

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F

O V E R E N S K O M S T
om
løn- og arbejdsforhold
for
rengøringsassistenter m.fl.

2008

****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

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØN	7
§ 5. GRUNDLØN	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	9
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 7A. KVALIFIKATIONSLØN (GÆLDENDE FRA 01-04-2009).....	12
§ 7B. INDPLACERING PÅ § 7A PR. 01-04-2009	13
§ 8. PENSIONSORDNING.....	14
§ 9. ATP	15
§ 10. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD.....	15
§ 11. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT	16
§ 12. ARBEJDSSTID.....	16
§ 13. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG	17
§ 14. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST	18
§ 15. BARNES 1. (OG 2.) SYGEDAG	18
§ 16. TJENESTEFRIHED	19
§ 17. OPSIGELSE	19
§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	20

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	22
§ 19. PERSONAFGRÆNSNING.....	22
§ 20. PENSION 7,69%	22
§ 21. LØN, LØNBEREGNING OG LØNUDBETALING	23
§ 22. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT	23
§ 23. ARBEJDSSTID.....	24
§ 24. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG	25
§ 25. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	25
§ 26. BARNES 1. (OG 2.) SYGEDAG	25
§ 27. OPSIGELSE	26
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	26
KAPITEL 4. UNGARBEJDERE	27
§ 29. PERSONAFGRÆNSNING.....	27
§ 30. LØN/LØNBEREGNING.....	27
§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	27
KAPITEL 5. FÆLLES BESTEMMELSER	28
§ 32. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER.....	28
§ 33. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE	28
§ 34. FAGLIG STRID M.V.....	29
§ 35. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	29
BILAG 1. RETNINGSLINIER FOR BEHANDLING AF SAGER VEDRØRENDE LOKALT OPSTÅEDE UOVERENSSTEMMELSER I RELATION TIL OVERENSKOMSTEN FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL.....	30

BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER	31
---	----

PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	32
---	----

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST AF DEN 03-04-2006 FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. GÆLDENDE FOR HOSPITALSMEDHJÆLPERE VED RIGSHOSPITALET, OG RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. I DEN HIDTIDIGE BORNHOLMS REGIONSKOMMUNE SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST.....	33
--	----

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST	34
--	----

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.	35
--	-----------

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter rengøringsassistenter m.fl., herunder vaskeripersonale, i regional tjeneste. Overenskomsten omfatter dog ikke rengøringsassistenter, der er ansat ved institutioner, som er beliggende i Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og det tidligere Københavns amt.

****NYT****

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.

- 1) Overenskomsten gælder ikke arbejdsområder, der efter drøftelse mellem parterne er eller bliver afgivet i entreprise.
- 2) De i pkt. 1 nævnte drøftelser, der skal ske, inden regionsrådet træffer endelig beslutning om arbejdets overgivelse i entreprise, finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med rengøringspersonalets tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling.

BEMÆRKNINGER:

Det bemærkes, at overenskomsten finder anvendelse for både mandlige og kvindelige rengøringsassistenter m.fl.

For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchearbejdsmiljørådet (BAR), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm.

Information og materiale kan findes på www.barweb.dk.

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, f.eks. ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter rengøringsassistenter m.fl., som

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

BEMÆRKNINGER:

Mere en 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 01-10-2008 til og med 01-11-2008 eller ansættelse fra 15-04-2009 til og med 15-05-2009.

Ved fremtidig varig ansættelse af rengøringsassistenter m.fl. bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer. Parterne har herved forudsat, at der ikke generelt på den enkelte arbejdsplads, hvor der er ansat flere rengøringsassistenter m.fl. kan ske en generel nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad til 8 timer pr. uge for alle rengøringsassistenter m.fl.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til medarbejdernes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at de deltidsansatte tilbydes en øget beskæftigelse, før der ansættes nye rengøringsassistenter m.fl.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 17 og 18.

