

Overenskomst for akademikere

DBC A/S

Bibliotekarforbundet

Djøf

DM – Dansk Magisterforening

Ingeniørforeningen, IDA

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| Kapitel 1. Overenskomstens område | 3 |
| § 1. Overenskomstens område | 3 |
| Kapitel 2. Aflønning mv. af akademikere efter basislønsystemet | 3 |
| § 2. Ansættelsesbrev..... | 3 |
| § 3. Løndannelsen | 3 |
| § 4. Basisløn og indplacering | 3 |
| § 5. Funktionstillæg | 4 |
| § 6. Kvalifikationstillæg | 4 |
| § 7. Resultatløn | 4 |
| § 8. Forhandlingssystemet og konfliktløsning | 4 |
| § 9. Lønberegning/lønfradrag..... | 5 |
| § 10. Anciennitet | 5 |
| § 11. Lønregulering | 5 |
| § 12. Lønudbetaling | 6 |
| § 13. Pension..... | 6 |
| § 14. Valgfrihed | 6 |
| § 15. Arbejdstid | 7 |
| § 16. Befordringsgodtgørelse..... | 8 |
| § 17. Ferie..... | 8 |
| § 18. Orlov | 8 |
| § 19. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager | 8 |
| § 20. Seniorpolitik | 9 |
| § 21. Barns sygdom | 9 |
| § 22. Opsigelse..... | 10 |
| § 23. Sygdom, værnepligt og efterløn..... | 11 |
| § 24. Tjenestefrihed..... | 11 |
| § 25. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler..... | 11 |
| Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse..... | 12 |
| § 26. Ikrafttræden og opsigelse..... | 12 |
| Bilag 1. Overenskomstens område..... | 13 |
| Bilag 2. Rådighedsvagtaftale for akademikere på DBC A/S..... | 14 |
| Bilag 3 Kompetenceudvikling | 15 |
| Bilag 4 Protokollat til overenskomst for akademikere på DBC A/S om lokale lønforhandlinger..... | 17 |

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter alle ansatte medarbejdere i DBC A/S med akademisk uddannelse, som fremgår af bilag 1 til den til enhver tid gældende overenskomst for akademikere ansat i kommuner, og hvor uddannelsen anvendes til at bestride de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Stk. 2

Overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden dansk eller udenlandsk uddannelse end nævnt i stk. 1.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke direktører.

Kapitel 2. Aflønning mv. af akademikere efter basislønsystemet

§ 2. Ansættelsesbrev

Aftale indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

§ 3. Løndannelsen

Lønnen består af 4 elementer: basisløn, jf. § 4, funktionstillæg, jf. § 5, kvalifikationstillæg, jf. § 6 og resultatløn, jf. § 7.

§ 4. Basisløn og indplacering

Stk. 1

Den ansatte – bortset fra bachelorer, jf. § 4, stk. 3 - indplaceres i nedenstående basislønsforløb og i forhold til sin anciennitet, jf. § 10:

| Basisløn (årlig – fuld tid) | Pr. 1. marts 2014 (1. marts 2014- niveau) |
|--------------------------------|---|
| 1 | 327.456,68 kr. |
| 2 | 365.188,92 kr. |
| 3 | 400.310,64 kr. |

Stk. 2

Basislønstrin 1 og 2 er to - årige, jf. § 10.

Stk. 3

Bachelorer aflønnes efter basislønstrin 1.

Bemærkning:
Eventuelle forud for 1. april 2002 ansatte bachelorer med en højere aflønning bevarer denne.

§ 5. Funktionstillæg

Stk. 1

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

Stk. 2

Funktionstillæg aftales på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager. Funktionstillæg gives som pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationstillæg

Stk. 1

Kvalifikationstillæg ydes ud over basislønnen og eventuelle funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders eller grupper af medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationstillæg gives som pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

Bemærkning:

Ved forhandling af kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan der tages hensyn til faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller hensyn til rekruttering og fastholdelse.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over basisløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af en kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Det kan aftales at resultatløn er pensionsgivende.

Bemærkning:

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

§ 8. Forhandlingssystemet og konfliktløsning

§ 10 og § 11, stk. 3. i overenskomst pr. 1. april 2011 for akademikere ansat i kommuner gælder.

