

# EXPERIMENTARIUM

## Overenskomst mellem Experimentarium og De akademiske organisationer på Experimentarium.

### §1 Overenskomstens område.

**Stk. 1** - Overenskomsten omfatter:

- \* Akademikere (kandidater og bachelorer)
- \* Professionsbachelorer, lærere og lærere med diplomuddannelse som ansættes i stillinger, hvor de overvejende har akademisk arbejde.

**Stk. 2** - Andre medarbejdere kan omfattes af overenskomsten, når der ved forhandling mellem parterne er opnået enighed herom.

### § 2 Løn.

**Stk. 1** - Akademiske medarbejdere og lærere med diplomuddannelse aflønnes med en løn, der i forhold til pågældendes anciennitet udgør følgende månedlige beløb, idet alle trin er etårige.

Løntrin	Pr. 1.april 2020	Pr. 1.april 2021	Pr. 1.april 2022
1 år	33.559,63	33.960,46	34.361,29
2 år	34.758,36	35.159,19	35.560,02
3 år	35.913,95	36.314,78	36.715,61
4 år	37.050,43	37.451,26	37.852,09
5 år	38.333,74	38.734,57	39.135,40
6 år	39.449,77	39.850,60	40.251,43
7 år	40.644,19	41.045,02	41.445,85
8 år	41.719,71	42.120,54	42.521,37
9 år	42.920,17	43.321,00	43.721,83
10 år	43.755,44	44.156,27	44.557,10
11 år	44.954,14	45.354,97	45.755,80
12 år	46.109,79	46.510,62	46.911,45
13 år	47.418,73	47.819,56	48.220,39
14 år	49.130,64	49.531,47	49.932,30
>= 15 år	49.831,60	50.232,43	50.633,26

Tillæg til skalaløn pr. måned:

For medarbejdere ansat efter 1. april 2020.

Lille tillæg gives når medarbejderen har været ansat i 12 mdr. og udgør pr. 1.4.2020 kr. 4.560,03

Stort tillæg gives efter fulde 5 års ansættelse og udgør pr. 1.4.2020 kr. 7.296,03.

Ovenstående er ved en ugentlig arbejdstid med 37 timer arbejde pr. uge. Ved deltid beregnes ovenstående forholdsmæssigt.

Hvis ledelsen ønsker at indplacere en medarbejder på højere løntrin end hvad der følger af § 2 stk. 2 kan ledelsen for den enkelte gøre dette. Forud for ansættelsen orienteres tillidsrepræsentant eller (suppleant) om indplacering.

Parterne har aftalt, at der ikke ydes kompensation for lønglidning eller reguleringsordninger i overenskomstperioden.

Professionsbachelorer og lærere uden diplomuddannelse indplaceres på skalaen uden tillæg.

**Stk. 2 - Lønanciennitet.**

Ancienniteten i henhold til stk. 1 regnes fra ansættelsen.

**Stk. 3 - Lønudbetaling**

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

**Stk. 4 - Pensionsbidrag**

Ansættelser siden 1. april 2015 på Experimentarium under A/C overenskomst er ansat med en pensionsordning på samlet 13,5 %. Den samlede pension finansieres af den enkelte medarbejder, men beregnes som 9 % indbetales af Experimentarium og 4,5 % af den enkelte. Ordningen er omkostningsneutral for Experimentarium. Pensionen skal indbetales til MP-pension.

Denne pensionsordning tilbydes også ansatte der var ansat før den 1. april 2015 på denne overenskomst, men der er ikke tilslutningspligt for den ansatte.

**Stk. 5**

Virksomheden indbetaler til særlig opsparing pr. 1. april 2020 0,5 % af den ferieberettigede løn, der udbetales automatisk til medarbejderen med lønkørsel for juni og december 2020.

Den særlige opsparing reguleres

Pr. 1. april 2021 til 1,0 % - der udbetales automatisk til medarbejderen med lønkørsel for juni og december 2021.

Pr. 1. april 2022 til 1,5 % - der udbetales automatisk til medarbejderen med lønkørsel for juni og december 2022.

**§ 3 Arbejdstid.**

**Stk. 1 - Arbejdstiden** er 37 timer ugentlig incl. frokostpause på 1/2 time daglig. Der er flexitidsordning, med fixtid mandag - fredag mellem kl. 10.00 - 15.00.