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. LØN

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og 7A og resultatløn jf. aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (OK [11.20.19](#)).¹

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (OK [11.20.19](#))
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNING:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesseløst og samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

Den hidtidige aftale om resultatløn er integreret i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

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

Stk. 4.

Lønnen til medarbejdere ansat ved undervisningsinstitutioner m.v. med ferielukning i mere end 5 uger om året beregnes således:

Arbejdstimer/dag x (årlige arbejdsdage + 25 feriedage + 10 søgnehellidage) x 100

1924

= beskæftigelsesprocent.

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at x beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomstsmæssige fridage. Medarbejderne har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage betales overtidstillæg som hidtil.

BEMÆRKNINGER:

Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 12.

Den 6. ferieuge, jf. § 18, nr. 20 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. § 18, punkt 20.

Stk. 5.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, en rengøringsassistent m.fl. er i stand til at varetage, når denne er nyansat/uerfaren.

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

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 01-04-2006:	Løntrin pr. 01-04-2009:
Rengøringsassistent m.fl.	12	13

Stk. 2.

Grundlønshøjelsen pr. 01-04-2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke parternes hensigt, at ansatte skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikationsløn og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til det job, som den ansatte varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Til rengøringsassistenter m.fl., der pålægges funktion som stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

Til vaskeripersonale, der er fast beskæftiget med sortering af snavsetøj ved institutionsvaskerier, ydes (for fuldtidsbeskæftigede) et årligt tillæg på 10.700 kr. (31/3 2000-niveau). For ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 8, er tillægget pensionsgivende.

Til vaskeriarbejdere, der alene i en del af arbejdstiden er beskæftiget med sortering af snavsetøj, aftales en forholdsmæssig del af tillægget for en fuldtidsbeskæftiget ved snavsetøjssortering.

BEMÆRKNINGER:

Ved institutionsvaskerier forstås i denne forbindelse egentlige sygehusvaskerier m.fl.

For rengøringsassistenter m.fl., der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 8 er tillæggene pensionsgivende.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg, kan nævnes:

- Særligt smudsigt arbejde
- særligt genfyldt arbejde

- særlige vilkår for arbejdets udførelse
- oplæringsfunktion
- administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling
- specialistfunktion
- tilsynsopgaver/gruppelederfunktion
- særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver
- rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger ved sygehuse
- deltagelse i feriekoloni
- fast afløserkorps
- arbejde i delvis selvstyrede grupper
- hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- andre emner som findes relevante.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. § 18, punkt 18.

Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser m.v., indgår ikke i garantilønstillægget, jf. § 7, stk. 2 og stk. 3.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Denne bestemmelse gælder indtil 01-04-2009.

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den ansattes kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

Stk. 2.

Rengøringsassistenter m.fl., som efter 2 års ansættelse ved regionen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 14, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14.

Rengøringsassistenter m.fl., som efter yderligere 3 års ansættelse ved regionen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17.

For rengøringsassistenter m.fl., som henholdsvis pr. 31-03-2005 og 31-03-2006 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn.

Stk. 3.

Hvis den ansatte efterfølgende opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, reduceres garantilønstillægget efter stk. 2 med et tilsvarende beløb. Garantilønstillægget bortfalder helt, hvis den ansatte opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, der overstiger det lønniveau, der er anført i stk. 2.

Stk. 4.

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, sikres en samlet pensionsindbetaling, der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i stk. 2.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002 er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Udgangspunktet er, at forbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn, og at der kun udbetales garantilønstillæg, hvis der undtagesvis ikke er indgået aftale om funktions- eller kvalifikationsløn minimum svarende til den lønforbedring, den enkelte har krav på efter garantilønsbestemmelsen.

Overenskomstens parter opfordrer til, at der foretages en vurdering af medarbejderens kvalifikationer og de funktioner, den pågældende varetager, inden det bliver aktuelt at udbetale garantilønstillægget.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peges på:

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted*
- *erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet*
- *efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *specialviden*
- *fleksibilitet*
- *ansvarlighed*
- *selvstændighed*
- *samarbejdsevne- og vilje*
- *kreativitet*

- *andre emner som findes relevante.*

****NYT****

§ 7A. KVALIFIKATIONSLØN (GÆLDENDE FRA 01-04-2009)

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den ansattes kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

Stk. 2.

