

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKST- HK/KOMMUNAL
NÆVN

OVERENSKOMST
vedrørende
løn- og arbejdsforhold
for
tandklinikassistenter

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

2008

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	4
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	4
§ 4. LØNDANNELSEN	5
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	8
§ 8. LØNUDBETALING	9
§ 9. PENSION 15,1%/15,5%	9
§ 10. FRIT VALG	10
§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS	11
§ 13. ARBEJDSSTID	11
§ 14. OMLÆGNING AF ARBEJDSSTID	12
§ 15. PLUSTID	12
§ 16. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	14
§ 17. ARBEJDE I FORSKUDT TID	15
§ 18. TJENESTEDRAGT	15
§ 19. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG	15
§ 20. OPSIGELSE	16
§ 21. TJENESTEMANDSFORHØR	17
§ 22. TJENESTEFRIHED	17
§ 23. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER	18
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDLØNNEDE	18
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	19

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING	19
§ 26. LØN, LØNBEREGNING	20
§ 27. PENSION 15,1%/15,5%	20
§ 28. SØGNEHELLIGDAGE OG FRIDAGE	20
§ 29. OPSIGELSE	21
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	21
KAPITEL 4. TANDKLINIKASSISTENTELEVER	21
§ 31. ELEV TID	21
§ 32. LØN, LØNBEREGNING	21
§ 33. PENSION 12,5%	22
§ 34. OVERARBEJDE	22
§ 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	23
§ 36. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	23
PROTOKOLLAT 1 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN	25
PROTOKOLLAT 2 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	27
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING	28
BILAG 2 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	29
BILAG 3 - TILRETTELÆGGELSE, BEREGNING MV. AF ARBEJDS TID	30
BILAG 4 FOR TANDKLINIKASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S	36
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	37

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes i **regional** tjeneste som

- 1) uddannede tandklinikassistenter og 1. tandklinikassistenter (i det følgende betegnet tandklinikassistenter) og
- 2) tandklinikassistentelever.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningens pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2008 til og med den 1. november 2008 eller ansættelse fra den 15. april 2009 til og med den 15. maj 2009.

Kapitlet omfatter ikke elever.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 20 og 24.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSEN**Stk. 1.**

Løndannelsen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. Fællesaftale om Ny Løn (OK [11.20.12](#))¹.

BEMÆRKNINGER:

Der skal i den enkelte region altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer, og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Det er de lokale parter fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne.

Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Parterne peger på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikationsløn og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

De vejledende kriterier for anvendelse af funktions- og kvalifikationsløn er nærmere beskrevet i bilag 2.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn (OK [11.20.12](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløn (OK [11.20.05](#))

Stk. 3.

De ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

****NYT******BEMÆRKNINGER:**

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en **skriftlig** udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen.

Stk. 4.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009****§ 5. GRUNDLØN****Stk. 1.**

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 6 i Fællesaftale om Ny Løn drøftes – hvis en af parterne ønsker det - med HK/KOMMUNAL's (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på HK/KOMMUNAL's område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (OK [11.06.1](#)).

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2.

For tandklinikassistenter (basisstillinger) gælder følgende grundlønninger:

Stillingsbetegnelse – tandklinikassistenter		Grundløn	
		1. april 2008 til 31. marts 2009	1. april 2009
		Løntrin	Løntrin Tillæg 31. marts 2000 niveau
1.	Tandklinikassistenter	20	21 + 1.600 kr.
2.	1. tandklinikassistenter	25	26 + 1.600 kr.

Ved uddannede tandklinikassistenter forstås personer, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

- 3-årig tandklinikassistentuddannelse i henhold til gældende bekendtgørelse om tandklinikassistentuddannelsen, eller
- efg-tandklinikassistentuddannelsen, eller
- 3-årig tandklinikassistentuddannelse ved tillæring på en privat eller offentlig klinik og har bestået kursus I og II for tandklinikassistenter, eller
- den 1-årige uddannelse på en tandklinikassistenteskole i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 397 af 31. august 1972 med efterfølgende praktiktid i ét år.

Stk. 3.

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag for alle. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 4.

Ansatte som ikke er omfattet af en af de nævnte grundlønshøjelser, tillægges 1 løntrin pr. 1. april 2009.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

For tandklinikassistenter på grundløntrin 20 (**pr. 1. april 2009, 21 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau)**), der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsaftale om funktionsløn.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været betalt med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.lign., jf. § 19, punkt 18 (OK [11.17.1](#)).