**Stk. 2 - Arbejdstid** udover 37 timer pr. uge i normale perioder:

Timer udover normal arbejdstid beregnes før kl. 07.30, og efter 17.30. For den enkelte uge opgøres antal af udførte arbejdstimer på skema eller lignende og registreringen godkendes af medarbejderens nærmeste foresatte. På skemaerne anføres timer med tillæg såfremt, der er tale om arbejde, som af hensyn til arbejdets art må placeres på tidspunkter, der ligger udenfor normal arbejdstid og som er aftalt med nærmeste foresatte. Tillæg er her 50 % på hverdage for de første 3 timer udover 7,5 times arbejde, 100 % for timer herudover. På lørdage og søn- dage er tillægget 100 %. Uvarslet overarbejde udløser et tillæg på 100 %.

Det aftales, at der ikke må oparbejdes en timesaldo, som ved udgangen af et kvartal ligger udenfor intervallet -37 timer til +37 timer. Hvis det en måned før kvartalets udløb kan befrygtes, at en medarbejder ikke vil kunne holde sin saldo indenfor dette interval, skal der afholdes et planlægningsmøde, hvor medarbejderen og tillidsmanden som bisidder og ledelsen træffer de nødvendige beslutninger for at sikre, at saldoen ved kvartalets udløb kan holdes inden for det angivne interval.

Såfremt der ved udgangen af et kvartal på trods af ovenstående foranstaltninger er en saldo der overstiger 37 timer, bør dette timetal med det samme afspadsres. Der vil normalt ikke ske udbetaling af oparbejdede timer udover de 37 timer.

**Stk. 3.** - I overarbejdsperioder gælder følgende:

På grund af særlige tidsbindinger for arbejdet kan der mellem den ansatte og dennes foresatte aftales perioder med overarbejde. Når perioden er overstået, bliver det beregnede overarbejde udbetalt ved førstkommande lønudbetaling. Overarbejde beregnes således, at

alle overarbejdstimer udført på hverdage honoreres med et tillæg på 50% for de første 3 timer og 100 % for de resterende, mens alle timer udført på lørdage og søndage honoreres med tillæg på 100 %.

**Stk. 4.-** Varsling af overarbejde:

Overarbejde skal varsles med mindst 48 timer.

Overarbejdet kan konverteres til afspadsering, efter aftale med nærmeste foresatte.

**Stk. 5** - Den normale timeløn beregnes som 1/160,33 af medarbejderens aktuelle bruttomånedsløn.

**Stk. 6** - Deltidsansattes arbejde udover den aftalte norm (antal timer pr. uge) skal altid afspadseres. Såfremt ledelsen ønsker, at normen for en deltidsansat ændres, skal dette ske med funktionærlovens gældende opsigelsesvarsler.

**Stk. 7** - Tjenestefrihed

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og dagen efter Kr. Himmelfartsdag er fridage, grundlovsdag er fridag fra kl. 12.00.

**§ 4 Ferie**

Ferie følger den til enhver tid gældende ferielov.

Selv om ferie givet i hele uger ophører ved normal arbejdstids ophør den sidste feriedag, kan medarbejderen ikke pålægges merarbejde/ overarbejde i den følgende weekend.

Udover ferie i henhold til ferieloven er der aftalt yderligere 5 feriedage, disse kaldes feriefridage og optjenes og afvikles på samme måde som ferie optjent i henhold til ferieloven. De særlige feriedage kan efter aftale overføres til efterfølgende ferieår.

Der er mulighed for at ikke-afviklede særlige feriedage udbetales.

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale, at optjente og ikke-afviklede feriedage kan overføres til det følgende ferieår.

Yderligere feriedage fra optjeningsperioden 1.januar 2019 – 31.august 2019 udgør 3,33 dage.

Der kan med den enkelte aftales af ferie afholdes i timer.

**§ 5 Barsel og børns sygdom og omsorgsdage**

**Stk. 1:** Moderen har ret til 6 ugers lønnet graviditetsorlov inden fødslen og til 14 uger efter fødslen. I forbindelse med fødslen har faderen ret til 2 ugers lønnet barselorlov.

Herudover har forældrene ret til lønnet forældreorlov i 19 uger.

