

April 2008

OVERENSKOMST

mellem

Blade Test Centre A/S

og

AC-organisationerne

10.02.2010/ehh

Indholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens område
§ 2	Ansættelse
§ 3	Løn
§ 4	Beregning af løn for brudte måneder og deltidsansættelse
§ 5	Tillæg
§ 6	Pension
§ 7	Udbetaling af løn/pension
§ 8	Arbejdstid og overarbejde
§ 9	Rejsetid og rejseomkostninger
§ 10	Opsigelse
§ 11	Graviditet, barsel og adoption
§ 12	Omsorgsdage
§ 13	Ferie
§ 14	Frihed
§ 15	Efteruddannelse
§ 16	Udstationering
§ 17	Tillidsrepræsentantregler
§ 18	Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.
§ 19	Regler om behandling af uoverensstemmelser
§ 20	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Bemærkninger 1-4

Bilag 1. Indplacering i Finansministeriets lønskala 3 A1

Overenskomstens område

§ 1

Stk. 1 Overenskomsten omfatter løn og arbejdsvilkår for medarbejdere i Blade Test Centre A/S, og er omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Blade Test Centre A/S og AC-organisationerne samt Ingeniørforeningen, IDA. Der henvises til den enhver tid gældende overenskomst mellem AC og Finansministeriets bilag over overenskomstens områder og pensionsordninger. Nuværende bilag A til overenskomsten mellem AC og Finansministeriet. Herudover omfatter overenskomsten korrespondenter.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter dog ikke medlemmer af selskabets direktion.

Stk. 3 Afdelingsledere, projekt- og specialistchefer med personaleledelse og selvstændigt budgetansvar kan ansættes med gensidig forlænget opsigelsesvarsel og arbejdsvilkår, der afviger fra overenskomstens bestemmelser herom. Følgende paragraffer kan fraviges. § 5 stk. 2, stk. 3, stk. 4 og stk. 5, § 8, § 9 og § 15. Se bemærkninger nr. 1.

Disse vilkår må dog i intet tilfælde ud fra en samlet vurdering, stille medarbejderne ringere end de vilkår, der er aftalt i overenskomsten.

Ansættelse

§ 2

Stk. 1 Medarbejderne ansættes efter lovgivningens almindelige bestemmelser. Se bemærkninger 2.

Stk. 2 Ved ansættelse i henhold til denne overenskomst modtager medarbejderen en skriftlig ansættelsesaftale, der opfylder oplysningskravene om selskabets pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 3 Midlertidig - /tidsbegrænset ansættelse kan finde sted. Forlængelse må ikke ske ud over en samlet beskæftigelsesperiode på 12 måneder, ligesom der inden for denne periode kun må ske forlængelse af ansættelsesforholdet 2 gange, medmindre afvigelse herfra aftales mellem selskabets ledelse og vedkommende organisations tillidsrepræsentant. Endvidere skal varsling af fratræden være i overensstemmelse med funktionærlovens regler.

Løn

§ 3

- Stk. 1 Der ydes en basisløn svarende den til enhver tid gældende fællesakademiske lønskala nyt lønsystem nuværende 3 A1. Indplaceringen sker ifølge bilag 1. Arbejdstid er ifølge § 9 stk. 1 37 timer eksklusiv frokost, hvorfor den fællesakademiske lønskala 3 A1 skal tillægges 6,8 %. Se bemærkning 3
- Stk. 2 Lønnen aftales i øvrigt individuelt ved - og under ansættelsen i forhold til, at selskabet skal kunne rekruttere og fastholde medarbejderne, således at den giver udtryk for stillingens art og for den pågældende medarbejders kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.
- Stk. 3 Øvrige løndelev reguleres i overensstemmelse med reguleringsprocenten for løn på det statslige område samt reguleringsstidspunkterne herfor. Grundbeløb 1. oktober 1997 = 1,0, grundbeløb pr. 31. marts 2008 = 1,217913.
- Stk. 4
- En nyansat medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden.
- Stk. 5
- En allerede ansat medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra lønniveauet for sammenlignelige uddannelses-/medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden.

