



Cirkulære om

## **Organisationsaftale for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste**

**2002**

---

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	5

### Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde. Personligt område.....	9
§ 2. Geografisk område .....	9
§ 3. Antagelse .....	10
§ 4. Praktikanter og trainees.....	10
§ 5. Lønssystemet mv. ....	11
§ 6. Basisløn mv.....	12
§ 7. Løngruppe 1 .....	12
§ 8. Løngruppe 2 .....	12
§ 9. Løngruppe 3 .....	13
§ 10. Løngruppe 4 .....	13
§ 11. Løngruppe 5 .....	14
§ 12. Løngruppe 6 .....	14
§ 13. Kvalifikations- og funktionstillæg .....	14
§ 14. Mobilitetstillæg .....	15
§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	15
§ 16. Lønregulering .....	15
§ 17. Pension .....	15
§ 18. Forhandling om og indgåelse/opsigelse af aftaler .....	16
§ 19. Overgangsordning for allerede ansatte.....	16
§ 20. Bevarelse af charge ved stillingsskift.....	17
§ 21. Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	17
§ 22. Klassificering af nyoprettede stillinger .....	17
§ 23. Graviditetsbetinget fravær .....	18
§ 24. Arbejdstid mv.....	18
§ 25. Rejsetid .....	19
§ 26. Pauser .....	19
§ 27. Overarbejde .....	20
§ 28. Fridage .....	21
§ 29. Opsigelsesvarsler.....	21
§ 30. Timelønnede medarbejdere.....	22
§ 31. Beklædning.....	22
§ 32. Øvrige bestemmelser.....	22

---

§ 33. Organisationsaftalens varighed.....	22
Bilag 1. Lønsatser på nyt lønsystem frem til 1. april 2003 .....	25
Bilag 2. Vejledende kriterier for oprettelse af stillinger i løngrupperne 3-6 .....	27
Bilag 3. Eksempler på kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg.....	29
Bilag 4. Protokollat om laboratoriefunktionærer omfattet af civilarbejderloven .....	31
Bilag 5. Protokollat om gammelt lønsystem .....	33
Bilag 5a. Friliste.....	37
Bilag 6. Arbejdstid/fridage.....	39
Bilag 7. Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser.....	43
Bilag 8. Rammeaftale om mobilitet .....	47
Bilag 9. Formular til praktikaftale .....	51



---

## Organisationsaftale for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste

### Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet har med HK/STAT og Dansk Laborant-Forening den 19. december 2002 indgået organisationsaftale for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste.

Aftalen er optaget som bilag til cirkulæret.

Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2. juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

2. Der er pr. 1. april 2000 etableret et permanent nyt lønsystem for laboratoriefunktionærer, der er ansat efter denne dato, samt allerede ansatte på gammelt lønsystem, der vælger at overgå til det nye lønsystem. Lønsystemet er etableret som et basislønsystem, jf. rammeaftalen om nye lønsystemer § 4.

I tilknytning til aftalen om det nye lønsystem er der indgået en række aftaler, der har til formål at understøtte denne proces.

Der er således indgået ”Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser for laboratoriefunktionærer”, der skal understøtte en løbende udvikling af laboratoriefunktionærernes læring og kompetenceudvikling (bilag 7).

For at fremme laboratoriefunktionærernes mobilitet er der endvidere indgået en rammeaftale om mobilitet (bilag 8). Aftalen åbner mulighed for, at der på det enkelte ministerområde kan etableres en ordning for laboratoriefunktionærers tur-  
nus mellem tjenestesteder og/eller, at der i den enkelte institution kan etableres ordninger for jobrotation og jobbytte.

3. Der lægges vægt på, at der skabes sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der

gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af det nye lønsystem. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Finansministeriet og CFU har i forbindelse med rammeaftalen om nye lønsystemer forudsat, at der på den enkelte arbejdsplads formuleres en lokal lønpolitik inden for rammerne af en evt. overordnet lønpolitik for det pågældende ministerområde mv.

Den lokale lønpolitik bør indeholde en overordnet beskrivelse af, hvordan lønsystemerne kan understøtte institutionens strategiske mål, og hvordan lønnen kan indgå i et samspil med personalepolitikken og kompetenceudviklingen af de ansatte på arbejdspladsen.

Spørgsmål om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Det anbefales, at de involverede parter tillige afklarer, hvorledes institutionernes generelle lønpolitik udmøntes mere konkret i relation til de enkelte personalegrupper, herunder hvilke tillægskriterier og tillægsformer der specielt er relevante for disse grupper.

**4.** Det er parternes hensigt, at medarbejdernes løn udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsgdannelse.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer og eventuelle afvisninger af sådanne begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling og om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

5. Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler, som forhandles på den enkelte arbejdsplads, herunder lønfastsættelse for nyansatte, bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv. henholdsvis organisationen.

6. For overenskomstansat laboratoriepersonale på Færøerne gælder organisationsaftalens bestemmelser med de afvigelser som følger af, at arbejdstiden fortsat andrager 38 timer pr. uge.

7. Ifølge Budgetvejledning 2001, pkt. 2.4.8 og 2.6.6.2, skal organisationsaftalen også anvendes ved ansættelse af laboratoriefunktionærer i tilskuds- og forskningsfinansieret samt indtægtsdækket virksomhed.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **1. Til § 4. Praktikanter og trainees**

#### **Ferie**

Ferielovens § 9 finder anvendelse for praktikanter ferie. Ferie efter disse regler har som forudsætning, at praktikanten er ansat i den pågældende institution i hele praktikperioden.

Med hensyn til feriens placering indebærer reglerne, at en praktikant, der påbegynder praktiktiden mellem 1. januar og 30. juni, vil være berettiget til 25 dages ferie fra den 1. maj i det pågældende kalenderår. Praktikanter, der påbegynder praktiktiden i perioden 1. juli til 31. december, er berettiget til 25 dages ferie fra den 1. maj i det efterfølgende kalenderår.

Forbliver en praktikant i institutionen efter gennemført laborantuddannelse, kan der ydes ferie med løn som månedslønnet laborant, i det omfang de 25 dages ferie ikke allerede er afholdt i praktiktiden. Der vil ved forbliven i institutionen således højst kunne ydes i alt 25 dages ferie med løn i hvert ferieår.

#### **KVU-voksenpraktikanter**

Det er en forudsætning for aflønning efter stk. 5, at praktikanten ved ansættel-

sen er fyldt 25 år.

## **2. Til § 5. Nyt lønsystem**

Lønssystemet er beskrevet i §§ 5-18.

## **3. Til §§ 7-12 Basisløn**

Organisationsaftalens forbedringer på basislønnrinnene i det nye lønsystem har virkning fra **1. april 2003**. Frem til denne dato følges de i bilag 1 oplyste basislønntrin.

### **Modregning**

For medarbejdere på nyt lønsystem, der pr. 1. april 2003 får en centralt aftalt højere basisløn, vil forskellen mellem den nye og den hidtidige basisløn blive modregnet i medarbejderens tillæg, jf. § 19, stk. 4, samt eventuelle andre varige tillæg. Der vil ikke kunne ske modregning i tillæg, der ydes i henhold til § 19, stk. 6.

Såfremt ovenstående skulle give anledning til genforhandling af aftalte tillæg, kan forslag til lønændring fremsættes af begge forhandlingsberettigede parter, hvilket dog senest kan ske 3 måneder efter modregning har fundet sted. Forhandlingerne skal finde sted senest en måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

## **4. Til §§9-12. Lønmæssige forudsætninger**

Vejledende kriterier for indplacering i løngrupperne 3 - 6 fremgår af bilag 2.

## **5. Til §13. Kvalifikations- og funktionstillæg**

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. rammeaftalen om nye lønsystemer § 4, stk. 5.

### **Forhåndsftaler og funktions- og kvalifikationstillæg**

Der kan lokalt indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personale-



---

gruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg. Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

### **Eksempler på kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg**

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af bilag 3.

### **Tillidsrepræsentantens lønvilkår**

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, og skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Hvis der er indgået en forhåndsftale for vedkommende personalegruppe, omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

## **6. Til § 17. Pension**

Basislønnen samt varige og midlertidige tillæg iht. § 13 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension, medmindre den pågældende er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, jf. bilag 4. Midlertidige tillæg aftalt før overgangen til det nye lønsystem [bliver ikke pensionsgivende, medmindre andet er aftalt](#).