Bemærkning:

Der henvises endvidere til Protokollat om lokale lønforhandlinger.

§ 9. Lønberegning/lønfradrag

Aftale indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

§ 10. Anciennitet

Stk. 1

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen – i eller uden for virksomhedens tjeneste – har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

Stk. 2

Hvor forholdene taler derfor, kan der mellem de relevante overenskomstparter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

Stk. 3

For deltidsbeskæftigede gælder følgende:

1. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 timer pr. uge optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte tjenestetid.
2. Ved ansættelse på deltid med mindst 8 timer pr. uge optjenes fuld anciennitet.
3. For beskæftigede forud for 1. april 1987 beregnes anciennitet forholdsmæssigt ved mindre end 20 timer pr. uge og fuldt ud for 20 timer eller mere pr. uge.
4. Hvis en ansat har (haft) mere end én deltidsansættelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.
5. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 timer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.

§ 11. Lønregulering

Den løn, der er nævnt i §§ 4 – 6, reguleres således:

- 0,96 % pr. 1. april 2015
- 0,35 % pr. 1. oktober 2015
- 0,50 % pr. 1. januar 2016
- 0,40 % pr. 1. april 2016
- 1,00 % pr. 1. oktober 2016
- 1,20 % pr. 1. januar 2017
- 0,80 % pr. 1. oktober 2017

Endvidere reguleres lønnen med den regulering, der er gældende på det kommunale område, jf. det mellem KL og Forhandlingsfælleskabet indgåede forlig af den 16. februar 2015 vedrørende ”Reguleringsordningen og Privatlønsværnet.”

§ 12. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 13. Pension

Stk. 1

Akademikere ansat under nærværende overenskomst er berettiget til pension i henhold til obligatorisk pensionsaftale mellem DBC A/S og Nordea Liv og Pension.

Tidsbegrænset ansatte kan vælge indbetaling til en af den ansatte valgt kapitalpensionsordning/anvist pensionsselskab.

Stk. 2

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 5,7% af basislønnen, jf. § 4. Arbejdsgiverbidraget udgør 11,4% af basislønnen, jf. § 4.

Stk. 3

Bestemmelsen i stk. 2 gælder også for funktionstillæg og kvalifikationstillæg, der ydes i henhold til §§ 5-6 med mindre andet er aftalt.

§ 14. Valgfrihed

Stk. 1

De af overenskomsten omfattede har som alternativ til den under § 11 nævnte, generelle lønregulering ret til i stedet at få

- a) en procentvis pensionsforhøjelse svarende til værdien af det, som følger af den generelle lønstigning, eller
- b) en eller flere ekstra, årlig(e) feriedag(e) til afvikling fra og med det førstkommande ferieår til en pris af 0,4%, der derved fragår den generelle lønstigning, som den pågældende ellers ville få, jf. § 11.

Såfremt de omhandlede lønstigninger ikke har en sådan størrelse, at de kan finansiere feriedag(e), kan den ansatte overføre sit tilgodehavende til køb af feriedag(e) i efterfølgende år, når midlerne rækker hertil.

Stk. 2

Senest den 15. marts hvert år orienterer DBC A/S skriftligt de af overenskomsten omfattede om størrelsen af den i § 11 nævnte procentvise, generelle lønregulering.

Stk. 3

Den ansatte meddeler senest den 1. april skriftligt DBC A/S, såfremt vedkommende ønsker at gøre brug af et af de under stk. 1 nævnte muligheder for frit valg. Tilbageførsel kan varsles med et år til en 1. april.

Stk. 4

De under stk. 3 nævnte valg kan træffes en gang årligt. Der kan højst tilkøbes i alt fem ekstra feriedage i henhold til stk. 1 litra b).

Stk. 5

Afvikling af de under stk. 1 litra b) nævnte feriedage følger bestemmelserne i Aftale om ferie. De omhandlede feriedage kan aftales overført på tilsvarende måde som anført i § 5 i Aftale om ferie. I forbindelse med stillingsfratræden inden feriedagene er afholdt, finder udbetaling sted i overensstemmelse med § 10 i Aftale om ferie.

Stk. 6

I overenskomstperioden kan DBC A/S efter organisationernes godkendelse tilbyde medarbejderne andre elementer i valgfrihedsordningen end de, der er nævnt i § 14, stk. 1.