Rengøringsassistenter m.fl. ydes efter 2 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 16.

Rengøringsassistenter m.fl., ydes efter 5 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med 6 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 19.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002 er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peges på:

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted*
- *erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet*
- *efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *specialviden*
- *fleksibilitet*
- *ansvarlighed*
- *selvstændighed*
- *samarbejdsevne- og vilje*
- *kreativitet*
- *andre emner som findes relevante.*

****NYT****

§ 7B. INDPLACERING PÅ § 7A PR. 01-04-2009

Stk. 1.

Nyansatte pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

Bemærkning:

Ansættelse ved regionen medregnes i optjeningen til § 7A Kvalifikationsløn.

Stk. 2.

Ansatte med 0-2 års ansættelse pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 2 års ansættelse ved regionen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 2 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

Stk. 3.

Ansatte med 2-5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som pr. 1. april 2009 har 2 års ansættelse ved regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

Stk. 4.

Ansatte med mindst 5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som pr. 1. april 2009 har 5 års ansættelse ved regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

Stk. 5.

Lokalløn den 1. april 2009 og derefter

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de lønde, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

Stk. 6.

Forhåndsftaler

Lokale aftaler/forhåndsftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen, jfr. § 7, bortfalder pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale aftaler/forhåndsftaler, der ikke kan indgå i garantilønnen, videreføres dog uændret, med mindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 5 i Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.

Stk. 7.

Overgangstrin, jf. bilag 2, kan ikke indgå i de lønde, der omdefinieres.

§ 8. PENSIONSORDNING

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PensionDanmark for rengøringsassistenter m.fl., som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 1 års sammenlagt (amts)kommunal/regional beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.

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

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperiode se § 18, punkt 10, jf. (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag). Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Med virkning fra den 01-04-2003 bortfalder karensperioden for at være omfattet af minipensionsordningen for rengøringsassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunal/regional område.

Stk.2.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

****NYT****

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% **(med virkning fra den 01-04-2009: 12,55%)** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk.5.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Regionen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvist bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

****NYT****

Stk. 7.

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.

§ 9. ATP

For de ansatte gælder A-satsen, jf. (OK [11.33.1](#)).

§ 10. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD.

Stk. 1.

Hvis rengøringsassistenter m.fl. deltager i feriekoloniophold under tilsvarende vilkår som personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, er de berettiget til betaling efter bestemmelserne herfor, jf. den mellem de regionale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede Aftale om

vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.06.01](#)).

Stk. 2.

For rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område) gælder arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægesekretærforening/HK (OK [11.05.11.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. overenskomstens § 12, stk. 3.

§ 11. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT

Stk. 1.

Det fornødne rengøringsmateriel stilles til rådighed af institutionen.

Stk. 2.

Der bør ydes rengøringsassistenter m.fl. fri tjenestedragt.

Hvor dette ikke er muligt ydes en ikke-pensionsgivende kontant erstatning herfor på 1.920 kr. årligt, eller - hvis der ydes fri vask - 904 kr. årligt.

§ 12. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægesekretærforening/HK (OK [11.05.11.1](#)) gælder for rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. stk. 3.

På de ikke-døgndækkede områder gælder arbejdstidsaftale (OK [11.05.07.01](#)).

Endvidere gælder de i stk. 3-4 anførte bestemmelser.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler inden for det regionale område, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at personalet følger de regler hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige personale følger.

BEMÆRKNINGER:

F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale (OK [11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.

Stk. 3.

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

BEMÆRKNINGER:

Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, jf. § 4 i Aftalen nævnt i § 18, punkt 12.

Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end en ½ time den enkelte dag, ydes den ansatte et ikke-pensionsgivende kompensationsbeløb på 20,22 kr. (31-03-2000 niveau) pr. gang.

Stk. 4.

Uden for sygehus- og plejehjemsområderne gælder bestemmelserne i arbejdstidsaftalens § 9 (Aften- og nattjeneste) kun, såfremt den ansatte efter en forud lagt plan viderefører arbejdet efter en anden ansat/andre ansatte.

BEMÆRKNINGER:

Ved "viderefører arbejdet" forstås den i Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gældende praksis for hold, der afløser hinanden.

§ 13. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG

Stk. 1.

Rengøringsassistenter m.fl. har, hvis det er muligt, ret til frihed uden, at normaltjenesten omlægges 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Stk. 2.

Ansatte, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehellidage.

Stk. 3.

Rengøringsassistenter m.fl., har i størst muligt omfang, ret til frihed uden at normaltjenesten omlægges, grundlovsdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Stk. 4.

Rengøringsassistenter m.fl. der må udføre effektiv tjeneste grundlovsdag efter kl. 12, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Der gives erstatningsfrihed i samme omfang, som der efter tjenestelisten er udført normal tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12. Såfremt nævnte frihed ikke kan gives, betales i hele og halve timer

nettotimeløn (eksklusive særlige tillæg og pensionsbidrag) med tillæg på 50%. Time-lønnen beregnes af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og eventuel overgangsløntrin), eksklusive pensionsbidrag.

Stk. 5.

For rengøringsassistenter m.fl., ansat på det administrative område og undervisningsområdet og lignende, sidestilles juleaftensdag med en søgnehelligdag.

Stk. 6.

Rengøringsassistenter m.fl., ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område) følger arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægesekretærför-ening/HK (OK [11.05.11.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. overens-komstens 12, stk. 3.

§ 14. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Rengøringsassistenter m.fl. oppebærer fuld løn under sygdom og arbejdsudygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fra-værssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. cirkulære nr. [C.125](#) un-der afsnit (OK [11.03](#)).

****NYT** (med virkning fra den 01-04-2009)**

§ 15. BARNS 1. (OG 2.) SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjene-stefrihed på et barns første **(med virkning fra den 01-04-2009: 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 forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

*Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. **(med virkning fra den 01-04-2009: og 2.)** 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.

§ 16. TJENESTEFRIHED

Der kan gives rengøringsassistenter m.fl. adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn efter de for regionalt ansatte tjenestemænd gældende regler.

§ 17. OPSIGELSE

Stk. 1.

De ansatte er omfattet af Funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Fagligt Fælles Forbund – 3F ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes 3F 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

BEMÆRKNINGER:
Fagligt Fælles Forbund – 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V
Mailadr.: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Stk. 4.

3F kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet 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 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

****NYT***

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af hver af parterne, 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.

BEMÆRKNING:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige 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 fastsættes 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.

§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

****NYT****

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

1. Ansættelsesbreve (OK [21.11.1](#))

BEMÆRKNINGER:

I ansættelsesbreve for skolerengøringsassistenter kan det anføres som et ansættelsesvilkår, at skolerengøringsassistentens ferie afholdes - medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde - på dage, hvor skolen er lukket. 4 ugers ferie anses for afholdt i skolesommerferien og 1 uge i jule- og nytårsferien.

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](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
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](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).

Den særlige feriegodtgørelse udgør 1,9 %

BEMÆRKNINGER:

Der udbetales ikke arbejdstidsbestemte ydelser under ferie, der afholdes i skoleferierne.

21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integration- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke

er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.

BEMÆRKNINGER:

Anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

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

Rengøringsassistenter m.fl. er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

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 drøftelse.

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

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 19. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter rengøringsassistenter m.fl., som

- 1) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 20. PENSION 7,69%

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PensionDanmark for rengøringsassistenter m.fl., 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 den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode se § 18, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Med virkning fra den 01-04-2003 bortfalder karensperioden for at være omfattet af minipensionsordningen for rengøringsassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunale/regionale område.