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

BEMÆRKNINGER:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

- 1) For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter mv., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsaftale om kvalifikationsløn.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 3.

Der er pr. 1. april 2009 centralt aftalt følgende ændringer til § 7, stk. 2:

- 1) Tandklinikassistenter på grundløntrin 21 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.

Indplacering af allerede ansatte pr. 1. april 2009:

Der kan foretages modregning i udligningstillæg og i funktions- og kvalifikationsløn aftalt lokalt før 1. april 2008. Lønnen skal sammensættes på ny, og i den forbindelse aftales i hvilke elementer, der skal ske modregning.

Stk. 4.

For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer.

Stk. 6.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 9. PENSION 15,1%/15,5%

Stk. 1.

For tandklinikassistenter over 21 år oprettes en pensionsordning i Kommunernes Pensjonsforsikring A/S. Pension ydes i henhold til pågældendes pensionsordnings vedtægter.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1 er pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/kommuner/regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

****NYT** med virkning fra 1. april 2010**

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,1% (**pr. 1. april 2010: 15,5%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsansatte er betalt merarbejde, jf. § 16, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Regionen/vedkommende institution indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

****NYT****

Stk. 6.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberregning/lønfradrag for månedslønnet personale.

****NYT** med virkning fra 1. april 2010**

§ 10. FRIT VALG

Stk. 1.

Den ansatte kan med virkning fra 1. april 2010 vælge, at pensionsbidrag over 15 % i stedet for indbetaling til pensionskasse udbetales som et årligt engangsbeløb. Beløbet udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april.

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker bidraget som årligt engangsbeløb. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling indbetales beløbet til pensionsordning.

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Der kan foretages omvalg på medarbejderens eget initiativ, dog tidligst efter et år.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2010**

§ 11. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens D-sats (pr. 1. januar 2010, C-satsen), jf. (OK [11.33.1](#)).

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

****NYT** med virkning fra 1. april 2010**

§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

For ansatte omfattet af Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer - protokollat til Aftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes med virkning fra 1. april 2010 supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

60 år: 1,2% af sædvanlig løn

61 år: 0,8% af sædvanlig løn

62 år: 0,4% af sædvanlig løn

BEMÆRKNINGER:

Den supplerende seniorbonus betyder, at der pr. 1. januar 2011 ydes 2% seniorbonus for alle medarbejdere omfattet af protokollatet.

Stk. 2.

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer.

§ 13. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage.

Stk. 2.

Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal aftale.

Den daglige arbejdstid kan dog maksimalt udgøre 8 timer og skal være placeret i tidsrummet mellem kl. 7.30-16.30. Én dag om ugen kan arbejdstiden dog placeres i tidsrummet mellem kl. 7.30-18.30.

Ved institutioner, hvor den årlige beskæftigelse er på 1924 timer (incl. ferie og søgne-helligdage), er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm 37 timer.

Stk. 3.

Flexetid kan indføres ved lokal forhandling.

Stk. 4.

Hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden 25 minutters spisepause.

Stk. 5.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

§ 14. OMLÆGNING AF ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Tandklinikassistenter kan ansættes, så de ikke arbejder i skoleferier og på skolefridage. Aflønning finder i disse situationer sted på grundlag af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

BEMÆRKNINGER:

Eksempler på omregning fra faktisk til gennemsnitlig og fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid samt retningslinier for tilrettelæggelse af arbejdstiden findes i bilag 3.

Ved institutioner, hvor den årlige beskæftigelse er på 1924 timer (incl. ferie og søgne-helligdage), er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm 37 timer.

Stk. 2.

Løntræk i forbindelse med fravær sker for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet. Løntræk i forbindelse med ferie uden løn sker for det gennemsnitlige antal timer, medmindre der afholdes ferie på skoledage. Afholdes ferie uden løn på skoledage, sker løntrækket for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet.

Stk. 3.

Ved ansættelse/fratræden opgøres, om den ansatte har haft overskud/underskud af timer i skoleåret i forhold til sit gennemsnitlige ugentlige timetal. Der foretages i forbindelse med ansættelse afregning af overskuds-/underskudstimer efter udløbet af det første skoleår. Ved fratræden foretages opgørelsen pr. fratrædelsesdatoen.

Bemærkning:

Eksempler på opgørelse af overskuds-/underskudstimer findes i bilag 3.