Beregning af løn for brudte måneder og deltidsansættelse

§ 4

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til - eller fratrædelse i en måned, beregnes denne som månedslønnen divideret med den fulde månedlige arbejdstid gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

I de effektive arbejdstimer indregnes de arbejdstimer, som falder på en søgnehelligdag, som ellers ville være medarbejderens normale arbejdsdag.

Stk. 2

Lønnen for deltidsansatte beregnes forholdsæssigt.

Tillæg

§ 5

Stk. 1.

Der kan mellem virksomheden, og den enkelte medarbejder, aftales kvalifikations- og funktionstillæg, samt resultatløn.

Stk. 2.

Der kan mellem virksomheden, og den forhandlingsberettigede organisation, eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af medarbejdere indenfor virksomheden eller dele heraf.

Stk. 3.

Tilsvarende kan der lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 4.

Tilsvarende kan der lokalt aftales kvalifikationstillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer m.v., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5.

Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige tillæg eller midlertidige tillæg.

Stk. 6.

Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

Stk. 7.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg. Bortfald af tillæg kan ske i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige principper.

Pension

§ 6

Stk. 1 Blade Test Centre A/S indbetaler et samlet pensionsbeløb på 17,1 % af alle løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Bruttolønnen er lig indeks 117,1.

Stk. 2 Pensionsbidragene indbetales til de pensionskasser, som de pågældende organisationer er tilknyttet, jf. henvisningen i § 1 2. og 3. punktum. Se bemærkning 3.

Stk. 3 Ved ansættelse skal der, såfremt pension ikke kan indbetales på normale vilkår, indgås aftale med organisationen.

Stk. 4 Såfremt en medarbejder fremsætter ønske om nedsættelse af indbetalingsprocenten skal der forudgående ske konsekvensberegninger af den relevante organisations pensionskasse/selskab. Medarbejderen retter herefter henvendelse til organisationen for at få godkendt en ændret

pensionsindbetaling. Overskydende pensionsdel udbetales til medarbejderen. Indbetalingsprocenten kan ikke være under 9 og nedsættelsesperioden kan maksimalt være i 5 år.

- Stk. 5 For medarbejdere ansat i henhold til Lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning aftales pension specifikt med organisationen og organisationens pensionskasse, således medarbejderen får den for medarbejderen bedste pensionsdækning, herunder bibeholdelse af allerede eksisterende pensionsordninger for medarbejderen.

Udbetaling af løn/pension

§ 7

- Stk. 1 Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig indbetales selskabets og medarbejderens pensionsbidrag til pensionskassen.

Arbejdstid og overarbejde

§ 8

- Stk. 1 Den normale arbejdstid er for fuldtidsansatte 37 timer eksklusiv frokostpause pr. uge. Arbejdstiden lægges normalt mandag til fredag i tidsrummet 7-17. For medarbejdere hvor der aftales et afvigende antal arbejdstimer pr. uge beregnes lønnen forholdsmæssigt. (se bemærkninger 3)
- Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage.
- Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere.
- Arbejdstiden placeres indenfor firmaets flekstidsregler, som aftales lokalt med et opsigelsesvarsel på 3 måneder fra begge parter side.
- Stk. 2 Uanset det i stk. 1 anførte er medarbejderen, når løsningen af arbejdsopgaverne nødvendiggør det, pligtig at præstere overarbejde i rimeligt omfang som afregnes indenfor flexstidsreglerne. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.
- Overarbejde skal så vidt muligt varsles dagen før.
- Stk. 3 Forretningsrejser medregnes med det faktiske tidsforbrug, dog med højst 13 timer pr. døgn jf. skema under § 9.

Stk. 4 Hvis der efter forudgående aftale med nærmeste leder er iværksat overarbejde af længere varighed eller større omfang, godtgøres dette overarbejde ved afspadsering eller med betaling efter forudgående drøftelse mellem nærmeste leder og medarbejderen.