## **7. Til § 19. Overgangsordning for allerede ansatte**

Overgang til det nye lønsystem sker i følgende tilfælde:

- 1) Ved nyansættelse.
- 2) Ved oprykning af ansatte aflønnet efter det hidtidige lønsystem til afløn-

ning som overassistent eller højere.

---

Ved umiddelbar overgang i stk. 8 forstås overgang til anden stilling inden for overenskomstens område **i løbet af** en periode **på** højst 2 måneder.

### **8. Til § 24. Arbejdstid**

Praktikanter og trainees kan indgå i lokale aftaler om fleksid, såfremt der i medfør af § 9 i StK-fællesoverenskomsten lokalt indgås aftale om indførelse af en fleksidsordning.

### **9. Til bilag 4**

Bilaget omhandler ansatte, der er omfattet af civilarbejderloven, og som overgår til det nye lønsystem. For disse ansatte er der mellem parterne indgået et protokollat om indplacering på pensionsskalatrin og regler for indbetaling af pensionsbidrag.

### **10. Til bilag 5. Det gamle lønsystem**

Bestemmelserne om aflønning af laboratoriefunktionærer på gammelt lønsystem er optaget som bilag 5 til organisationsaftalen.

### **11. Til bilag 5, § 6. Klassificering**

Såfremt en nyoprettet stilling efter forelæggelse for Finansministeriet klassificeres højere end slutlønnen som laboratoriekoordinator, skal udgiften afholdes af lokallønspuljen eller af en central pulje.

### **12. Til bilag 5, § 7. Omklassificering**

For de laboratoriefunktionærer, der ikke overgår til det nye permanente lønsystem pr. 1. april 2000 eller senere, vil udmøntningen af lokallønsmidlerne fra s.d. alene kunne ske i form af engangsvederlag.

-----  
Cirkulæret har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 3. februar 2000 (Fmst. 019-00)

Eventuelle tvivlsspørgsmål kan forelægges for Finansministeriet, Personalestyrelsen.

Finansministeriet, Personalestyrelsen, den 19. december 2002

P.M.V.

E.B.

**Line Johannessen**

---

## Organisationsaftale for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Organisationsaftalen er indgået mellem Finansministeriet og HK/STAT samt Dansk Laborant-Forening.

### Organisationsaftalens dækningsområde

#### § 1. Personligt område

- laboratorieassistenter,
- laboranter,
- analysefunktionærer ved Plantedirektoratet,
- laboratorieteknikere,
- miljøteknikere, arbejdshygiejnikere ved Arbejdstilsynets tilsynskredse,
- laboratoriefunktionærer ved bedriftssundhedstjeneste,
- tilsynsførende ved Fødevaredirektoratet,
- fondslønnede og
- andre personalegrupper, som der er enighed om at henføre til organisationsaftalen.

#### § 2. Geografisk område

Organisationsaftalen omfatter ikke:

- 1) stillinger, hvor uddannelse som bioanalytiker (hospitalslaborant) er en påkrævet forudsætning.
- 2) laboratoriefunktionærer, som er udsendt til eller antaget i Grønland.
- 3) laboratoriefunktionærer ved Post Danmark<sup>1</sup>, som alene er omfattet af §§ 4, 23 og 30 samt bilag 5 §§ 2-4.

---

<sup>1</sup> Post Danmark er pr. 28/6-02 omdannet til aktieselskab.

### § 3. Antagelse

Ved antagelse af medarbejdere bør der først rettes henvendelse til det nærmeste AF-kontor.

*Stk. 2.* Der bør fortrinsvis søges ansat medarbejdere, som har gennemført den for vedkommende gruppe fastsatte faglige uddannelse.

*Stk. 3.* Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

### § 4. Praktikanter og trainees

Praktikanter, der antages til virksomhedsuddannelse og eventuelt traineeforløb som laborant, forudsættes at have bestået den obligatoriske del af laborantuddannelsen i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse (AK) inden for laboratorieområdet.

Ved ansættelsen oprettes en skriftlig praktikaftale på den formular, der er optrykt som bilag 9 til organisationsaftalen.

Praktikuddannelsen, som enten udgør op til 12 måneder (virksomhedsuddannelse og traineeforløb) eller 6 måneder (virksomhedsuddannelse) inkl. ferie, tilrettelægges i overensstemmelse med ovennævnte bekendtgørelse og den tilhørende studieordning.

*Stk. 2.* Praktikanter aflønnes under virksomhedsuddannelsen og traineeforløbet med 55 pct. af skalatrin 12.<sup>2</sup> **Pr. 1. april 2003** hæves lønnen til 58,2 pct. af skalatrin 14.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Lønnen på skalatrin 12 reduceres med 37.600 kr. (okt. 97-niveau) inkl. procentregulering og multipliceres med elevlønsprocenten, hvorefter beløbet på 37.600 kr. (18.800 kr. for elever under 18 år) inkl. procentregulering lægges til på ny.

<sup>3</sup> Lønnen på skalatrin 14 reduceres med 37.600 kr. (okt. 97-niveau) inkl. procentregulering og multipliceres med elevlønsprocenten, hvorefter beløbet på 37.600 kr. (18.800 kr. for elever under 18 år) inkl. procentregulering lægges til på ny.

*Stk. 3.* Praktikanter og trainees, hvis praktikperiode forlænges, uden at det skyldes en af de pågældende tilregnelig årsag, aflønnes indtil udgangen af den måned, hvori uddannelsen afsluttes, med følgende procentdele af skalatrin 12:

Under 19 år: 90 pct.

Over 19 år: 95 pct.

*Stk. 4.* Elever/praktikanter, der har bestået eksamen i henhold til Undervisnings- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 622 af 10. juli 1992 om laborantuddannelsen med senere ændringer, og som antages til uddannelse som laborant, aflønnes med 55 pct. af skalatrin 12.<sup>4</sup> Herudover ydes et særligt tillæg, der for elever/praktikanter under 18 år udgør 1.449 kr. årligt og for elever/praktikanter over 18 år 2.898 kr. årligt (niveau 1. oktober 1984).

Elever/praktikanter, hvis praktikperiode forlænges, uden at det skyldes en af de pågældende tilregnelig årsag, aflønnes efter stk. 3.

*Stk. 5.* Elever/praktikanter, der har bestået eksamen i henhold til Undervisnings- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 622 af 10. juli 1992 om laborantuddannelsen, med senere ændringer, og som fortsætter uden afbrydelse som udlært i samme institution, indplaceres i løngruppe 2, basisløntrin 2 fra den første i måneden efter det fyldte 20. år.

*Stk. 6.* KVVU-voksenpraktikanter, dvs. praktikanter der er fyldt 25 år ved ansættelsen, aflønnes under hele praktikken, herunder det eventuelle traineeforløb, som laboratorieassistent på basisløntrin 1, jf. § 7.

## **§ 5. Lønssystemet mv.**

Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt og lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg mv.

---

<sup>4</sup> Lønnen på skalatrin 12 reduceres med 37.600 kr. (okt. 97-niveau) inkl. procentregulering og multipliceres med elevlønsprocenten, hvorefter beløbet på 37.600 kr. (18.800 kr. for elever under 18 år) inkl. procentregulering lægges til på ny.

*Stk. 2.* Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

*Stk. 3.* Lønssystemet er etableret i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

### **§ 6. Basisløn mv.**

De i §§ 7-12 angivne basisløntrin har virkning **fra 1. april 2003**. Frem til denne dato aflønnes laboratoriefunktionærer på det nye lønsystem efter bestemmelserne i bilag 1.

*Stk. 2.* Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

**§ 7. Til løngruppe 1** henføres laboratorieassistenter, der er fyldt 18 år, og som ikke har gennemgået en laborantuddannelse.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 1 udgør årligt:

Basisløntrin 1:	164.500 kroner
Basisløntrin 2:	168.000 kroner

*Stk. 3.* Basisløntrin 1 er et-årigt. Oprykning fra basisløntrin 1 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- eller kvalifikationstillæg.