Af de 19 uger er 6 uger forbeholdt moderen og 7 uger forbeholdt faderen, mens de sidste 6 uger frit kan fordeles mellem forældrene.

Hvis der ønskes yderligere orlov, kan en sådan opnås, men uden lønudbetaling.

**Stk. 2:** Biologiske forældre, medmødre, 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. 3.** Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse 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.

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. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn.

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.

Der gives kun adgang til omsorgsdage, såfremt fødslen er sket under ansættelse på Experimentarium.

**Stk. 7:** 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. Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder.

**Stk. 8.** 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:** Som A/C-er på Experimentarium har man adgang til frihed med løn, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge barn/børn under 14 år. Friheden omfatter kun frihed på barnets 1. og 2. sygedag. Forældrene kan dele barnets 1. og 2. sygedag mellem sig i det omfang begge er omfattet af en overenskomst, hvor man har ret til barnets 2. sygedag.

#### **Stk. 10**

Fra 1.marts 2020 optjener alle medarbejdere 0,041 % af den ferieberettigede løn som særlig omsorgsdag, der overføres til en selvstændig konto. Senest den 28.februar 2021, hvorefter medarbejderen har optjent 1 dag, skal medarbejderen skriftligt meddele, hvorvidt dagen ønskes afholdt i den efterfølgende periode, alternativt udbetales 0,45 % svarende til 1 dag med udgangen af marts 2021.

Særlig omsorgsdag reguleres til:

Fra 1.marts 2021 optjener alle medarbejdere 0,082 % af den ferieberettigede løn. Senest den 28.februar 2022, hvorefter medarbejderen har optjent 2 dage, skal medarbejderen skriftligt meddele, hvorvidt dagen ønskes afholdt i den efterfølgende periode, alternativt udbetales 0,90 % svarende til 2 dage med udgangen af marts 2022.

Fra 1.marts 2022 optjener alle medarbejdere 0,123 % af den ferieberettigede løn. Senest den 28.februar, hvorefter medarbejderen har optjent 3 dage, skal medarbejderen skriftligt meddele, hvorvidt dagene ønskes afholdt i den efterfølgende periode, alternativt udbetales 1,35 % svarende til 3 dage med udgangen af marts 2023.

### **§ 6 Sundhedsordning**

Udgifter dækkes af Experimentarium med max. 5 konsultationstimer ad gangen for psykologhjælp, fysioterapi og kiropraktik, der skal foregå ved lægeordination fra egen læge efter orientering af egen chef.

### **§ 7 Seniorordning for medarbejdere - 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder**

Hvis en medarbejder 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder ønsker at gå på deltid, vil Experimentarium supplere pensionsindbetalingen eller løn svarende til pension, således at pensionsindbetaling fastholdes som fuldtidsmedarbejder. Pensionsbidraget udgør 9 % af fuld- tidslønnen, og min. arbejdstiden skal være på 30 timer.

### **§ 8 Efteruddannelse.**

Kompetenceudvikling er vigtig for Experimentarium. Derfor skal det være et fælles anliggende for medarbejdere og ledelse. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel Experimentariums behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

Planerne for medarbejdernes kompetenceudvikling fastlægges som minimum ved de årlige udviklingssamtaler. Her opstilles og følges op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede strategiske udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Det er en gensidig forpligtelse at følge op på gennemførte individuelle kompetenceudviklingsaktiviteter, eksempelvis efteruddannelse, således at der i forlængelse heraf sikres bedst mulig integration i medarbejderens arbejdsliv.

Der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter medarbejderens tilbageven- den til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel.

### **§ 9 Rejseudgifter mv.**

Virksomheden dækker, efter nærmere aftale udgifter, der som led i arbejdet er afholdt af medarbejderen, til overnatning, fortæring, transport, telefon mv. Som hovedregel skal medarbejderen ikke selv lægge ud for udgifter, men kan få rådighed over et forskud og/eller et firmakreditkort. Rejser og aftalt kørsel i virksomhedens tjeneste i medarbejderens bil, honoreres efter statens regler.

### **§ 10 Arbejdskraften.**

Medarbejderene må under sin ansættelse ikke udføre arbejde for virksomheder, der konkurrerer med Experimentariums virksomhed.