Stk. 2.

Rengøringsassistenter m.fl., som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 ved tidligere (amts)kommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3.

§ 8, stk. 2-7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 21. LØN, LØNBEREGNING OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen efter §§ 5-7A.

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Regionen kan ved udbetalingen anvende check eller pengeinstitut. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres. Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvendes efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen til timelønnede finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Efter institutionens afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen. Hvis der med den ansatte aftales á conto udbetaling skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

§ 22. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT

Stk. 1.

Det fornødne rengøringsmateriel stilles til rådighed af institutionen.

Stk. 2.

Der bør ydes rengøringsassistenter m.fl. fri tjenestedragt.

Hvor dette ikke er muligt ydes timelønnede en ikke-pensionsgivende kontant erstatning herfor på 1,00 kr. pr. time.

§ 23. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægesekretærforening/HK (OK [11.05.11.1](#)) gælder for rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. § 12, stk. 3.

På de ikke-døgndækkede områder gælder arbejdstidsaftale (OK [11.05.07.01](#)).

Stk. 2.

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler inden for det regionale område, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at personalet følger de regler, som hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige personale følger.

BEMÆRKNINGER:

F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale (OK [11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.

Stk. 3.

Med hensyn til:

§ 12, stk. 3, Pause

§ 12, stk. 4, Normaltjeneste i aften- og natperioden uden for sygehus- og plejehjemsområderne

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

Stk. 4.

Når en afløser, jf. § 19, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det

faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed.

Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen /arbejdets forventede varighed:	Arbejdets faktiske varighed:	Betaling for:
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c. 3 timer	2½ time	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. ingen	3 timer	4 timer
f. ingen	5 timer	5 timer

§ 24. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG

Bestemmelserne i § 13 om tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsafensdag finder tilsvarende anvendelse for timelønnede, forudsat at den timelønnede umiddelbart forud for de nævnte dage har været beskæftiget ved institutionen i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage. Tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12 giver dog ikke ret til erstatningsfrihed.

§ 25. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

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

§ 26. BARNS 1. (OG 2.) SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 15, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har ret til en indtægt under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 27. OPSIGELSE

Stk. 1.

For timelønnede rengøringsassistenter m.fl., der er fyldt 18 år, gælder efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ved institutionen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

Uafbrudt beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende søgnehelligdage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehelligdagen og/eller en sygefraværsperiode på max. 7 kalenderdage.

For timelønnede rengøringsassistenter m.fl., som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år gælder følgende opsigelsesvarsler:

Efter uafbrudt beskæftigelse ved institutionen i:	Fra institutionens side:	Fra den ansattes side:
1 år	21 dage	7 dage
3 år	49 dage	28 dage
6 år	70 dage	28 dage
9 år	90 dage *)	28 dage
12 år	120 dage *)	28 dage

*) (under forudsætning af, at medarbejderen på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år).

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage), medens erstatning for manglende varsel kun beregnes af mistede arbejdsdage.

Hvis en rengøringsassistent m.fl., som i følge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af den pågældende utilregnelig årsag uden det vedkommende tilkommende varsel, eller hvis en sådan rengøringsassistent forlader institutionen uden at give mindst det varsel, den pågældende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb svarende til vedkommende rengøringsassistents timeløn for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

Stk. 2.

For rengøringsassistenter m.fl. ansat efter § 19, litra 1 gælder endvidere § 17, stk. 2-7 om skriftlig meddelelse, lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

§ 28. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 4, stk.1 og Løn

2	
§ 5	Grundløn
§ 6	Funktionsløn
§§ 7, 7A og 7B	Kvalifikationsløn
§ 9	ATP
§ 10	Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 16	Tjenestefrihed
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1-2,4,9-10,12-13, 15, 18, 20 og 25-30.
Bilag 2	Lønindplacering og overgangsbestemmelser

KAPITEL 4. UNGARBEJDERE

§ 29. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

§ 30. LØN/LØNBEREGNING

Stk. 1.