§ 15. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i § 4 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2

1. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer pr. uge træffes forud aftale mellem DBC A/S og organisationen.
2. Ved ansættelse på deltid med 8 – 20 timer pr. uge sker efterfølgende underretning fra DBC A/S til organisationen.
3. Ved ansættelse på deltid med mindst 21 timer pr. uge forholdes som ved fuldtidsansættelse.

Stk. 3

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

For deltidsbeskæftigede gælder, at betaling for arbejder ud over den aftalte arbejdstid er pensionsgivende, jf. § 13, stk. 2-3.

Stk. 4

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, påskelørdag, 1. maj og Grundlovsdag er fridage.

Stk. 5

Ansatte med barn/børn under 7 år har ret til at få nedsat arbejdstiden – dog ikke til mindre end 30 timer pr. uge. DBC A/S indbetaler det fulde pensionsbidrag (såvel DBC's bidrag som den ansattes bidrag) svarende til forskellen mellem den nedsatte ugentlige beskæftigelsesgrad og den højere ugentlige beskæftigelsesgrad, som den ansatte havde forud for arbejdstidsnedsættelsen.

Retten for den ansatte ophører den 1. i måneden efter barnets fyldte 7. år.

Bemærkning

Måtte en ansat der i øvrigt opfylder betingelserne i nærværende beskæftigelse have behov for nedsættelsen af arbejdstiden til mindre end 30 timer pr. uge, kan dette aftales med ledelsen. I den situation betaler DBC A/S fortsat det fulde pensionsbidrag, jf. ovenfor, svarende til forskellen mellem en ugentlig beskæftigelsesgrad på 30 timer og den højere ugentlige beskæftigelsesgrad, som den ansatte havde forud for arbejdstidsnedsættelsen.

Stk. 6

Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere indgået mellem KL og AC gælder idet dog chefgruppen (eksklusiv teamledere) ikke er omfattet af merarbejdsaftalen.

Stk. 7

Aftale indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

Stk. 8

Rammeaftale indgået mellem kommunale arbejdsgivere og KTO om tidsbegrænset ansættelse gælder med virkning fra 1. juni 2002 med ændringer.

Stk. 9

Rammeaftale indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om tele- og hjemmearbejde gælder.

Stk. 10

Ved etablering af egentlig rådighedsvagt gælder den som bilag 2 optagne aftale om rådighedsvagt

Stk. 11

”Rammeaftale om deltidsarbejde” (KL nr. 04.83) gælder

Stk. 12

”Rammeaftale om trivsel og sundhed” (KL nr. 05.35) gælder.

§ 16. Befordringsgodtgørelse

Aftale indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder.

§ 17. Ferie

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner indgået mellem KL og KTO gælder.

§ 18. Orlov

Stk. 1

Akademikere uden ledelsesbeføjelser har ret til 1 uges orlov pr. kalenderår.

Stk. 2

Orloven gives uden løn.

Stk. 3

Den frihed, der medgår til orlov i henhold til stk. 1, betragtes ved beregning af anciennitet efter basislønsystemet, ferieoptjening og pensionsoptjening, som om den havde været afholdt med normal løn.

§ 19. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

Aftale indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om fravær af familiemæssige årsager gælder.

For nyansatte gælder dog følgende i relation til omsorgsdage:

En nyansat medarbejder, der ansættes før den 1. juli i kalenderåret, har ret til at afholde 2 omsorgsdage under forudsætning af, at barnet i øvrigt opfylder aldersbetingelserne. En nyansat, der tiltræder den 1. juli i kalenderåret eller senere har ret til at afholde 1 omsorgsdag under forudsætning af, at barnet i øvrigt opfylder aldersbetingelserne. En medarbejder, som

i kalenderåret undlader at udnytte sin ret til omsorgsdage eller fratræder uden at have opbrugt sin ret til omsorgsdage, får ingen kompensation herfor.

§ 20. Seniorpolitik

Stk. 1

De af overenskomsten omfattede ansatte som har mindst 5 års ansættelse på DBC A/S, og som er fyldt 52 år, har ret til en arbejdstidsreduktion på 1/10 af den normale ugentlige arbejdstid med sædvanlig lønafkorting, men med optjening af pension som om pågældende var fortsat på fuld tid, jf. § 15, stk. 1.