### **§ 11 Retten til materiale og ophavsret mv..**

Alt materiale, som udarbejdes eller modtages i forbindelse med virksomheden, er Experimentariums ejendom.

Ophavsretten til alle frembringelser i forbindelse med virksomheden tilkommer Experimentarium uden særskilt vederlag.

Retten til eventuelle opfindelser, der gøres som led i virksomheden, skal efter reglerne i lov om arbejdstagernes opfindelser overdrages Experimentarium, med ret for denne til at udtage patent på opfindelsen i og uden for Danmark og udnyttelse af patentretten.

### **§ 12 Opsigelse.**

Funktionærlovens regler er gældende.

### **§ 13 Tillidsrepræsentantregler.**

Stk. 1 - Som tillidsrepræsentanter forstås i denne sammenhæng formand og næstformand for AC-klubben på Experimentarium i henhold til AC-klubbens vedtægter.

Stk. 2 - Tillidsrepræsentanterne godkendes af de pågældendes organisationer og anmeldes skriftligt overfor ledelsen. Ledelsen er berettiget til over for organisationerne at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra organisationen. Ved genvalg skal ledelsen ikke underrettes.

Stk. 3 - Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for organisationen og medlemmerne som over for virksomheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen.

**Stk. 4** - Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medlemmer, han/hun er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

**Stk. 5** - Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser samt i tilfælde af planer om øvrige forandringer i medarbejdernes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

**Stk. 6** - Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Den anvendte tid medregnes til arbejdstiden. Tillidsrepræsentanten skal søge at tilrettelægge tillidsrepræsentantarbejdet således, at hans/hendes daglige arbejde forstyrres mindst muligt.

**Stk. 7** - Hvis det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med arbejdsgiveren. Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal arbejdsgiveren ved først givne lejlighed orienteres om fraværet.

**Stk. 8** - Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem Experimentarium og organisationerne.

**Stk. 9** - Under tillidsrepræsentantarbejdet aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn. Endvidere betaler virksomheden tillidsrepræsentantens eventuelle transportudgifter i forbindelse med hvervets udførelse.

**Stk. 10** - Såfremt ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation i henhold til de for området gældende regler. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene rent undtagelsesvis gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for hans/hendes normale arbejdstid.

**Stk. 11** - Virksomheden yder tjenestefrihed med løn for tillidsrepræsentantens og suppleantens deltagelse i faglige kurser m.v.

#### **§ 14 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter.**

**Stk. 1** - Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvungne årsager.

**Stk. 2** - Ved overvejelse af afsked af en tillidsrepræsentant indkaldes dennes organisation til forhandling, og varsel om opsigelse kan ikke afgives førend denne forhandling har fundet sted. Når forhandling ikke længere er mulig, overlades afgørelsen til en voldgift.

#### **§ 15 Behandling af uenighed af faglig karakter.**

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

**Stk. 2** - Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, afholdes der mægling, hvor organisationerne deltager.

**Stk. 3** - Begæret om mægling skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 14 dage.

**Stk. 4** - Opnås der her enighed om løsningen af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

**Stk. 5** - Opnås der ikke enighed ved mæglingen, kan sagen, når en af parterne måtte ønske det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af indtil 4 medlemmer udpeget med lige mange fra hver side, samt en opmand valgt af Experimentarium og organisationerne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

**Stk. 6** - Over alle ovennævnte møder udarbejdes protokollat, der underskrives af

Experimentarium og organisationerne.

**§ 16 Gyldigheds- og opsigelsesbestemmelser.**

Stk. 1 - Overenskomsten er gældende fra den 1. april 2020 og er gældende for undertegnede parter, indtil den af en af parterne skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023


Stk. 2 - Selvom aftalen er opsagt og udløbet, er den gældende, indtil ny overenskomst er indgået eller der af en af parterne er iværksat lovlige arbejdsstandsninger,

Dato: 1/7 2020



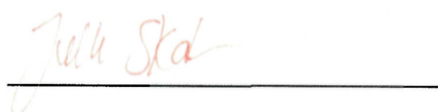
P. S. Herlev.

Experimentarium



Henrik Hjeltn

AC-klubben ved Experimentarium



Jule Skid

På vegne af Akademikernes medlemsorganisation