Beordret- / aftalt overarbejde honoreres med 1:1,5 pr. time pr. arbejdstime på hverdage samt overarbejde i week-end, - søgne -/ helligdage samt arbejdsfrie hverdage. Timelønnen opgøres som 1/160,33 del af den pågældende medarbejders netto månedsløn. Der indbetales pensionsbidrag af overtidsbetaling.

Ved overarbejdssituationer er der mulighed for at drøfte tildeling af midlertidigt tillæg til den faste løn, eller der kan udbetales et engangsbeløb. Der indbetales ikke pension af disse midlertidige tillæg og engangsbeløb.

Stk. 5

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig timeløn.

Stk. 6 Det påhviler den enkelte medarbejder så tidligt som muligt at gøre sin nærmeste leder opmærksom på, at der vil kunne opstå problemer med afvikling af medarbejderens arbejdsbyrde inden for den normale arbejdstid.

Såfremt der ikke er mulighed for omlægning af arbejdet, påhviler det nærmeste leder at vurdere nødvendige tiltag, herunder om der bør etableres en aftale om overarbejde.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 4 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Stk. 7

Overtidsbetaling ydes ikke i forbindelse med følgende aktiviteter:

Modtaget undervisning

Deltagelse i konferencer, kongresser o.l.

Stk. 8.

Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med 1 time, og overarbejdstillægget svarende til 0,5 time kan enten udbetales eller afspadseres

Såfremt det aftales, at tillægget afspadseres, skal 50 % tillægget afspadseres med 0,5 time.

Rejsetid og rejseomkostninger

§ 9

Stk. 1 Rejse-/arbejdstid honoreres i henhold til følgende skema:

Pålagt	Ikke pålagt	Frivillig
Møde med kunde	Konference	Julefrokost
Møde med leverandør	Temadage – blanding af	Visse kurser, hvor det
Påkrævet kursus – primært BLAEST interesse	BLAEST og egen	primært er medarbejder
Aftalt kursus i henhold til kompetenceudviklingsplan	interesse	interesse
Deltagelse i udstilling som udstiller	Øvrige aftalte kurser.	
Arbejde i Aalborg for medarbejdere med fast arbejdsplads i	Deltagelse i udstilling som	
Sparkær	besøgende	
Arbejde i Sparkær for medarbejdere med fast arbejdsplads i	Sommerudflugt	
Aalborg		
Den medgåede tid tælles fra afgang BLAEST til retur til	Den medgåede tid svarer	Medgået tid honoreres
BLAEST med mindre tiden til/fra bopæl er mindre. En rejse	til maksimalt en	ikke
kan maksimalt tælles til 13 timer.	arbejdsdag pr døgn.	

Når transporten tillader det, forventes det, at medarbejderen arbejder med opgaver for virksomheden under transporten.

Stk. 2. Medarbejderen skal samlet set vælge den billigste rejseform.

Stk. 3. Ved benyttelse af egen bil betales godtgørelse for de kørte kilometer efter ligningsrådets satser. Højeste sats op til 20.000 km. Herefter de aktuelle lavere satser.

Transport med offentlige transportmidler, taxi eller evt. billeje betales efter regning.

Stk. 4. Øvrige omkostninger dækkes enten efter regning eller overnatning betalt samt skattefri

diæter efter Ligningsrådets satser. Det er en betingelse, at Ligningsrådets betingelser herfor er opfyldt.

Stk. 5. Der ydes passende rejseforskud til afholdelse af udgifter.

Opsigelse

§ 10

Stk. 1 Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærloven og nærværende overenskomst bestemmelser.

Stk. 2 Opsigelse skal meddeles skriftligt. Medarbejderen har på begæring ret til at modtage en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Stk. 3. Medarbejderen har til enhver tid ret til af virksomheden skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, med hvilket arbejde medarbejderen i hovedsagen har været beskæftiget.

Stk. 4 Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst to år og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning, eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage to uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og løn i kursusperioden dækkes af virksomheden. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse indenfor tre måneder efter fratrædelsen, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende.

Stk. 5 Spørgsmål om berettigelse af en afskedigelse, behandles og afgøres efter hovedaftalens bestemmelser om mægling og voldgift.