*Stk. 4.* Laboratorieassistenter, som ikke har gennemgået en laborantuddannelse, kan efter lokal aftale indplaceres i eller oprykkes til løngruppe 2, hvis de pågældendes personlige kvalifikationer/kompetencer eller forholdene i øvrigt taler derfor.

*Stk. 5.* Laboratorieassistenter kan oprykkes til aflønning som laborant efter løngruppe 2, når vedkommende har stået på slutløn i 5 år.



**§ 8.** Til **løngruppe 2** henføres laboranter med følgende uddannelser:

- a) Uddannelse iht. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse (AK) inden for laboratorieområdet **eller**
- b) Uddannelse og eksamen iht. Undervisnings- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 622 af 10. juli 1992 om laborantuddannelsen **eller**
- c) Prædikat som fuldt uddannet laborant, jf. en af de af Undervisningsministeriet tidligere udsendte bekendtgørelser om uddannelse af laboranter.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 2 udgør årligt:

Basisløntrin 1:	188.000 kroner
Basisløntrin 2:	192.000 kroner

*Stk. 3.* Laboranter, der er uddannet iht. stk. 1, litra a (KVU-uddannede), indplaceres på basisløntrin 2 med et årligt tillæg på 8.000 kroner (niveau 1. oktober 1997).

*Stk. 4.* Basisløntrin 1 er et-årligt. Oprykning fra basisløntrin 1 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- eller kvalifikationstillæg.

**§ 9.** Til **løngruppe 3** henføres laboratoriefunktionærer, der udfører kvalificerede arbejdsopgaver, som efter hidtidig praksis ville være klassificeret som overassistent.

Til gruppen henføres endvidere laboratorieteknikere og miljøteknikere med følgende uddannelser:

- a) Uddannelse som laboratorietekniker iht. en af Undervisningsministeriet fastsat bekendtgørelse om laboratorieteknikeruddannelsen **eller**
- b) Uddannelse som miljøtekniker med afgangsbetegnelse iht. den af Undervisningsministeriet etablerede forsøgsuddannelse, eller iht. en af Undervisningsministeriet fastsat bekendtgørelse om miljøteknikeruddannelsen.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 3 udgør årligt:

206.000 kroner

**§ 10.** Til **løngruppe 4** henføres laboratoriefunktionærer, der udfører mere kvalificerede arbejdsopgaver og som efter hidtidig praksis ville være klassificeret som laboratoriefuldmægtig.

Til gruppen henføres endvidere arbejdshygiejnere ved Arbejdstilsynets tilsynskredse, laboratoriefunktionærer ved bedriftssundhedstjeneste og tilsynsførende ved Fødevarerdirektoratet.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 4 udgør årligt:

219.500 kroner

**§ 11.** Til **løngruppe 5** henføres laboratoriefunktionærer, der udfører særligt kvalificerede eller selvstændige arbejdsopgaver og som efter hidtidig praksis ville blive klassificeret som laboratoriekoordinator.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 5 udgør årligt:

237.000 kroner

**§ 12.** Til **løngruppe 6** henføres ledende laboranter og specialister, der udfører selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og specialist eller ledelsesmæssige kompetencer.

*Stk. 2.* Basislønnen for løngruppe 6 udgør årligt:

262.000 kroner

### **§ 13. Kvalifikations- og funktionstillæg**

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

---

*Stk. 2.* Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 3.* Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller éngangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

#### **§ 14. Mobilitetstillæg**

For ansatte, der omfattes af turnusordning eller ordning med jobbytte, jobrotation mv. (bilag 8), skal der indgås aftale om kvalifikationstillæg. Tillæggets størrelse aftales lokalt.

*Stk. 2.* Stk. 1 har virkning fra 1. april 2003.

#### **§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg**

Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler.

#### **§ 16. Lønregulering**

Basislønnen, funktionstillæg og centralt fastsatte kvalifikationstillæg reguleres med de generelle stigninger, der er aftalt centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller som udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalen om nye lønsystemer § 8.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

**§ 17. Pension**

Der indbetales pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn samt varige og midlertidige tillæg. Ansatte, der er omfattet af en tjenestemandspensionslignende pensionsordning, behandles pensionsmæssigt efter bestemmelsen i rammeaftalen om nye lønsystemer § 9.

*Stk. 2.* Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5.

**§ 18. Forhandling om og indgåelse/opsigelse af aftaler**

Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i rammeaftalen om nye lønsystemer §§ 12-14.

**§ 19. Overgangsordning for allerede ansatte**

Overgang til basislønssystemet er frivillig for laboratoriefunktionærer, der er ansat før 1. april 2000.

Ansatte på gammelt lønsystem kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. april 2002 og følgende år. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg efter § 13.

*Stk. 2.* Indplacering sker i den løngruppe, hvortil stillingen er henført, jf. §§ 7-12.

*Stk. 3.* Ansatte på det gamle lønsystem, der vælger at overgå til det nye lønsystem, indplaceres på nærmeste højere trin i løngruppen i forhold til nuværende skalatrinsindplacering.

For ansatte i løngruppe 1 og 2 sker oprykning til næste højere trin i løngruppen 1 år efter indplaceringen.

*Stk. 4.* Der ydes et personligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner en eventuel forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg [og er pensionsgivende](#).

*Stk. 5.* Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægget i stk. 4. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

*Stk. 6.* Allerede ansatte, der overgår fra skalatrinssystemet, og som ikke ved det nye permanente lønsystems iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter skalatrinssystemet.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. april 2002 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitets-trin.

*Stk. 7.* Alle løndele reguleres som anført i § 16, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 5, som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

*Stk. 8.* Ansatte, der ikke overgår til nyt lønsystem, aflønnes fortsat efter det gamle lønsystem. Aflønning efter det gamle lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for organisationsaftalens område.

## **§ 20. Bevarelse af charge ved stillingskift**

Ansættelsesmyndigheden afgør efter forhandling med HK/STAT og Dansk Laborant-Forening om en laboratoriefunktionær, der er lønnet i løngruppe 3-6, som overassistent eller højere, eller som oppebærer et kvalifikationstillæg ved direkte overgang til ansættelse i en anden stilling med lavere charge, bevarer den hidtidige charge/kvalifikationstillæg.

## **§ 21. Midlertidig tjeneste i højere stilling**

Medarbejdere med løn som laborant eller højere, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i en højere stilling under denne organisationsaftale, organisationsaftalen for kontorfunktionærer eller i en tjenestemandstilling, er berettiget til betaling i overensstemmelse med de for tjenestemænd gældende regler, jf. Finansministeriets cirkulære af 9. februar 2000 om betaling mv. under mid-

lertidig tjeneste i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken, under forudsætning af at medarbejderen overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Tilsvarende gælder for laboratorieassistenter, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i stillinger som overassistent og højere samt for laboratoriefunktionærer, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i stillinger under denne organisationsaftale, hvortil er knyttet et kvalifikationstillæg.

## **§ 22. Klassificering af nyoprettede stillinger**

Klassificering i løngruppe 3 eller højere af nyoprettede stillinger som laboratoriefunktionær er foretaget i det omfang stillingsbetegnelse og funktionsbeskrivelse svarer til de i bilag 2 anførte vejledende kriterier for oprettelse af stillinger, og der skal derfor ikke indgås aftale herom.

*Stk. 2.* Er den nyoprettede stilling som laboratoriefunktionær i løngruppe 3 eller højere ikke omfattet af de vejledende kriterier, skal der mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale tillidsrepræsentant optages forhandling med henblik på indgåelse af aftale om klassificeringen.

*Stk. 3.* Der henvises i øvrigt til Finansministeriets cirkulære af 28. august 1995 om klassificering og omklassificering (Fmst. nr. 23/95).

## **§ 23. Graviditetsbetinget fravær**

Til en gravid laboratoriefunktionær, som beskæftiges ved arbejde, der kan medføre risiko for fostret, kan der ydes fuld løn ved fravær under følgende forudsætninger:

- 1) At institutionen ikke kan tilbyde den ansatte anden beskæftigelse uden risiko for fostret.
- 2) At den ansatte opfylder betingelserne for ydelse af dagpenge og opnår ret til dagpenge i henhold til lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, § 12, stk. 2. Opmærksomheden henledes på Den sociale Ankestyrelses vejledning nr. 185 om syge- og barselsdagpenge af 18. september 1998, ifølge hvilken der indgår en lægelig bedømmelse af den ansattes arbejdssituation.
- 3) At fravær forud for perioden i aftalen noteres som sygefravær, men

---

medregnes ikke ved opgørelse af sygedage.