DBC A/S indbetaler det fulde pensionsbidrag (altså såvel DBC's bidrag, som den ansattes bidrag) svarende til forskellen mellem den nedsatte ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid som den ansatte havde forud for arbejdstidsnedsættelsen.

Stk. 2

Efter mindst 5 års ansættelse på DBC A/S og ved det fyldte 57. år har en af overenskomsten omfattet ansat ret til at reducere sin arbejdstid med 2/10 i forhold til normal fuldtidsbeskæftigelse med sædvanlig lønafkorting, men med optjening af pension, som om pågældende fortsat var på fuld tid, jf. § 15, stk. 1.

DBC A/S indbetaler det fulde pensionsbidrag (altså såvel DBC's bidrag, som den ansattes bidrag) svarende til forskellen mellem den nedsatte ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid som den ansatte havde forud for arbejdstidsnedsættelsen.

Stk. 3

Med virkning fra den 1. januar 2009 har en ansat ret til fravær med sædvanlig løn i:

- to dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- tre dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- fire dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Bemærkning:

Eventuelle uenigheder i forhold til §20, stk. 3 afklares i overensstemmelse med de kommunale aftaleparters fortolkning.

§ 21. Barns sygdom

Stk. 1

Efter anmodning i det enkelte tilfælde er der adgang til hel eller delvist tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte
2. Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
3. Forholdene på tjenestestedet tillader det.

Bemærkning:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. og 2. sygedag.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 og 4 har den ansatte ret til løn.

Stk. 3

Hvis den ansatte misbruger ordningen kan adgang til fravær inddrages.

Stk. 4

Den ansatte har i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed når følgende betingelser er opfyldt:

1. Barnet er under 14 år
2. Barnet er hjemmeboende
3. Tjenestefriheden er nødvendig af hensyn til pasning af det syge barn
4. Den ansatte udfører arbejde fra hjemmet såfremt fraværet er ud over barnets første og anden sygedag og såfremt det er foreneligt med omsorgshensynet til det syge barn
5. Tjenestefriheden er forenelige med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

Hvis begge forældre er ansat på DBC gælder fraværsretten kun den ene forældre.

§ 22. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens regler om opsigelse anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom (120-dages reglen) gælder dog ikke.

Stk. 2

Det påhviler DBC A/S skriftligt at meddele enhver opsigelse til den ansatte og vedkommende organisation. Denne meddelelse skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Stk. 3

Skønner organisationen, at opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller DBC A/S's forhold, kan den inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med DBC A/S.

Stk. 4

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen kræve spørgsmålet gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn.

Stk. 5

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af vedkommende organisation, og 2 medlemmer udpeges af DBC A/S. De fire medlemmer peger i fællesskab på en opmand, og parterne retter derefter henvendelse til Arbejdsrettens formand som i almindelighed vil udpege den pågældende efter parternes indstilling.

Stk. 6

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan afhøre parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimelig begrundet i den ansattes eller DBC A/S's forhold, kan det pålægges DBC A/S at afbøde virkningerne ved opsigelsen. Hvis ikke både den ansatte og DBC A/S ønsker ansættelses-

forholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at DBC A/S skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Bemærkning:

Afskedigelsesnævnet er omfattet af kap. 2 i Lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Det er mellem parterne aftalt at afskedigelsesnævnets kompetence, når betingelserne for nedsættelsen af et sådant er opfyldt, jf. nærværende overenskomsts § 21, stk. 9, er udvidet i overensstemmelse med Lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21, litra 3 og § 24 således at krav som støttes på ansættelsesretlig lovgivning behandles i samme sag hvor afskedigelses sagslighed behandles.

Stk. 7

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en ansat som ikke har været uafbrudt beskæftiget i DBC A/S's tjeneste i mindst 8 måneder før afskedigelsen.

§ 23. Sygdom, værnepligt og efterløn

Følgende funktionærlovsbestemmelser gælder:

- a) Løn under fravær på grund af sygdom (§5)
- b) Indkaldelse til aftjening på grund af værnepligt (§ 6)
- c) Efterløn (§8)

§ 24. Tjenestefrihed

Stk. 1

DBC A/S kan give den ansatte tjenestefrihed uden løn når det ikke strider mod virksomhedens interesse.