Stk. 6 Funktionærlovens § 5. stk. 2 finder ikke anvendelse for ansatte under denne overenskomsts område.

Graviditet, barsel og adoption

§ 11

Stk. 1 En medarbejder har ret til fravær på grund af graviditet, barsel og adoption efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. Herudover gælder reglerne i funktionærloven og barselsloven.

Stk. 2 En medarbejder, der er gravid/skal adoptere, skal give selskabet meddelelse om graviditeten/adoptionen, samt om hvornår medarbejderen ønsker at påbegynde sin orlov senest 3 måneder før forventet fødsel/adoption.

Ved graviditetsfravær skal tidspunktet for forventet fødsel på forlangende dokumenteres ved læge- eller jordemoderattest, og fødslen skal ligeledes på forlangende dokumenteres ved fødselsattest.

Stk. 3 En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Stk. 4 En gravid ansat har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

Stk. 5 Moderen har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter fødslen.

Faderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

En registreret partner har tilsvarende i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen, under forudsætning af at partnerne forud for fødslen har samlevet i mindst 2½ år. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barsellovens § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Stk. 6 Moderen og faderen har hver ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barsellovens § 9.

Herudover har den ansatte ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Adoptanter har hver ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barsellovens § 9, jf. § 8, stk. 7.

Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 6 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Faderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

- Stk. 7 En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barsellovens §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.
Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte/forlængede orlov holdes.
- Stk. 8 En ansat, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.
En ansat, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.
- Stk. 9 Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.
Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen ret til orlov med løn efter § 5, stk. 2.
Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.
- Stk.10 Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barsellovens § 7, stk. 2. Faderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.
- Stk.11 Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.
- Stk.12 Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at medarbejderen ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke tidligere har haft, eller på anden måde foranlediger, at selskabets ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven, nedsættes eller bortfalder.

Retten til løn bortfalder endvidere, i det omfang medarbejderen i fraværperioden efter fødslen/adoptionen ved beskæftigelse hos anden arbejdsgiver, ved undervisning eller på anden måde foranlediger, at retten til barselsdagpenge efter dagpengeloven nedsættes eller bortfalder.
- Stk.13 En medarbejder har pligt til i nødvendigt omfang at medvirke til, at selskabet kan opnå refusion i overensstemmelse med dagpengeloven og den centrale barselsfond. Retten til lønnet fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption efter reglerne ovenfor i stk. 1- 3 og stk. 5 - 12 er afhængig af, at selskabet under fraværet modtager fuld dagpengerefusion efter

dagpengelovens regler. I det omfang virksomheden ikke modtager fuld refusion, reduceres medarbejderens krav på betaling tilsvarende.

Omsorgsdage

§ 12

- Stk. 1 Biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte.
- Stk. 2 Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførsel til det følgende kalenderår af
1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
 2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels-/adoptions- eller børnepasningsorlov i et helt kalenderår.
- Stk. 3 En ansat, der ønsker at holde omsorgsdage, skal meddele dette tidligst muligt. Arbejdsgiveren bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.
- Stk. 4 Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage.
- Stk. 5 Efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren kan omsorgsdage tillige afvikles som enkelttimer.
- Stk. 6 Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.
- Stk. 7 På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn, jf. § 12.
- Stk. 8 Hvis den ansatte bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Ferie

§ 13

- Stk. 1 Ferie optjenes med 2,08 dage pr. måneds ansættelse og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven. Ferietillægget udgør 1½ %.
- Ferietillægget udbetales med april måneds løn.
- Restferie kan pålægges afviklet i en opsigelsesperiode efter ferielovens regler. Dog har medarbejderen i tilfælde af arbejdsgiverens opsigelse ret til at bevare 5 restferiedage, hvis fratræden sker senest 31. marts.

Stk. 2 Med henvisning til ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen,
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31. marts i det pågældende ferieår
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år
- ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen. Er medarbejderens opsigelsesperiode længere end overenskomstens og funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler, kan der dog afvikles ferie i et omfang svarende til den periode, det forlængede opsigelsesvarsel udgør.