****NYT****

§ 15. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale parter indgås aftaler om plustid.

Aftalerne åbner mulighed for at den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

Aftalerne skal bygge på frivillighed.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

For overenskomstansatte indbetales der sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. For tjenestemænd kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNING:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.”

Plustid anvendes indenfor rammerne af de gældende arbejdstids- og hviletidsbestemmelser.

§ 16. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Stk. 2.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 3.

Etableres der overarbejde/merarbejde over flere dage, optages der mellem den lokale HK-klub og den stedlige ledelse forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 4.

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. måned.

Stk. 5.

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 8, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

Stk. 6.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for HK/KOMMUNAL og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 7.

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 8. Der kan mellem en institution/forvaltning og tillidsrepræsentanten/den lokale HK-klub træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

Stk. 8.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

1. Merarbejde betales med timeløn.
2. For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med et tillæg på 50%.
3. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.

4. Ansatte med en højere aflønning end 36 (**pr. 1. april 2009: 37**) får overarbejdsbetaling efter løntrin 36 (**pr. 1. april 2009: 37**).

Stk. 9.

Den timeløn, som er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 10.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over tandklinikens normale daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og betales efter bestemmelserne i denne paragraf.

§ 17. ARBEJDE I FORSKUDT TID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder for tandklinikassistenter, der arbejder i forskudt tid på hverdage (APV [11.05.01.01](#))

Stk. 2.

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

§ 18. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt.

****NYT** med virkning fra 1. april 2009**

§ 19. BARNS 1. OG 2. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første (**pr. 1. april 2009: og anden**) sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefritagelsen regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 20. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder dog ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til HK's lokale afdeling ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes HK's lokale afdeling skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres HK's lokale afdeling herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelse om afsked med henblik på eventuel udlevering til HK's lokale afdeling.

BEMÆRKNINGER:

I bilag 4 til overenskomst for kontor og it-personale (OK [32.01.1](#)) er der optrykt en fuldstændig liste over HK's lokale afdelinger.

HK's lokale afdeling orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som regionen ikke kan videregive til HK's lokale afdeling.

Stk. 4.

HK/KOMMUNAL's lokale afdeling kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis afdelingen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold. HK's lokale afdeling kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan HK/KOMMUNAL kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et

sådan krav skal fremsættes over for regionen inden en måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

****NYT****

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af HK/KOMMUNAL hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmanden finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter, kap 2.”

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 21. TJENESTEMANDSFORHØR

Tandklinikassistenter har pligt til at give møde ved tjenestemandsførhør og afgive forklaring. Forhørslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesnævnssager.

§ 22. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2.

Hvis regionen giver frihed til deltagelse i et kursus, der er relevant for beskæftigelsen som tandklinikassistent, ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn.

§ 23. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

Stk. 1.

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

Stk. 2.

Hvis klinikassistenter fungerer som profylaksemedarbejdere på steder, hvor der ikke findes det nødvendige materiale til brug for arbejdet, sørger regionen for transport af materialet. Hvis den enkelte klinikassistent stiller egen vogn til rådighed, ydes befordringsgodtgørelse efter sædvanlige regler.

Stk. 3.

Udgiften til offentlige transportmidler i forbindelse med bevilget kursusdeltagelse betales af regionen.

****NYT****

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR FOR MÅNEDLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
- 4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))**
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
- 15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))**
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).

18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).

20. Ferie (OK [11.04.1](#)).

21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).

22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).

23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).

24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

27. Socialt kapital (OK [11.08.1](#)).

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).

32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).

33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).

34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelser

35. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller

2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

BEMÆRKNINGER:

Arbejdstiden for en vedvarende beskæftiget bør normalt udgøre mindst 15 timer pr. uge

§ 26. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Aflønningen sker med timelønnen, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5, 6, 7 og bilag 1.

§ 27. PENSION 15,1%/15,5%

Stk. 1.

Regionen opretter pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring for ansatte som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Stk. 2.

Tandklinikassistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3.

§ 9, stk. 3-6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. SØGNEHELLIGDAGE OG FRIDAGE

Tandklinikassistenter, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag eller anden særlig dag, hvor klinikken holdes lukket, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

§ 29. OPSIGELSE

For timelønnede tandklinikassistenter, der er ansat til beskæftigelse i 1 måned eller derunder - uden at der er aftalt et sluttidspunkt for ansættelsen - vil opsigelse kunne ske fra dag til dag.