Stk. 2

Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelle pensionsbidrag kan gives når

1. Det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter,
2. Tjenestefriheden bruges til studier, og
3. Studierne er i virksomhedens interesse.

Stk. 3

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Det er DBC A/S's ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 25. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i på KL's område gælder bortset fra reglerne i § 9, stk. 3 (om indbetaling til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT-fonden). Det i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 mellem KTO og KL aftalte vedrørende valg af

fællestillidsrepræsentanter, ret til valgforbund og mulighed for at aftale flere tillidsrepræsentanter pr. ok-gruppe pr. institution gælder ej heller herværende overenskomst.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2015.

Stk. 2

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Ballerup, den

5/10-15

For
DBC A/S

For
Bibliotekarforbundet

For
Djøf

For
DM – Dansk Magisterforening

For
Ingeniørforeningen, IDA

Bilag 1. Overenskomstens område

Der henvises til bilag 1 i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

Bilag 2. Rådighedsvagtaftale for akademikere på DBC A/S

1. Rådighedsvagt i hjemmet

Beordret rådighedsvagt i hjemmet skal altid have en varighed af mindst 3 timer og for 1 times rådighedsvagt ydes en godtgørelse på 33 1/3 af medarbejderens aktuelle timeløn; ved aktuel timeløn forstås medarbejderens timeløn inden for normal arbejdstid.

Under rådighedsvagten kan medarbejderen tilkaldes over mobiltelefon, udleveret af DBC A/S.

Hvis der ydes vederlag i forbindelse med tilkald jfr. pkt. 2 og pkt. 3 nedenfor, kan der ikke samtidig ydes vederlag for rådighedsvagt i hjemmet.

2. Tilkald med fremmøde på DBC A/S

Ved tilkald med fremmøde på DBC A/S regnes der med mindst 2 timers arbejde. Arbejdet honoreres med medarbejderens aktuelle timeløn + 100%. Arbejdstiden beregnes fra medarbejderen påbegynder transporten fra sin bopæl til DBC A/S og indtil han/hun er tilbage på sin bopæl igen.

3. Tilkald uden fremmøde på DBC A/S

Såfremt opgaven kan løses uden personligt fremmøde på DBC A/S gælder der med mindst 1 times arbejde. Arbejdet honoreres med medarbejderens aktuelle timeløn + 100%.

Vederlaget dækker evt. yderligere opkald inden for den pågældende time.

4. Annullering af rådighedsvagt

Hvor beordret rådighedsvagt annulleres, gælder følgende regler:

- a) Annulleres en rådighedsvagt senest 24 timer før den skulle være påbegyndt, ydes der ingen betaling, jfr. dog nedenfor under b).
- b) Såfremt rådighedsvagten annulleres senere end 24 timer før den skulle være påbegyndt eller hvis den viser sig at være kortere end aftalt, ydes der betaling for hele den beordrede periode. Ved sammenhængende fridage ydes betaling for hele den beordrede periode, såfremt rådighedsvagten annulleres senere end 24 timer før den første vagt, eller viser sig at være kortere tid end beregnet.

5. Afspadsring

Undtagelsesvis kan den godtgørelse, som indtjenes ved rådighedsvagt, gives som afspadsring, hvis medarbejderen ønsker det og hvis forholdene tillader det, således at 3 rådighedstimer giver ret til 1 afspadsringstime.

6. Sygdom, kursus og ferie

I det omfang, der i de enkelte funktioner er behov for, at rådighedsvagt pålægges over længere tid (mere end 3 måneder), og den enkelte medarbejder pålægges rådighedsvagt i henhold til faste vagtplaner, ydes der også godtgørelse for rådighedsvagt, selv om vagten ikke udføres på grund af sygdom eller kursusdeltagelse. Under ferie ydes der også godtgørelse for rådighedsvagt i det omfang, medarbejderen har optjent ferie med løn.

Bilag 3 Kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg som aftales for grupper af ansatte og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

På virksomheden foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

Dette indebærer at der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter der iværksættes for at nå målene. Forpligtelsen til at gennemføre udviklingsplanen er gensidig. Leder og medarbejder følger op på udviklingsplanen årligt hvilket betyder at der kan finde en justering af udviklingsplanen sted.