Ungarbejdere aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. kapitel 2 og 3.

Stk. 2.

- 16-årige: 66,4% af løntrin 12, inkl. eventuelt områdetillæg
17-årige: 74,0% af løntrin 12, inkl. eventuelt områdetillæg.

BEMÆRKNINGER:

Der er ved fastsættelsen af procentsatsen for ungarbejderlønnen indregnet lønfradrag i henhold til § 5, stk. 1, i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. § 18, punkt 2.

Stk. 3.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen, jf. stk. 2.

Stk. 4.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

****NYT****

§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Månedslønnede ansatte er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 3	Funktionærlov
§ 9	ATP
§ 10	Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 11	Rengøringsmateriel og tjenestedragt
§ 12	Arbejdstid
§ 13	1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
§ 15	Barns 1. (med virkning fra 01-04-2009: og 2.) sygedag
§ 16	Tjenestefrihed
§ 17	Opsigelse
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1,2,4,7,12-16, 18, 20-21 og 24-35

Timelønnede ansatte er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2 og 3:

§ 9	ATP
§ 10	Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 16	Tjenestefrihed
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1-2, 4, 7, 12-16, 18, 20, 25-26 og 28-35
§ 22	Rengøringsmateriel og tjenestedragt
§ 23	Arbejdstid
§ 24	Tjeneste på 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
§ 26	Barns 1. (med virkning fra 01-04-2009: og 2.) sygedag
§ 27	Opsigelse
§ 28	Øvrige ansættelsesvilkår: (timelønnede): §§ 10 og 16.

KAPITEL 5. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 32. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundet dets støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger m.v., optages der drøftelser mellem de berørte parter. Sådanne drøftelser finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling, jf. § 18, punkt 32 og punkt 33.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om at fremhæve muligheden for indførelse af forsøgsordninger med dagrengøring på skoler, hvor regionsrådet finder det ønskeligt.

§ 33. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Der beskæftiges fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 34. FAGLIG STRID M.V.

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den senest mellem hovedorganisationerne aftalte norm, jf. den i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

§ 35. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomstens bestemmelser har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 01-04-2008.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31-03-2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Fra en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af rengøringsassistenter m.fl. i henhold til den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

København, den 18-03-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Ellen K. Lykkegård

BILAG 1. RETNINGSLINIER FOR BEHANDLING AF SAGER VEDRØRENDE LOKALT OPSTÅEDE UOVERENSSTEMMELSER I RELATION TIL OVERENSKOMSTEN FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL.

3F og Regionernes Lønnings- og Takstnævn har aftalt følgende retningslinier for behandling af sager vedrørende lokalt opståede uoverensstemmelser i relation til overenskomsten for rengøringsassistenter m.fl.:

Før en sag om en lokal uoverensstemmelse indbringes for overenskomstparterne, skal der mellem repræsentanter for regionsrådet og forbundets lokale repræsentanter være afholdt en lokal forhandling til afklaring af de faktiske uoverensstemmelser.

Hvis der mellem de lokale parter ikke kan opnås enighed inden for rammerne af den mellem hovedorganisationerne indgåede overenskomst, beskrives de faktiske uoverensstemmelser i et skriftligt mødereferat med følgende indhold:

1. Hvad uoverensstemmelsen drejer sig om (med henvisning til paragraffen i overenskomsten).
2. Hvem der deltog i mødet samt tid og sted for mødets afholdelse.
3. Regionsrådets og lokalafdelingens stilling til uoverensstemmelsen.
4. Enighed om, at sagen overgives til behandling og afgørelse i hovedorganisationerne (Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 3F), samt
5. De lokale parters underskrift.

