 18. OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE

Stk. 1 Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2015 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 1. april, dog tidligst den 1. april 2018.

Stk. 2 Alle krav i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2015 er afhandlet med nærværende overenskomst.

København, den 23/1 2017


For Danske Bioanalytikere

For HK


For Fællesklubben

For DJØF