### **§ 24. Arbejdstid mv.**

De i §§ 7-12 omhandlede lønninger er beregnet for fuld arbejdstid, der er 37 timer ugentlig inklusive spisepause af indtil 1/2 times varighed pr. arbejdsdag.

I særlige tilfælde kan den ugentlige arbejdstid, hvis der er enighed mellem institutionen og tillidsrepræsentanten herom, tilrettelægges med varierende tider, således, at den over en periode (max. 8 uger) i gennemsnit udgør 37 timer.

Hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten er enighed herom, kan det fastsættes, at arbejdstidsnedsættelsen fra overenskomstperioden 1987 - 91 (på 2 timer) opspares til hele fridage til senere afvikling.

*Stk. 2.* Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden efter lokal forhandling på ugens 5 første hverdage.

*Stk. 3.* Nedsat arbejdstid kan bevilges, når tjenesten tillader det, og i så fald reduceres lønnen og eventuelt kvalifikationstillæg tilsvarende. Såfremt en ansøgning om nedsat arbejdstid afslås, skal afslaget efter anmodning begrundes skriftligt. Der henvises i øvrigt til § 3, stk. 3.

*Stk. 4.* I øvrigt følges tjenestemændenes regler om arbejdstid, §§ 5, 8, 12, 13, 14 og 15 i Aftale af 12. april 2000 mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer (Fmst. nr. 026-00), jf. bilag 6.

### **§ 25. Rejsetid**

Den tid uden for tjenestestedets normale kontortid, som medgår til rejsetid i forbindelse med tjenesterejser, afspadseres.

Såfremt afspadsering ikke har været mulig i den måned, der følger efter den måned, hvori tjenesterejsten har fundet sted, ydes der betaling med 1/1924 af årslønnen pr. time med tillæg af 50 pct.

Rejsetiden opgøres efter de for tjenestemænd gældende regler, ligesom der ydes natpenge samt lørdags- og søndagsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler, jf. bilag 6.

## § 26. Pauser

Laboratoriefunktionærer har ret til følgende spisepause:

Under 1/2 arbejdstid .....ingen spisepause.  
Fra 1/2 til 2/3 arbejdstid ..... 15 min. spisepause.  
2/3 arbejdstid og derover ..... indtil 1/2 times spisepause.

*Stk. 2.* Ved overarbejde af indtil 2 timers varighed ydes en betalt spisepause på 1/4 time. Varer overarbejdet ud over 2 timer, udvides spisepausen til 1/2 time.

Parterne er i øvrigt enige om, at der ved særligt belastende arbejde af længerevarende karakter med jævne mellemrum gives personalet tid til afspænding.

## § 27. Overarbejde

For beordret og kontrollabelt arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over den for **fuldtidsansatte** fastsatte daglige arbejdstid, ydes, når der ikke er tale om forskudtids- eller turnustjeneste, som overtidsbetaling et tillæg til timelønnen, der udgør følgende:

For 1., 2. og 3. overtime ..... 50 pct.  
For 4. og følgende overtime samt for  
overarbejde på søn- og helligdage..... 100 pct.

Til **deltidsansatte** ydes overarbejdsbetaling efter ovenstående bestemmelser, når arbejdet strækker sig ud over normal laboratoriarbejdstids ophør.

Overtidsbetaling ydes pr. påbegyndt halve time. Arbejde på frilørdage beregnes som almindeligt overarbejde.

*Stk. 2.* Timelønnen beregnes som 1/1924 af medarbejderens samlede fastsatte årsløn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg), jf. §§ 7-12, § 13, stk. 1-2 og § 14.

*Stk. 3.* Der kan ikke ydes overtidsbetaling til laboratoriekoordinatorer og højere, til hvem der dog, hvis der pålægges dem overarbejde af større omfang, kan udbetales et passende vederlag, der fastsættes under hensyn til den ansattes



---

lønmæssige placering.

*Stk. 4.* Hvis overarbejdet ikke er varslet dagen før, skal der så vidt muligt tages hensyn til ønsker om fritagelse for deltagelse i overarbejdet.

*Stk. 5.* Hvis en laboratoriefunktionær tilkaldes til overarbejde efter at have forladt arbejdspladsen ved normal arbejdstids ophør, og tilkaldet ikke sker under pålagt rådighedstjeneste, ydes der for tilkaldet 1 timeløn med tillæg af 50 pct.

Ved tjeneste, der udføres efter, at laboratoriefunktionæren er tilkaldt, og hvor tjenesten ikke er et led i rådighedstjeneste, ydes afspadsering for mindst 3 timer. Hvis afspadsering ikke har kunnet finde sted, ydes betaling efter stk. 1.

Undtaget fra denne bestemmelse er laboratoriefunktionærer med løn som laboratoriekoordinator og højere.

*Stk. 6.* Overarbejde skal så vidt muligt godtgøres med frihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid svarende til de i stk. 1 nævnte procentsatser.

*Stk. 7.* Er over-/merarbejdet ikke afspadseret inden 6 måneder efter optjening, kan medarbejderen vælge at konvertere ikke-afholdt afspadsering til omsorgsdage/-timer.

## **§ 28. Fridage**

Laboratoriefunktionærers fridage følger de for tjenestemænd gældende regler, jf. § 24, stk. 4.

Tjeneste på mistede fridage behandles som overtid i henhold til § 27.

For medarbejdere, der udfører tjeneste i fast skiftende turnus, ydes godtgørelse for mistede fridage som for overarbejde på søn- og helligdage.

## **§ 29. Opsigelsesvarsler**

For laboratoriefunktionærer gælder, at de ved direkte overgang til ansættelse i

en anden statsinstitution bevarer deres hidtidige opsigelsesvarsel. Længden af opsigelsesvarslet beregnes på grundlag af den tid, i hvilken den pågældende umiddelbart forud for afskedigelsestidspunktet har haft uafbrudt ansættelse i statens tjeneste.

*Stk. 2.* Det i stk. 1 nævnte forhold er ikke til hinder for, at det nye ansættelsessted indgår sædvanlig kontrakt med pågældende om, at denne i de første 3 måneder er ansat på prøve, og at opsigelsesvarslet i dette tidsrum er 14 dage fra institutionens side.

*Stk. 3.* Er en analysefunktionær ved skriftlig kontrakt ansat til udførelse af en i kontrakten nøje beskrevet arbejdsopgave, ophører ansættelsen uden opsigelse og uden varsel, når den i kontrakten beskrevne arbejdsopgave er afsluttet. Gyldigheden af en sådan kontrakt er betinget af, at det i kontrakten er angivet, at ansættelsen ophører uden opsigelse og uden varsel, når den i kontrakten beskrevne arbejdsopgave er udført, samt at der i kontrakten er angivet såvel et maksimum som et minimum for varigheden af arbejdsopgavens udførelse.

*Stk. 4.* En i henhold til stk. 3 indgået kontrakt begrænser ikke adgangen til at indgå aftale om midlertidig ansættelse eller ansættelse på prøve.

### **§ 30. Timelønnede laboratoriefunktionærer**

For timelønnede laboratoriefunktionærer sker den lønmæssige indplacering som laboratorieassistent eller laborant efter samme retningslinier som for månedslønnede laboratoriefunktionærer.

Laboratoriefunktionærer, der er beskæftiget 15 timer ugentlig og derover, overgår til aflønning på månedsløn senest 3 måneder efter ansættelsen.

Fortsat anvendelse af timeløn ud over de første 3 måneders ansættelse kan dog ske i ganske særlige tilfælde, f.eks. hvor der er tale om uensartet beskæftigelse eller ved en kortvarig forlængelse af ansættelsesforholdet på indtil 2 måneder.

### **§ 31. Beklædning**

Laboratoriefunktionærer ydes passende arbejdsbeklædning - herunder fodtøj.

### **§ 32. Øvrige bestemmelser**

Ansatte, der er omfattet af det nye lønsystem, er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningerne.