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

For timelønnet tandklinikassistenter gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnet tandklinikassistenter:

- § 4 Løndannelsen
- § 11 ATP
- § 13 Arbejdstid
- § 16 Overarbejde/Deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 17 Arbejde i forskudt tid
- § 18 Tjenestedragt
- § 21 Tjenestemandsförhör
- § 24 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 4, 6-11, 17, 19, 22, 24.

KAPITEL 4. TANDKLINIKASSISTENTELEVER

§ 31. ELEVTID

Uddannelsens varighed fastsættes i henhold til Bekendtgørelse om uddannelsen til tandklinikassistent.

§ 32. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Tandklinikassistentelever, som ikke er fyldt 25 år, aflønnes således:

- 1) 60,9% af løntrin 17 i sidste uddannelsesår
55,7% af løntrin 17 i næstsidste uddannelsesår
49,1% af løntrin 17 i foregående uddannelsesår/-periode.
- 2) Hertil kommer nedenstående uregulerede tillæg for tandklinikassistentelever ansat i regionerne, der er henført til Gruppe 1-4:

	Gruppe 1 Kr.	Gruppe 2 Kr.	Gruppe 3 Kr.	Gruppe 4 Kr.
Sidste uddannelsesår	1.795	3.040	4.840	6.075
Næstsidste uddannelsesår	1.550	2.620	4.110	5.240
Foregående uddannelsesår/-periode	1.235	2.085	3.320	4.170

Stk. 2.

Pr. 1. april 2009 aflønnes elever, som ikke er fyldt 25 år, med følgende procentsatser af lønnen på løntrin 21, jf. § 24, punkt 2 (OK [21.03.1](#)):

58,20% af løntrin 21 i sidste uddannelsesår

53,23% af løntrin 21 i næstsidste uddannelsesår

46,92% af løntrin 21 i foregående uddannelsesår/-periode.

Det uregulerede tillæg bortfalder samtidig.

****NYT** med virkning fra 01-04-2009**

Stk. 3.

Tandklinikassistentelever aflønnes på løntrin 12 + **1.600 kr. (31-03-2000 niveau)** fra den dag, de fylder 25 år.

BEMÆRKNINGER:

Tandklinikassistentelever, der arbejder ved klinikker, der har omlagt arbejdstiden således, at der fx alene arbejdes på skoledage, aflønnes efter tilsvarende bestemmelser, som for månedslønnede tandklinikassistenter, jf. bilag 3.

§ 33. PENSION 12,5%

Stk. 1.

For tandklinikassistentelever oprettes der, fra den dag de fylder 25 år, en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2.

§ 9, stk. 4-6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 34. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde

Stk. 2.

Elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde får overarbejdsbetaling efter løntrin 20 (**pr. 1. april 2009: 21 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau)**). Elever er i øvrigt omfattet af § 16 om overarbejde.

§ 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

For elever gælder følgende bestemmelser for månedslønnet tandklinikassistenter:

- § 11 ATP
- § 13 Arbejdstid
- § 17 Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste
- § 18 Tjenestedragt
- § 19 Barns 1. sygedag og **2. sygedag**
- § 21 Tjenestemandsförhör
- § 22 Tjenestefrihed
- § 24 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 4-6, 8, 15-17

Stk. 2.

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever gælder (OK [11.23.3](#)).

Stk. 3.

Aftale om decentral løn gælder (OK [11.18.1](#)).

Stk. 4.

Regionen betaler i elevtiden skolepenge og rekvisitter til elevernes skoleundervisning.

Stk. 5.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på institutioner med kostafdelinger, jf. Bekendtgørelse nr. 1115 af 12. december 2003 med senere ændringer om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refundere regionen elevens udgifter til den af institutionen fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

****NYT****

§ 36. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2008**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan af såvel RLTN som HK/KOMMUNAL opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2011**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den aftale om tjenstemandslønninger, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt (OK [21.03.1](#)).

32.29.1

Side 24

København, den 24-08-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:

Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

****NYT****

PROTOKOLLAT 1 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGS-PLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for tandklinikassistenter.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetence-udvikling/udviklingsplan, som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en **skriftlig** udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKINGER:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Regionen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 24-08-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

PROTOKOLLAT 2 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1.