Ferielovens § 38, stk. 1 om udbetaling af feriegodtgørelse til medarbejdere, som på grund af særlige forhold er forhindret i at afholde ferien, fraviges således, at det mellem leder og medarbejder kan aftales, at ferie, som ikke kan afholdes på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, overføres til det følgende ferieår, jf. lovens § 40.

Stk. 3. Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Frihed

§ 14

Stk. 1 Medarbejderen har i overenskomstperioden ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

For feriefridagene gælder følgende:

- feriefridage optjenes med 0,42 feriedag pr. måneds ansættelse og afvikles i overensstemmelse med reglerne i ferieloven
- feriefridage afholdes med fuld løn
- feriefridagene afvikles i overensstemmelse med medarbejderens ønsker i det omfang, det er foreneligt med arbejdet.
- selskabet kan udmelde en frist for afvikling af feriefridagene. Feriefridage, der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales eller overføres til det efterfølgende ferieår. Konvertering til kontant betaling sker med et beløb svarende til det beløb, der fradrages ved køb af fridage, jf. stk. 2.

Ved fratræden afvikles eller udbetales et beløb svarende til de forholdsmæssigt optjente feriefridage.

Stk. 2 Enkelte, hele fridage kan i særlige tilfælde, og såfremt arbejdsforholdene tillader det, købes mod fradrag i lønnen jf. § 4 stk. 1.

Stk. 3 Følgende dage er fridage med fuld løn: Juleaftensdag, nytårsaftensdag, grundlovsdag, såfremt disse falder på en hverdag.

Stk. 4 Medarbejderen har frihed med løn til nødvendigt hospitalskonsultation. Medarbejderen har desuden frihed med løn til tandlæge, læge, speciallæge, kiropraktor, fysioterapeut og bloddonor konsultation/behandling med op til 1½ time pr gang., såfremt disse ikke kan finde sted udenfor normal kontortid. Friheden gælder kun i forbindelse med medarbejderens egen sygdom/behandling.

Stk. 5 Medarbejderen ydes frihed med løn i op til 1 dag ved dødsdag og 1 dag ved begravelse/bisættelse i nærmeste familie.

Stk. 6 Barns første sygedag.

Medarbejdere kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 15 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun, indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første sygedag, og såfremt forholdene på tjenestestedet tillader det.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 7 Barns hospitalsindlæggelse.

Der indrømmes frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 15 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

Efteruddannelse

§ 15

Stk. 1 Uddannelsesbehovet fastlægges/aftales mellem leder og medarbejder, hvor der udarbejdes en uddannelsesplan. Dette sker en gang årligt i forbindelse med medarbejdersamtalens gennemførelse. Både leder og medarbejder har pligt til at følge op på planen. Medarbejderen har ret til 14 dages arbejdsgiverbetalt efteruddannelse pr. år, hvis der findes et relevant efteruddannelsesbehov.

Stk. 2 Det individuelle uddannelsesbehov, der kan omfatte såvel faglig som personlig udvikling, fastlægges med baggrund i en vurdering af medarbejderens stærke/svage sider i relation til jobindhold.

- Stk. 3 Uddannelse givet i jobbet som intern oplæring gennem målrettet instruktion og vejledning fra nærmeste leder og/eller kollegaer suppleres gennem kursusdeltagelse, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.
- Stk. 4 Væsentlige ændringer i opgaver og ansvar eller arbejdsmetoder skal automatisk føre til en revurdering af uddannelsesbehovet.
- Stk. 5 Hvis omlægning af arbejdsprocesser medfører bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden i videst mulige omfang bestræbe sig på at tilbyde de pågældende andet arbejde i virksomheden. Eventuel uddannelse i denne forbindelse betales af virksomheden og foregår så vidt muligt i arbejdstiden.

Udstationering

§ 16

- Stk. 1 Ved udstationering af medarbejdere i udlandet af mere end 14 dages varighed skal parterne tage stilling til de i lov om ansættelsesbeviser anførte punkter.

Tillidsrepræsentantregler

§ 17

- Stk. 1 Parterne indgår særskilt aftale om tillidsrepræsentanter.

Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

§ 18

- Stk. 1 Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.
- Stk. 2 Lokalaftaler opsiges med det i aftalen indgående varsel.
Kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.
- Stk. 3 I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2, er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt med deltagelse af organisationen.
- Stk. 4 Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejder varsles herom i henhold til funktionærlovens regler herom og det individuelle opsigelsesvarsel iagttages.

§ 19

Regler om behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1 Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på nærværende overenskomst, behandles i overensstemmelse med hovedaftalens regler.

Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 20

Stk. 1 Overenskomsten træder i kraft den 1.april 2008 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst den 1. april 2011. Denne overenskomst er gældende efter 1. april 2011 indtil en ny overenskomst er aftalt, jf. Hovedaftalens regler herom.

Aalborg, den februar 2010.

For Blade Test Centre A/S

Sign. Ebbe Hastrup Holm
For Ingeniørforeningen, IDA

Sign. Carsten Skamris

Adm.dir. Carsten Skamris

For AC-organisationer

Tiltrædende organisationer:

Kommunikation & Sprog

Bemærkninger:

1. Ved overenskomstens indgåelse er aftalt at stillingen som souschef er omfattet af § 1 stk. 3,
2. Erhvervsbegrænsende klausuler, der medfører indskrænkninger i medarbejdernes muligheder for at tage ansættelse i andre virksomheder skal ske med varsel efter funktionærloven. Såfremt Virksomheden fremsætter ønske om et forkortet varsel, skal organisationen inddrages i forhandlingen inden indgåelse af en endelig aftale herom med medarbejderen. Virksomheden har ingen aftaler med kunder, samarbejdspartnere eller leverandører, som er til hindring for medarbejderen i at tage arbejde hos kunder, samarbejdspartnere eller leverandører.
3. Arbejdstiden i henhold til AC skalaen er 37 timer og denne udvides til 39,5 timer, hvorfor skalalønnen forhøjes med 6,8 %. Medarbejdere der ved overenskomstperiodens begyndelse pr. 1/4 2008 er ansat med en normal arbejdstid på 37 timer inklusiv frokostpause, kan selskabet i overenskomstperioden tilbyde at overgå til normal arbejdstid på 37 timer eksklusiv frokostpause mod en kompensation på 6,8 % af bruttolønnen jf. § 3 stk. 1.
4. Virksomheden drager omsorg for at der i forbindelse med ansættelse af en medarbejder oprettes pensionsordning i den aktuelle pensionskasse. Virksomheden drager omsorg for at der senest pr. 1. januar 2009 oprettes pensionsordning i rette pensionskasse for alle allerede ansatte. Pensionsbidrag 17,1 % af efterbetalt løn indbetales til pensionskasserne med første ordinære indbetaling.

Bilag: 1.

Indplacering på skalaen sker efter uddannelse og anciennitet

Fra 1. oktober 2008 udgår trin 3, hvorefter trin 4 bliver 2-årigt. Allerede ansatte, der pr. 1. oktober 2008 er indplaceret på basisløntrin 3, oprykkes på basisløntrin 4 med bevarelse af hidtidig lønanciennitet.

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag.

Stk. 2. Akademikere indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 3-6, 8, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt, med de undtagelser, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer samt AAE'ere, AAD'ere og korrespondenter indplaceres i basislønforløbet, 1-5, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

2. Levnedsmiddelingenører indplaceres i basislønforløbet 1-6, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

3. Bibliotekarer med afgangseksamen fra Danmarks Biblioteksskole og bibliotekarer DB indplaceres i basislønforløbet 1-6, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

4. Civiløkonomer uden for Udenrigsministeriet, cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister indplaceres i basislønforløbet 1-7. Fra 1. oktober 2008 indplaceres cand.negot.'er med 4 års uddannelse og handelsjurister i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

5. Cand.phil.'er, cand.interpret.'er og musikterapeuter indplaceres i basislønforløbet 2-8, fra 1. oktober 2008 i basislønforløbet 2, 4, 5, 6, 7, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Ved musikterapeuter forstås musikterapeuter, der er uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).