Med denne praksis forventes ekspeditionstiden at kunne reduceres i disse sager, således at der hurtigst muligt efter, at en lokal uoverensstemmelse er konstateret, kan aftales en eventuel mødedato mellem overenskomstparterne. Det er endvidere overenskomstparternes opfattelse, at denne praksis, hvorefter mødereferatet skal fastslå den faktiske uoverensstemmelse, vil kunne medføre, at en del sager, der er begrundet i misforståelser, kan undgås, ligesom der, når uoverensstemmelsen er fastslået, eventuelt kan træffes en afgørelse, uden at der afholdes et organisationsmøde herom.

Det skal dog for god ordens skyld bemærkes, at forbundet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er enige om at præcisere, at der ikke ved denne praksis er åbnet mulighed for ved lokale forhandlinger at træffe aftale om løn- og ansættelsesvilkår, der går ud over overenskomstens bestemmelser eller måtte være finansieret ved lokal løndannelse.

3F's lokale afdelinger er af forbundet orienteret om ovenstående.

BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER

Stk. 1.

Rengøringsassistenter m.fl. der overgik til nye lønformer den 01-04-2000 bevarede ved overgang som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg - bortset fra tillæg for hovedrengøring og rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger - men f.eks. tillæg af decentral løn. Dette forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn 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.

Stk. 2.

Lønnen pr. den 01-04-2000 sammensattes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medførte en højere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet gav en lavere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgjordes af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3.

Indplacering for de pr. den 31-03-2000 ansatte, som overgik til nye lønformer den 01-04-2000 skete således, at erhvervet lønanciennitet indtil den 31-03-2000 betragtedes som beskæftigelse ved amtet.

Fra den 01-04-2000 indgik den erhvervede lønanciennitet før den 01-04-2000 som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved amtet i forhold til de i § 6, stk. 2 anførte garantilønsbestemmelser.

Stk. 4.

Med virkning fra den 01-04-2000 ydedes der - som en personlig overgangsordning til allerede ansatte rengøringsassistenter m.fl., der den 31-03-2000 var indplaceret på løntrin 15 og 16 - et overgangsløntrin.

PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

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.

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST AF DEN 03-04-2006 FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. GÆLDENDE FOR HOSPITALSMEDHJÆLPERE VED RIGSHOSPITALET, OG RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. I DEN HIDTIDIGE BORNHOLMS REGIONSKOMMUNE SOM I FORBINDELSE MED OPGA-VE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST

Bilaget omfatter ansatte som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale med tilhørende bilag om arbejdstid mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og 3 F for blandt andre hospitalsmedhjælpere ved Rigshospitalet og Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel eller overenskomst mellem 3 F og KL af 18-07-2005 vedrørende rengøringsassistenter og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst for rengøringsassistenter m.fl.

For ovenstående personale gælder følgende:

Pensionsbidrag for hospitalsmedhjælpere ved Rigshospitalet indbetales til Pension-Danmark, medmindre den enkelte hospitalsmedhjælper ved Rigshospitalet tilkendegiver over for regionen, at pågældende ønsker, at indbetaling fortsat sker til StK: Pension i Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2011.

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

A. Hospitalsmedhjælpere ved Rigshospitalet

1.

Fra den 01-04-2008 gælder arbejdstidsreglerne i den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 3 F aftalte arbejdstidsaftale, jf. § 13, stk. 6 og 23, stk. 1, i overenskomsten for rengøringsassistenter m.fl.

2.

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 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 01-01-2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

B. Ansatte efter rengøringsassistentoverenskomsten i den hidtidige Bornholms Regionskommune

1.

Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne i den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 3 F aftalte arbejdstidsaftale, jf. § 14, stk. 6 og 24, stk. 1, i overenskomsten for rengøringsassistenter m.fl. gælder fra overgangstidspunktet den 01-01-2007.

2.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Bornholms Regionskommune fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 01-01-2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

****NYT** pr. 07-06-2011**

**REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN**

**FÆLLES FAGLIGT FORBUND -
3F**

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 indgå 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 lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede 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, helbreds vurdering, 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 07-06-2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For FÆLLES FAGLIGT FORBUND – 3F
Ellen K. Lykkegård