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 24-08-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFT-
TRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn, klassificeringspulje eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 1. april 1998 blev omfattet af følgende overgangsordninger:

- 1 løntrin, hvis pågældende var aflønnet efter løntrinene 10 - 45

bevarer denne ordning under ansættelsen i amtet.

3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationslønnen og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BILAG 2 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

Vejledende kriterier funktionsløn

- Profylaksearbejde
- Afpudsning og lakering
- Omsorgstandpleje
- Arbejde uden for klinikken
- Opmåling af røntgenbilleder i forbindelse med ortodonti
- Ortoklinikarbejde
- Teknikarbejde (fx fremstilling af skinner, bøjler m.m)
- Røntgenoptagelser
- Chairside-funktion
- Undervisning
- Sterilisation
- Administrationsansvar

For medarbejdere med relevante opgaver henvises til de vejledende funktionskriterier i Overenskomst for kontor- og it-personale (OK [32.01.1](#))

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper. Der skal decentralt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale

Vejledende kriterier kvalifikationsløn

- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn kan herudover tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Videreuddannelse under Kommunom Fagdelen/Valgfagsdelen, herunder det kommende valgfag for tandklinikassistenter
- Videreuddannelse under Forvaltningshøjskolens specialkurser, OR-kursus, Omsorgskursus, Edb, mv.
- Efteruddannelse

Personlige kvalifikationer

Personlige kvalifikationer kan honoreres, hvis der lokalt er enighed herom.

BILAG 3 - TILRETTELÆGGELSE, BEREGNING MV. AF ARBEJDSSTID

A. Eksempler på beregning af arbejdstid

1. Omregning fra faktisk tid til gennemsnitlig arbejdstid

Der ansættes en medarbejder med en ugentlig beskæftigelse på 30 timer. Pågældende skal alene arbejde på skoledage i i alt 41 uger.

Den faktiske ugentlige arbejdstid i arbejdsperioderne er således 30 timer, men hvad bliver den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet på et helt år?

Den ansatte har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehelldage = 2 arbejdsuger. Hertil kommer 6. ferieuge.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, kan herefter beregnes til:

$$\frac{41 \text{ uger} \times 30 \text{ timer}}{52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}} = 27,33 \text{ timer}$$

Ved beregningen er forudsat, at den 6. ferieuge ikke indgår i planlægningen – den 6. ferieuge afvikles på arbejdsdage, jf. Aftale om ferie.

2. Omregning fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid

En klinik har på budgettet afsat midler til ansættelse af en medarbejder med en ugentlig beskæftigelse på 25 timer.

Arbejdstiden ønskes i dette tilfælde omlagt, således, at medarbejderen alene skal arbejde på skoledage i i alt 41 uger.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, er 25,00 timer, men hvad bliver den faktiske ugentlige arbejdstid i de 41 uger?

Medarbejderen har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehellidage = 2 arbejdsuger. Hertil kommer 6. ferieuge.

Den faktiske ugentlige arbejdstid i arbejdsperioderne kan herefter beregnes til:

$$\frac{(52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}) \times 25 \text{ timer}}{41 \text{ uger}} = 27,44 \text{ timer}$$

Ved beregningen er forudsat, at den 6. ferieuge ikke indgår i planlægningen – den 6. ferieuge afvikles på arbejdsdage, jf. Aftale om ferie.

B. Tilrettelæggelse af arbejdstid for tandklinikassistenter

For tandklinikassistenter, som ikke arbejder i skoleferien og på skolefridage er overenskomstens parter enige om at anbefale, at placering af arbejdstiden foretages på følgende måde:

Der planlægges for 1 år/skoleår ad gangen.

I planlægningsåret placeres i nævnte rækkefølge:

1. 5 ugers ferie.
2. Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage.
3. Arbejdsfri perioder.
4. Arbejdsdage.

Ferietimer ud over 5 uger/den 6. ferieuge indgår ikke i planlægningen. Ferietimer ud over 5 uger/den 6. ferieuge skal afvikles på arbejdsdage.

Ad 1

Under iagttagelse af ferieaftalens bestemmelser, kan ferien eksempelvis placeres med 4 uger i skolesommerferien og 1 uge i efterårsferien eller med 3 uger i skolesommerferien, 1 uge i efterårsferien og 1 uge i vinterferien. Opmærksomheden henledes på, at ansatte har mulighed for at overføre uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende år.