*Stk. 2.* Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 19 tilsvarende anvendelse.

### **§ 33. Organisationsaftalens varighed**

Denne organisationsaftale gælder fra 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

*Stk. 2.* Enhver regulering - bortset fra anciennitetstillæg - af aflønning stilles i bero fra den 31. marts, hvor en eventuel opsigelse får virkning, og indtil ny organisationsaftale indgås.

København, den 19. december 2002

HK/STAT  
**Peter Waldorff**

Dansk Laborant-Forening  
**Lisbeth Holm**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Lone Retoft**



## Bilag 1

### Lønsatser på nyt lønsystem frem til 1. april 2003

1. Basislønnrinnene i organisationsaftalen af 19. december 2002 for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste §§ 7-12 har virkning fra 1. april 2003.

I perioden fra 1. april 2002 til 31. marts 2003 vil de i nærværende bilag oplyste de basislønntrin være gældende. Øvrige forhold vedrørende det nye lønsystem følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen.

Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

2. Basislønnrinnene for løngrupperne 1-6:

- Basislønnen for **løngruppe 1** udgør årligt:

Basislønntrin 1: 162.000 kroner

Basislønntrin 2: 164.500 kroner

- Basislønnen for **løngruppe 2** udgør årligt:

Basislønntrin 1: 180.000 kroner

Basislønntrin 2: 184.000 kroner

Basislønntrin 3: 188.000 kroner

- Basislønnen for **løngruppe 3** udgør årligt:

204.000 kroner

- Basislønnen for **løngruppe 4** udgør årligt:

217.000 kroner

- Basislønnen for **løngruppe 5** udgør årligt:

236.000 kroner

- Basislønnen for **løngruppe 6** udgør årligt:

262.000 kroner

## Vejledende kriterier for oprettelse af stillinger i løngrupperne 3 - 6

### Løngruppe 3 (hidtidig overassistent)

Varetagelse af kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og erfaring, **f.eks.**

- selvstændig organisering af laboratoriearbejde eller feltarbejde **eller**
- selvstændig instruktion i overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver **eller**
- selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings- og forskningsopgaver på områder af en vis betydning.

### Løngruppe 4 (hidtidig laboratoriefuldmægtig)

Varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og længerevarende erfaring **f.eks.**

- selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver **eller**
- selvstændigt ansvar for udvikling, opbygning og optimering af analyseudstyr/specialapparatur **eller**
- selvstændigt ansvar for kvalitetssikring af overvågnings- og forskningsresultater på områder, der kræver stor specialviden.

### Løngruppe 5 (hidtidig laboratoriekoordinator)

Varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter en relevant

uddannelse, længerevarende erfaring og betydelig viden **f.eks.**

- varetagelse af betydningsfulde og større områder og med selvstændig kompetence i afgørelser **eller**
- varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde som forudsætter en længerevarende, betydelig erfaring og viden.

#### Løngruppe 6 (ledende laboranter og specialister)

Varetagelse af selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og specialist eller ledelsesmæssige kompetencer, **f.eks.**

- varetagelse af ledelsesopgaver **eller**
- varetagelse af opgaver, der forudsætter selvstændig kompetence i væsentlige afgørelser **eller**
- varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter kompetencer på specialistniveau.



## Eksempler på kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

### Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg

- Efter- og videreuddannelse.
- Rekruttering og fastholdelse.
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.
- Formidlingsevner.
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet, f.eks. specialviden, lokalkendskab og bredde i viden.
- Rutine, sikkerhed og arbejds kvalitet.
- Fleksibilitet.
- Fornyelse og strategisk tænkning.
- Selvstændighed i jobbet.

### Eksempler på kriterier for funktionstillæg

- Praktikvejleder, uddannelsesansvarlig.
- Projektdeltagelse, -ledelse, deltagelse i udvalg/nævn og bestyrelsesposter af betydning for institutionen mv.
- Ledelseskompetence, herunder prioritering, koordineringsopgaver og opgavefordeling samt personaleansvar.
- Konsulentfunktioner.
- Opgaver vedr. kvalitetssikringssystemer.
- Akkrediteringsopgaver.
- Metodeudviklings- og valideringsopgaver.
- Specialistfunktioner.
- Budgetansvar.
- Varetagelse af eksterne kontakter til samarbejdspartnere m.fl.

- Selvstændig beslutningskompetence.
- Opgaver af kompleks, tværgående og koordinerende art.
- Omstillings- og udviklingsopgaver.
- Planlægnings-, koordinerings- og instruktionsopgaver.
- Metodeudvikling og forsøgsplanlægning.
- Dokumentations- og formidlingsopgaver.

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.

## Protokollat om laboratoriefunktionærer omfattet af civilarbejderloven

**§ 1.** Efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet i medfør af civilarbejderlovens § 2, stk. 5, henføres laboratoriefunktionærer, som er omfattet af civilarbejderloven, og som overgår til nyt lønsystem, til følgende pensionsskalatrin efter reglerne i stk. 2:

	Skalatrin i tidligere lønsystem	Pensionsskalatrin
1. Laboranter.....	12-18	12-18
2. Laboranter.....	19-23	19-23
3. Laboratorieoverassistenter.....	21-27	21-27
4. Laboratoriefuldmægtige .....	27-33	27-33

*Stk. 2.* Indplaceringen af den enkelte medarbejder på pensionsskalatrin sker på følgende måde:

- 1) Medarbejdere, som er ansat pr. 31. marts 2000, er fortsat indplaceret på samme pensionsskalatrin som umiddelbart forud for overgangen. Medarbejderne er sikret 1 anciennitetsstigning efter overgangen.
- 2) Hvis der efter overgangen til nyt lønsystem aftales oprykning til højere løngruppe som laboratorieoverassistent henholdsvis laboratoriefuldmægtig, indplaceres medarbejderen på det nærmeste højere pensionsskalatrin for vedkommende gruppe.

**§ 2.** Der indbetales pensionsbidrag af varige tillæg i henhold til [§ 13 i organisationsaftalen](#). Endvidere indbetales pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt. Dog indbetales der ikke pensionsbidrag af tillæg, der indgår i medarbejderens indplacering på pensionsskalatrin efter § 1, stk. 2, herunder tillæg/tillægsforhøjelse efter [organisationsaftalens § 19, stk. 5](#).

*Stk. 2.* Egetbidraget udgør 4 pct. af 100/96 af tillægget, og arbejdsgiverbidraget udgør 8 pct. af samme beløb, således at det samlede pensionsbidrag udgør

12 pct. **Pr. 1. april 2003** udgør det samlede pensionsbidrag 12,50 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

*Stk. 3.* Pensionsbidragene indbetales til StK:Supplementspension i SkandiaBanken A/S. For ansatte, der er fyldt 60 år på det tidspunkt, første indbetaling skal foretages, sker indbetaling dog til StK:Supplementslivrente i StK:Pension.

*Stk. 4.* Den enkelte ansattes pensionsordning klausuleres i overensstemmelse med bestemmelserne i § 5 i aftale af 18. maj 1995 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

**§ 3.** Protokollatet har virkning fra den 1. april 2002.

København, den 19. december 2002

HK/STAT  
**Peter Waldorff**

Dansk Laborant-Forening  
**Lisbeth Holm**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Lone Retoft**

## Protokollat om gammelt lønsystem

### § 1.

Protokollatet omfatter laboratoriefunktionærer, der er ansat inden for organisationsaftalens område inden 1. april 2000, og som har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Protokollatets bestemmelser erstatter organisationsaftalens §§ 5-13, §§ 15-18, § 22 og § 27, stk. 2.

### Lønmæssige forudsætninger

#### § 2. Laboratorieassistenter

Som **laboratorieassistent** aflønnes laboratorie- og analysefunktionærer, der er fyldt 18 år, og som er uden elevuddannelse.

Laboratorieassistenter kan oprykkes til aflønning som laborant, når vedkommende har stået på slutløn i et år.

*Stk. 2.* Laboratoriefunktionærer uden elevuddannelse vil straks fra antagelsen kunne aflønnes som laborant, når ansættelsesmyndigheden skønner, at betingelserne herfor er til stede. Den lønmæssige indplacering sker herefter på det løntrin som laborant, der ligger nærmest over den løn, den pågældende ville have fået ved ansættelse som laboratorieassistent.