Bemærkning:

Som eksempler på relevant efter- og videreuddannelse og specialistuddannelse kan nævnes Masteruddannelse i biblioteks- og informationsvidenskab (Danmarks Biblioteksskole), masteruddannelser v/IT-universitetet, Diplomuddannelse i informationsteknologi v/IT-universitetet, enkeltfag v/Åbent Universitet/IT-universitetet mv.

DBC A/S tilkendegiver at ville understøtte i de af overenskomsten omfattede ansatte i mulighederne for deltagelse i efter-, videreuddannelses- og specialistuddannelsesaktiviteter af den ovenfor nævnte art som supplement til de mere sædvanlige – og stadig vigtige – kursusaktiviteter, som DBC A/S som led i sine bestræbelser på at vedligeholde og ajourføre de ansattes kvalifikationer allerede understøtter, i det omfang det er forsvarligt af hensyn til virksomhedens drift.

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, specialistuddannelse og lignende vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/fothøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

Bilag 4 Protokollat til overenskomst for akademikere på DBC A/S om lokale lønforhandlinger

1. Med henblik på at øge den gensidige forståelse for lønforhandlingssystemet hos DBC A/S er parterne enige om det hensigtsmæssige i at der på DBC A/S forhandles løn en gang årligt.

Forhandlingerne gennemføres i perioden august - november idet der dog forud for den egentlige forhandling gennemføres en overordnet lønpolitisk drøftelse med henblik på gensidig forventningsafstemning, herunder en drøftelse af det økonomiske råderum.

2. Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basis aflønning hvorfor parterne i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal være opmærksomme herpå.
3. Lønssystemet forudsætter at begge parter har mulighed for at fremkomme med forslag til lønændringer for enkeltmedarbejdere eller grupper af medarbejdere. En parts forslag skal fremsendes til modparten således at denne part har tid til at overveje og vurdere den anden parts forslag. Lokalt aftales frister for den tid som parterne skal have til at vurdere modpartens forslag (normalt 14 dage).

I de tilfælde hvor en part ikke selv har fremsat forslag inden for den aftalte frist, kan denne part som hovedregel ikke fremkomme med sine egne forslag. I de tilfælde hvor denne part vurderer at et eller flere af de modtagne forslag som følge af dets/deres indhold også bør resultere i lønændringer for andre ansatte under overenskomsten end dem der er bragt i forslag, kan parten alligevel fremkomme med sine egne forslag. Den anden part skal i så tilfælde ligeledes have en passende frist til at vurdere disse.

4. Parterne er enige om at hvert enkelt forslag skal ledsages af en kortfattet begrundelse med angivelse af om der er tale om funktionsløn, kvalifikationsløn eller resultatløn. De af parterne fremsatte forslag kan eventuelt uddybes i en forhandling hvor en sådan ønskes af en part.
5. Såfremt en af parterne i perioden mellem de årlige lønforhandlinger ønsker at stille forslag om tildeling af tillæg, sker det ligeledes efter ovenstående procedure om fremsættelse af forslag.
6. Såfremt enighed ikke kan opnås ved de lokale lønforhandlinger, kan hver af parterne forlange en fornyet forhandling med inddragelse af vedkommende AC-organisation og KL. En sådan forhandling kan forlanges afholdt senest 6 uger efter den fremsatte begæring.
7. Ved tvivl om fortolkning af det lokale lønaftalesystem på DBC A/S afgøres eventuelle tvister efter de principper der er gældende på det kommunale arbejdsmarked, således at tvister om forståelse af det lokale lønaftalesystem afgøres ved faglig voldgift, mens lokale interestetvister om konkret(e) lønfastsættelse(r) behandles sagen –

med naturlig tilpasning – efter reglerne i § 11, stk. 2 i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

Bilag 4a Procedure for lønforhandling ved ansættelse

Tilbud til ansøger om ansættelse skal indeholde oplysninger om AC-tillidsrepræsentantens navn, tlf.nr og e-mail.

Kopi heraf sendes til AC-tillidsrepræsentanten senest samtidig med fremsendelse af ansættelsestilbuddet til ansøger.