Ad 2

I planlægningsåret kan herefter indføres søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Af de overenskomstmæssige fridage er juleaftensdag og nytårsaftensdag hele fridage, medens 1. maj og Grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00 (i det tidligere FKKA-område er 1. maj og Grundlovsdag hele fridage).

Ad 3

Tandklinikassistenter arbejder normalt i 41 uger (ikke kalenderuger), hvorfor der vil være arbejdsfri perioder svarende til 4 uger eller 20 dage.

For medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen, vil der - på samme måde som ved ferie - indgå et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i den arbejdsfri periode.

Fx har en deltidsansat medarbejder, der arbejder 3 dage om ugen ret til $3/5 \times 4$ ugers arbejdsfri periode, hvilket svarer til 12 dage. Disse kan ikke placeres på hverdage, hvor medarbejderen normalt har fri.

Ad 4

De resterende hverdage i planlægningsåret vil herefter være arbejdsdage, herunder ferietimer ud over 5 uger.

Som følge af, at antallet af søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og hverdage varierer fra år til år, vil også antallet af arbejdsdage kunne variere fra år til år.

C. Opgørelse af overskud/underskud af timer i forhold til gennemsnitlig ugentlig arbejdstid ved ansættelse og fratræden, jf. § 17, stk. 3

Afregning af overskuds-/underskudstimer sker efter følgende opgørelse:

1. Det faktiske timetal, den pågældende medarbejder skal arbejde/har arbejdet i det pågældende (skoleår eller kalenderår). Heri medregnes fravær på grund af ferietimer ud over 5 uger, sygdom og bevilget tjenestefrihed på dage, hvor der var planlagt arbejde. Ferie, søgnehellidage, overenskomstmæssige fridage og arbejdsfri perioder medregnes ikke.
2. Antal timer medarbejderen har oppebåret løn. Heri medregnes fravær på grund af ferietimer ud over 5 uger, sygdom og bevilget tjenestefrihed på dage, hvor der var planlagt arbejde, samt arbejdsfri perioder. Ferie, søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage medregnes ikke.
3. Overskud/underskud er herefter lig med forskellen mellem pkt. 1 og 2.

Eksempel 1 - ansættelse.

En medarbejder ansættes pr. 1. december 2008 med en arbejdstid på 37 timer om ugen i 41 uger årligt. Den daglige arbejdstid er 7,4 time fra kl. 7.00 til kl. 14.24*.

Løntimetallet er herefter 33,71/37.

Opgørelse af overskuds/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. december 2008 til 31. juli 2009.

Perioder:	Kategori:	Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)	Løndage: (jf. pkt. 2)
1/12 - 21/12	Arbejdsperiode	15	15
22/12 - 23/12	Arbejdsfri dag	0	2
24/12	Overenskomst fridag	0	0
25/12 - 28/12	Søgnehellidag	0	0
29/12 - 30/12	Arbejdsfri periode	0	2
31/12	Overenskomst fridag	0	0
1/1	Søgnehellidag	0	0
2/1 - 4/1	Arbejdsfri periode	0	1
5/1 - 8/2	Arbejdsperiode	25	25
9/2 - 15/2	Ferie	0	0
16/2 - 5/4	Arbejdsperiode	35	35
6/4 - 8/4	Arbejdsfri periode	0	3
9/4 - 13/4	Søgnehellidage	0	0
14/4 - 30/4	Arbejdsperiode	13	13
1/5	maj: arbejdsdag overenskomst fridag	2/3* 0	2/3* 0
2/5 - 7/5	Arbejdsperiode	4	4
8/5	Søgnehellidag	0	0
9/5 - 20/5	Arbejdsperiode	8	8
21/5	Søgnehellidag	0	0

22/5	Arbejdsfri dag	0	1
23/5 – 31/5	Arbejdsperiode	5	5
1/6	Søgnehelligdag	0	0
2/6 – 4/6	Arbejdsperiode	3	3
5/6	Grundlovsdag	2/3*	2/3*
	Overenskomst fridag	0	0
6/6 – 5/7	Arbejdsperiode	20	20
6/7 – 31/7	Ferie	0	0
I alt		129,3	139,3

*Beregningen afhænger af arbejdstidens placering.

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $129,3 \times 7,4 \text{ tm.} = 956,8 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $139,3 \times 7,4 \text{ tm.} \times 33,71/37 = 939,2 \text{ tm.}$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = 17,6 tm.

Der udbetales 17,6 time til medarbejderen ved opgørelsesperiodens afslutning.