I særlige tilfælde kan indplacering ske direkte som laborant efter forhandling mellem institutionen og HK/STAT samt Dansk Laborant-Forening.

#### § 3. Laboranter m.fl.

Som **laborant** ansættes laboratorie- og analysefunktionærer med følgende uddannelse:

- a) Uddannelse i henhold til Undervisnings- og Forskningsministeriets bekg. nr. 622 af 10. juli 1992 om laborantuddannelsen med senere ændringer.



\*) Til overassistenter, laboratorieteknikere og miljøteknikere på skalatrin 21 ydes et særligt tillæg på 1.300 kr. årligt (okt. 97-niveau).

### **§ 5. Overarbejde**

Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den for medarbejderen i henhold til § 4, stk. 1 fastsatte årsløn. Overtidstillægget og personkredsen, der kan oppebære overtidsbetaling, følger bestemmelserne herom i organisationsaftalens § 27, dog undtaget § 27, stk. 2.

### **§ 6. Klassificering af nyoprettede stillinger/kvalifikationstillæg - uden for pulje**

Klassificering som overassistent og højere og/eller med kvalifikationstillæg af nyoprettede laboratoriefunktionærstillinger er foretaget i det omfang, stillingsbetegnelse og funktionsbeskrivelse svarer til det i frilisten (bilag 5a) anførte, og der skal derfor ikke indgås aftale herom. Frilisten kan ikke anvendes til omklassificering af bestående stillinger.

*Stk. 2.* Er den nyoprettede laboratoriefunktionærstilling som overassistent og højere og/eller med kvalifikationstillæg ikke optaget på friliste, skal der mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale tillidsrepræsentant optages forhandling med henblik på indgåelse af aftale om klassificeringen.

*Stk. 3.* Såfremt der til en nyoprettet stilling i ganske særlige tilfælde er knyttet ansvar, kompetence og krav om kvalifikationer, der nødvendiggør en aflønning på et skalatrin, der ligger ud over slutlønnen i lønskalaen for laboratoriekoordinator, forelægges forslag herom for Finansministeriet til endelig afgørelse efter forhandling med HK/STAT og Dansk Laborant-Forening.

Ved ledighed tilbageføres stillingen til den oprindelige klassificering.

*Stk. 4.* Der henvises i øvrigt til Finansministeriets cirkulære af 28. aug. 1995 om klassificering og omklassificering (Fmst nr. 23/95).

### **§ 7. Omklassificering til højere stilling/kvalifikationstillæg - inden for pulje**

Oprykning til overassistent og højere eller ydelse af kvalifikationstillæg finder

sted efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 24. juni 1997 om lokalløn og chefløn (Fmst nr. 43/97).

*Stk. 2.* Ved oprykning efter dette bilags §§ 2 og 7 sker indplacering på det skatratrin, der ligger nærmest over den nuværende skalaløn med evt. kvalifikationsstillæg, som samtidig bortfalder, jf. dog stk. 1. Såfremt funktionæren i sin hidtidige stilling ved anciennitetstillæg ville have opnået en løn med evt. kvalifikationsstillæg, der svarer til eller er højere end lønnen efter indplacering i den højere stilling, opnår den pågældende fra samme tidspunkt nyt anciennitetstillæg.

**§ 8.** Protokollatet har virkning fra den 1. april 2002.

København, den 19. december 2002

HK/STAT  
**Peter Waldorff**

Dansk Laborant-Forening  
**Lisbeth Holm**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Lone Retoft**



---

**Bilag 5a****Friliste**

for **nyoprettede** laboratoriefunktionærstillinger (HK/DL-F), der anses for klassificeret, hvis stillingsbetegnelse og funktionsbeskrivelse svarer til det nedenfor anførte.

1. Stillinger, der oprettes med henblik på varetagelse af kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og erfaring, f.eks. selvstændig organisering af laboratoriarbejde eller feltarbejde, selvstændig instruktion i overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver eller selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings- og forskningsopgaver på områder af en vis betydning, der kræver specialviden, kan aflønnes som **overassistent** uden forelæggelse for Finansministeriet.
2. Stillinger, der oprettes med henblik på varetagelse af kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og længere erfaring, f.eks. selvstændig instruktion i overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver, selvstændigt ansvar for udvikling, opbygning og optimering af analyseudstyr/specialapparat, selvstændig resultatbehandling og vurdering af forsøgsresultater, selvstændig forsøgsplanlægning eller for forsknings- og/eller overvågningsopgaver på betydende områder, der kræver specialviden, og/eller ansvar for kvalitetssikring af forsknings- og/eller overvågningsopgaver eller dele heraf på ovennævnte områder, samt ledende funktioner i relation til den løbende, praktiske arbejdstilrettelæggelse, kan aflønnes som **overassistent med kvalifikationstillæg stort 6.300 kr. årligt** (niveau 1. oktober 1997) uden forelæggelse for Finansministeriet.
3. Stillinger, der oprettes med henblik på varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og længerevarende erfaring, f.eks. ledende inden for større dele af konkrete projekter, selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver, selvstændigt ansvar for udvikling, opbygning og optimering af analyseudstyr/specialapparat, selvstændig dokumentation på dansk/fremmedsprog eller ansvar for kvalitetssikring af overvågnings- og forskningsresultater på områder, der kræver stor specialviden, og/eller selvstændigt ansvar for

et område, der kræver stor specialviden, kan aflønnes som **laboratoriefuld-**  
**mægtig** uden forelæggelse for Finansministeriet.

4. Stillinger, der oprettes med henblik på varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og betydelig viden, f.eks.

- a) som ledende med prioritering, opgavefordeling og tilsyn inden for store dele af projekter eller ved overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver, eller
- b) med selvstændigt ansvar for og kompetence i afgørelser om vedligeholdelse, udvikling, opbygning og optimering af krævende analyseudstyr/specialapparat, eller
- c) med selvstændigt ansvar for og kompetence i dokumentation/fremlæggelse af større forsøgsresultater på dansk/fremmedsprog, eller
- d) med selvstændigt ansvar for og kompetence i afgørelser om kvalitetssikring, af overvågnings-, forsknings- og udviklingsresultater på områder, der kræver ekstraordinær specialviden,

kan aflønnes som **laboratoriekoordinator** uden forelæggelse for Finansministeriet.

---

**Bilag 6****Oversigt over visse af de for tjenestemænd gældende regler vedrørende arbejdstid, fridage, natpenge, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag samt indgreb i på forhånd fastlagte fridage.****1. Arbejdstid**

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge en godkendt tjenestefordeling er udført i tiden fra kl. 17.00 til kl. 6.00, ydes der 3 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden fra kl. 14.00 til kl. 17.00 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.00.

*Stk. 2.* Den således indtjente frihed afvikles ved tildeling af ekstra fridage af den i punkt 2, stk. 8, fastsatte længde.

*Stk. 3.* Ved tildeling af sådanne fridage nedsættes den indtjente frihed med den tid, hvori der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag. Hvis der ikke var fastsat en bestemt arbejdstid, nedsættes den indtjente frihed med 7,4 timer.

*Stk. 4.* Regnskabet over indtjent frihed opgøres én gang årlig for perioden 1. oktober - 30. september. Eventuelle resttimer, som ikke udløser frihed, jf. stk. 1, overføres til den følgende periode.

*Stk. 5.* Den efter stk. 1 indtjente frihed skal være endeligt afviklet senest 31. marts i det efter den i stk. 4 nævnte opgørelsesperiode nærmest følgende år.

*Stk. 6.* Hvis friheden ikke er afviklet inden den i stk. 5 nævnte frist, ydes et kontant vederlag beregnet efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet. Tjenestemanden kan vælge i stedet at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage.

*Stk. 7.* Der kan lokalt indgås aftale om, at den i henhold til stk. 1 optjente frihed honoreres kontant ved optjeningsperiodens udløb, eller at frihedsopsparingen erstattes af et timebaseret procenttillæg til lønnen for arbejde i aften- og nattimerne.