Eksempel 2 - fratræden.

En medarbejder er ansat til at arbejde i 37 timer om ugen i 41 uger årligt. Den daglige arbejdstid er 7,4 time.

Løntimetallet er herefter 33,71/37.

Den pågældende fratræder sin stilling pr. 31. januar 2009.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. august 2008 til 31. januar 2009 og foretages således:

Perioder:	Kategori:	Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)	Løndage: (jf. pkt. 2)
1/8 – 10/8	Ferie	0	6
11/8 – 12/10	Arbejdsperiode	45	45
13/10 – 19/10	Arbejdsfri periode	0	5
20/10 – 21/12	Arbejdsperiode	45	45
22/12 – 23/12	Arbejdsfri dag	0	2
24/12	Overenskomst fridag	0	0
25/12 - 28/12	Søgnehelligdag	0	0
29/12 – 30/12	Arbejdsfri periode	0	2
31/12	Overenskomst fridag	0	0
1/1	Søgnehelligdag	0	0
2/1 – 4/1	Arbejdsfri periode	0	1
5/1 – 31/1	Arbejdsperiode	20	20
I alt		110	126

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $110 \times 7,4 \text{ tm.} = 814 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $126 \times 7,4 \text{ tm.} \times 33,71/37 = 849,5 \text{ tm.}$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = - 35,5 tm.

Der modregnes 35,5 timer hos medarbejderen.

Eksempel 3 - fratræden.

En medarbejder er ansat pr. 1. januar 2009 til at arbejde 30 timer om ugen i 41 uger. Den daglige arbejdstid er 6 timer fra kl. 8.00 til kl. 14.00*.

Løntimetallet er herefter 27,33/37.

Pågældende fratræder sin stilling den 31. juli 2009.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. januar 2009 til 31. juli 2009 og foretages således:

Perioder:	Kategori:	Arbejdsda- ge: (jf. pkt. 1)	Løndage: (jf. pkt. 2)
1/1	Søgnehelligdag	0	0
2/1 – 4/1	Arbejdsfri periode	0	1
5/1 – 8/2	Arbejdsperiode	25	25
9/2 – 15/2	Ferie	0	0
16/2 – 5/4	Arbejdsperiode	35	35
6/4 – 8/4	Arbejdsfri periode	0	3
9/4 – 13/4	Søgnehelligdage	0	0
14/4 – 30/4	Arbejdsperiode	13	13
1/5	maj: arbejdsdag overenskomst fridag	2/3* 0	2/3* 0
2/5 – 7/5	Arbejdsperiode	4	4
8/5	Søgnehelligdag	0	0
9/5 – 20/5	Arbejdsperiode	8	8
21/5	Søgnehelligdag	0	0
22/5	Arbejdsfri dag	0	1
23/5 – 31/5	Arbejdsperiode	5	5
1/6	Søgnehelligdag	0	0
2/6 – 4/6	Arbejdsperiode	3	3
5/6	Grundlovsdag Overenskomst fridag	2/3* 0	2/3* 0
6/6 – 3/7	Arbejdsperiode	20	20
4/7 – 31/7	Ferie	0	0
I alt		114,3	120,3

*Beregningen afhænger af arbejdstidens placering.

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $114,3 \times 6 \text{ tm.} = 685,8 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $120,3 \times 7,4 \times 27,33/37 = 657,6 \text{ tm.}$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = 28,2 tm.

Der udbetales 28,2 tm. til medarbejderen.

BILAG 4 FOR TANDKLINIKASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S

Bilaget omfatter ansatte som i forbindelse med strukturreformen overgik fra ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af en af følgende aftaler:

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- Protokollat for tandklinikassistenter af den 24. januar 2006 indgået mellem Amtsrådsforeningen og HK/KOMMUNAL.

For ovenstående personale gælder:

Stk. 1.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere pensionsprocent i henhold til:

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2.

For ansatte pr. 31. december 2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere ATP-sats i henhold til ovenstående overenskomster/aftaler, jf. stk. 1 bevarer denne ATP-sats som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31. december 2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

****NYT**** pr. 15-09-2010

**REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN**

HK/KOMMUNAL

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED IND-
GÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER**

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokale aftalte løndelev.

Lønaflædede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

*Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).*

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at

*opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.
(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).*

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

- c) *Befordring
Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.
(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).*
- d) *Øvrige
Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.
(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)*

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 15-09-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