*Stk. 8.* Når personalet i en del af arbejdstiden må opholde sig på tjenestestedet for at være til rådighed, medregnes kun 3/4 af rådighedstiden som tjeneste. Tilsvarende tjeneste i hjemmet medregnes med 1/3 af tiden.

*Stk. 9.* De i stk. 8 nævnte bestemmelser kan fraviges, når dette efter rådigheds-tjenestens karakter må anses for rimeligt.

## **2. Fridage**

Der tilkommer hver tjenestemand 52 fridage årligt.

*Stk. 2.* I de måneder, hvori der forekommer helligdage uden for søndage<sup>5</sup>, forhøjes antallet af fridage tilsvarende for de tjenestemænd, der ikke i forvejen altid har fri på disse dage.

*Stk. 3.* Mellem den enkelte styrelse/institution og vedkommende forhandlingsberettigede organisation aftales en fridagsturnus eller fordeling af fridagene med angivelse af det mindste antal fridage pr. måned eller anden aftalt periode, og således at der i et kvartal skal gives 13 fridage af den i stk. 7 fastsatte længde eller et dertil svarende antal fridage af den i stk. 8 fastsatte længde. Der bør så vidt muligt tildeles tjenestemanden 1 fridag hver uge, og der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene. Fridagene skal i videst muligt omfang lægges på søn- og helligdage.

*Stk. 4.* I det omfang det er muligt, skal tjenestemændene i løbet af hvert kalenderår, i hvilket de har forrettet tjeneste hele året, have adgang til mindst 30 dages frihed på søn- og helligdage. For tjenestemænd, der ansættes i løbet af kalenderåret, nedsættes adgangen til helligdagsfrihed i forhold til tjenestetiden inden for året, således at tallet 30 formindskes med 3 for hver måned, hvori den pågældende ikke har været ansat i staten. Ved afgørelsen af, hvorvidt der

---

<sup>5</sup> Herunder ikke Grundlovsdagen.

---

er ydet den fornødne helligdagsfrihed, bortses fra søn- og helligdage, som falder i sygeperioder. For hver 11 sygedage i løbet af kalenderåret nedsættes tallet 30 med 1. Søn- og helligdage, der falder i ferier, betragtes som helligdagsfrihed.

*Stk. 5.* Ved helligdagsfrihed forstås frihed i mindst 36 timer inden for tidsrummet kl. 17.00 dagen før helligdagen og kl. 8.00 dagen efter helligdagen.

*Stk. 6.* Hvis en tjenestemand ikke i løbet af et kalenderår får den i stk. 1 nævnte helligdagsfrihed, ydes der i det følgende ferieår et antal særlige feriedage, således at der for hver mistet helligdagsfrihed indtil 11 inklusive gives 1/2 feriedag med afrunding opad til hel feriedag og for hver yderligere mistet helligdagsfrihed 1 feriedag.

*Stk. 7.* De i stk. 1 nævnte fridage skal - bortset fra de nedenfor i stk. 8 nævnte tilfælde have en længde af mindst 64 timer, dog at de kan betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 56 timer, hvis denne frihed omfatter 2 hele kalenderdøgn.

*Stk. 8.* Inden for tjenesteområder, hvor særlige forhold, som f.eks. tjenestestedernes åbningstid, hensynet til publikumsbetjening eller tjenestens karakter, bevirker, at de i stk. 1 nævnte fridage ikke, eller ikke alle, kan gives en længde som fastsat i stk. 7, kan der i stedet for hver sådan fridag tildeles 2 fridage, der hver skal have en længde af mindst 40 timer. Fridagen kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 36 timer, hvis der heri indgår et helt kalenderdøgn.

*Stk. 9.* De i stk. 2 nævnte fridage skal have en længde som fastsat ovenfor i stk. 8.

*Stk. 10.* Hvis 2 eller flere fridage af den i stk. 7 angivne længde sammenlægges, skal den første opfylde betingelserne i stk. 7, mens de øvrige skal vare 48 timer.

*Stk. 11.* Hvis en fridag af den i stk. 7 angivne længde sammenlægges med fridage af den i stk. 8 angivne længde, skal den første opfylde betingelserne i stk. 7, mens de øvrige fridage hver skal vare 24 timer.

*Stk. 12.* Hvis 2 eller flere fridage af den i stk. 8 angivne længde sammenlægges, skal de 2 første tilsammen have en længde, som angivet i stk. 7, mens de øvrige skal vare 24 timer.



## **Aftale om læring, styrket kompetenceudvikling og deltagelse i visse videreuddannelser for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste.**

Aftalen supplerer aftale mellem Finansministeriet og CFU om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

### **1. Formål**

Finansministeriet og HK/STAT er enige om, at kompetenceudvikling af laboratoriefunktionærer i staten er et fælles indsatsområde, der skal prioriteres højt.

Det er i denne forbindelse afgørende, at den systematiske kompetenceudvikling forankres i institutionernes daglige og fremtidige opgaver. Denne opgave er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

Parterne er enige om at målrette uddannelses- og udviklingsindsatsen ud fra institutionens strategiske mål, et motiverende læringsmiljø, den enkelte medarbejders karriereønsker samt øge udnyttelsen af økonomiske og tidsmæssige ressourcer.

Parterne vil arbejde aktivt for at systematisere og forbedre kvaliteten i uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling, herunder:

1. at skabe sammenhæng mellem institutionens strategiske mål og medarbejdernes kompetenceudvikling via strategiske udviklingsmål
2. at øge og synliggøre laboratoriefunktionærernes kvalifikationer og kompetencer via fælles udviklingsplaner
3. at skabe sammenhæng mellem den enkeltes kompetence og jobudvikling
4. at anvende uddannelsesressourcerne målrettet.

### **2. Fælles udviklingsplan og læringsmiljø**

Med udgangspunkt i ledelsens forslag til strategiske udviklingsmål for laboratorie-



funktionærer aftales en fælles udviklingsplan, jf. aftale mellem Finansministeriet og CFU om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, § 6.

Med udgangspunkt i Vejledning til aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner søges etableret et fælles læringsmiljø for laboratoriefunktionærer på den enkelte arbejdsplads med det formål at sikre udnyttelsen af ny og eksisterende viden:

- Det kan lokalt aftales, hvordan udvikling af et læringsmiljø blandt laboratoriefunktionærer kan understøtte den fælles udviklingsplan, og hvordan et læringsmiljø udvikles.
- Den enkelte laboratoriefunktionærs deltagelse i og bidrag til udvikling af et læringsmiljø blandt laboratoriefunktionærer kan indgå i medarbejderudviklingssamtalerne.

### **3. Deltagelse i videreuddannelse**

Ved den årlige medarbejderudviklingssamtale skal der drøftes konkrete videreuddannelsesmuligheder for den enkelte medarbejder.

Ved videreuddannelse forstås uddannelse, der løfter den enkelte laboratoriefunktionærs formelle faglige kompetencer fra det aktuelle niveau til et andet højere niveau. Som eksempel gælder statonom, merkonom eller anden formelt kompetencegivende faglig uddannelse, udbudt af en offentligt anerkendt uddannelsesinstitution. Som eksempel gælder uddannelser udbudt efter lov om åben uddannelse, videregående voksenuddannelse (VUU).

For så vidt angår fastsættelse af hvilke videreuddannelser, der er stillings- og arbejdspladsrelevante, henvises til §§ 3-6 i aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

Leder og medarbejder drøfter konkrete videreuddannelsesbehov og aftaler hensigtsmæssigt starttidspunkt samt øvrig tilrettelæggelse af arbejdet. Der skal tages hensyn til såvel medarbejderens som institutionens ønsker og behov for udvikling af generelle faglige kvalifikationer.

Uddannelsen gennemføres i arbejdstiden. Undtaget herfra er uddannelser, der ikke udbydes i arbejdstiden.

Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelsen, afholdes af arbejdsgiver.

#### **4. Øvrige bestemmelser**

Det anbefales, at der lokalt aftales et samlet budget for gennemførelse af den fælles udviklingsplan for gruppen af laboratoriefunktionærer.

De lokale parter er forpligtet til at skabe fælles dialog ledelse og laboratoriefunktionærer imellem.

København, den 19. december 2002

HK/STAT

**Peter Waldorff**

Dansk Laborant-Forening

**Lisbeth Holm**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B

**Lone Retoft**



## Rammeaftale om mobilitet for laboratoriefunktionærer i staten

Den statslige sektor er inde i en udvikling, der stiller store krav til såvel de statslige institutioner som institutionernes medarbejdere. Generelle udviklings- og effektiviseringskrav og omstilling til digital forvaltning med færre administrative og flere serviceorienterede funktioner skærper behovet for en stadig vedligeholdelse og udvikling af medarbejdernes kompetencer.

Som led i en samlet kompetenceudviklingsproces fastsætter nærværende aftale en overordnet ramme for etableringen af mobilitetsordninger for laboratoriefunktionærer i staten.

Formålet med aftalen er at give medarbejderne mulighed for at udvikle deres personlige og faglige kompetencer ved at arbejde med nye arbejdsområder i samarbejde med nye kolleger og samarbejdspartnere. Aftalen vil endvidere hjælpe institutioner og medarbejdere til i fællesskab at sikre og udbygge et højt kompetenceniveau som grundlag for arbejdet med de udfordringer, som den statslige sektor står overfor.

Aftalen er et supplement til de øvrige muligheder for kompetenceudvikling.

**§ 1.** Der kan på det enkelte ministerområde etableres en ordning for laboratoriefunktionærers turnus mellem tjenestesteder.

*Stk. 2.* Ordningen kan suppleres med retningslinier for turnus uden for ministerområdet.

*Stk. 3.* Der kan i den enkelte institution aftales etablering af en ordning for jobrotation og jobbytte for laboratoriefunktionærer.

*Stk. 4.* Etablering af en turnusordning eller ordning for jobrotation og jobbytte sker ved fastlæggelse af retningslinier inden for rammerne af det i §§ 2-7 anførte.

---

*Stk. 5.* Ændring af retningslinierne bør ske med rimeligt varsel under hensyntagen til tjenesten og mobilitetsordningernes tilrettelæggelse.

**§ 2.** Laboratoriefunktionærer, der ansættes på et ministerområde, hvor der er etableret en turnusordning, er omfattet af ordningen. Tilsvarende gælder, hvor der er etableret en ordning for jobrotation og jobbytte. Ansættelsesbrevet for nyansatte laboratoriefunktionærer skal indeholde oplysning om, at medarbejderen er omfattet af gældende turnusordning og/eller ordning for jobrotation og jobbytte. Medarbejderens ansættelsesområde fastsættes i overensstemmelse med turnusordningens virkeområde.

*Stk. 2.* Allerede ansatte kan indtræde i turnusordningen eller ordningen for jobrotation og jobbytte efter aftale mellem institutionen og medarbejderen. Ved indtræden i turnusordningen fastsættes medarbejderens ansættelsesområde i overensstemmelse med ordningens virkeområde.

*Stk. 3.* Inden for ministerområder med geografisk spredte tjenestesteder fastsættes særlige retningslinier for ansættelsesområdets udstrækning.

**§ 3.** Medarbejdere omfattet af en turnusordning eller ordning for jobrotation og jobbytte kan vælge at udtræde ved skriftlig meddelelse herom til institutionen. Udtræden skal ske med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

**§ 4.** Medarbejderen turnerer med intervaller af omkring 4 år mellem forskellige tjenestesteder inden for ansættelsesområdet.

*Stk. 2.* Ved tjenestested forstås institutioner, afdelinger og lign.

*Stk. 3.* Såfremt der er flere institutioner inden for ansættelsesområdet, skal den pågældende medarbejder ved den i stk. 1 nævnte turnus med mellemrum turnere mellem disse.

*Stk. 4.* Den enkelte turnusperiode bør i almindelighed have en varighed af mellem 2 og 4 år. Ved intern jobrotation og jobbytte aftales varigheden lokalt.

**§ 5.** Det kan efter drøftelse med tillidsrepræsentanten bestemmes, at en laboratoriefunktionær helt eller delvist undtages fra en turnusordning eller ordning for jobrotation og jobbytte, hvis den pågældende har gennemgået en særlig uddannelse og i kraft heraf varetager specielle arbejdsfunktioner, hvis ansættelsen er tidsbegrænset, eller hvis den pågældende ved ansættelsen har en væsentlig højere alder end normalt.

**§ 6.** Der kan fastsættes retningslinier for turnus i statsinstitutioner uden for ansættelsesområdet, i (amts)kommunale institutioner samt i privat virksomhed.

*Stk. 2.* Ved turnus efter de i stk. 1 nævnte retningslinier gives medarbejderen tjenestefrihed uden løn for et tidsrum af indtil 4 år.

**§ 7.** I forbindelse med flytning som led i en turnusordning eller ordning for jobrotation og jobbytte fastlægger den modtagende institution i samarbejde med medarbejderen en plan for medarbejderens teoretiske videre- og efteruddannelse i perioden.

**§ 8.** Ved overgang fra en stilling til en anden som led i en turnusordning eller ordning for jobrotation og jobbytte, skal lønnen i den nye stilling mindst svare til lønnen i den stilling som forlades. Laboratoriefunktionæren kan endvidere ikke stilles ringere i forhold til aftaler mellem Finansministeriet og CFU, som den pågældende medarbejder er omfattet af.

**§ 9.** Retningslinjer i henhold til § 1, stk. 1-3, § 2, stk. 3, § 4, stk. 4, og § 6, stk. 1, fastsættes efter drøftelse med tillidsrepræsentanten.

**§ 10.** Aftalen har virkning fra 1. april 2002 og udløber 31. marts 2005.

København, den 19. december 2002

HK/STAT  
**Peter Waldorff**

Finansministeriet  
P.M.V.

Dansk Laborant-Forening  
**Lisbeth Holm**

E.B  
**Lone Retoft**

## Praktikaftale for laborantpraktikanter i staten

Indgået iht. bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse (AK) inden for laboratorieområdet, § 2, stk. 3 og 5.

### 1. Parter

Arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	
Postnr. og by:	Telefonnummer:

og

Praktikantens fulde navn:	
Adresse:	
Postnr. og by:	Telefonnummer:

Praktikanten er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

### 2. Arbejdssted

--

### 3. Aftalen omfatter

Praktik indtil 12 måneders varighed (virksomhedsuddannelse 6 måneder + trainee op til 6 måneders varighed)

Aftalen begynder (dato): \_\_\_\_\_ Aftalen afsluttes (dato): \_\_\_\_\_

eller

Praktik 6 måneders varighed (virksomhedsuddannelsen)

Aftalen begynder (dato): \_\_\_\_\_ Aftalen afsluttes (dato): \_\_\_\_\_

Praktikken består, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 3 og 5, af virksomhedsuddannelse og traineeforløb. Hvis der indgås aftale om, at praktikken omfatter både virksomhedsuddannelse og traineeforløb, varer praktikken 12 måneder.

Indgås alene aftale om virksomhedsuddannelse, jf. bekendtgørelsens § 2, stk. 3, varer praktikken 6 måneder.

Ansættelsesforholdet iflg. praktikaftalen ophører uden yderligere opsigelsesvarsel den anførte afslutningsdato, medmindre andet skriftligt aftales.



#### 4. Udfyldes KUN ved flere praktikaftaler

Aftalen er en delaftale, og praktikanten uddannes i den resterende uddannelsesperiode hos følgende virksomhed:

\_\_\_\_\_ CVR-nr.: \_\_\_\_\_

Aftalen begynder (dato): \_\_\_\_\_ Aftalen afsluttes (dato): \_\_\_\_\_

#### 5. Uddannelsesaftale

Virksomhedsuddannelsen tilrettelægges i overensstemmelse med bekendtgørelsen og den tilhørende studieordning.

#### 6. Ansættelsesvilkår

Ansættelsesvilkår, herunder løn, fremgår af organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT og Dansk Laborant-Forening for laboratoriefunktionærer i statens tjeneste samt fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomst).

#### 7. Eventuelle andre aftaler

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Arbejdsgiverens underskrift)

\_\_\_\_\_  
(Praktikantens underskrift)

Cirkulære af 19. december 2002

Perst. nr. 019-02

PKAT nr. 236

J.nr. 01-333/06-1

Pris: kr. 25,00

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300