

O V E R E N S K O M S T
om
løn- og ansættelsesvilkår for
grafisk beskæftiget personale

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

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

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. PERSONAFGRÆNSNING.....	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	5
§ 2. PERSONAFGRÆSNING MÅNEDSLØNNEDE.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØN	5
§ 5. LØNUDBETALING.....	6
§ 6. PENSION.....	7
§ 7. FRIT VALG	8
§ 8. ATP.....	8
§ 9. ARBEJDSSTID.....	9
§ 10. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	9
§ 11. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSTJENESTE	10
§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	10
§ 13. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER	11
§ 14. TJENESTEFRIHED	11
§ 15. OPSIGELSE	11
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	13
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.....	14
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING TIMELØNNEDE.....	14
§ 18. LØN OG LØNBeregning	14

§ 19. LØNUDBETALING.....	14
§ 20. PENSION.....	14
§ 21. SØGNEHELLIGDAGE	15
§ 22. OPSIGELSE	15
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	15
KAPITEL 4. ELEVER	15
§ 24. PRAKTIKGRUNDLAGET.....	15
§ 25. LØN	15
§ 26. AFLØNNING I SKOLEPERIODER	16
§ 27. PRØVETID.....	17
§ 28. OVERARBEJDE.....	17
§ 29. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE	17
§ 30. PENSION.....	17
§ 31. SYGDOM, BARSEL OG ADOPTION.....	17
§ 32. ATP.....	17
KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	17
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	17
PROTOKOLLAT 1 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	19
BILAG 1 - I HENHOLD TIL § 1, STK. 1.	21
BILAG 2 - ANCIENNITETSFERIE.....	22
BILAG 3 - RESULTATLØN	23
BILAG 4 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	31

KAPITEL 1. PERSONAFGRÆNSNING

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som grafisk beskæftiget personale, og som er ansat i Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde på regionale trykkerier, som er optrykt i bilag 1 til overenskomsten. Bilaget ajourføres løbende.

BEMÆRKNINGER:

Funktioner med bogbinderi og efterbehandling samt funktioner, hvor der fremstilles reprojklart materiale i form af film og papir, indgår i begrebet trykkerier. Grafisk produktion af data til brug for eksempelvis tidsskrifter, bøger, pjecer og plakater er også omfattet af overenskomsten, når funktionerne udføres i afdelinger uden for trykkeriet.

Overenskomst gælder i relevant omfang for det i stk. 1 nævnte personale, hvis personalet mindst halvdelen af arbejdstiden er beskæftiget med det ovenfor beskrevne grafiske arbejde.

Regionerne forpligter sig til, i samråd med HK/KOMMUNAL, at antage grafisk arbejdskraft til det af overenskomsten omfattede arbejde – det vil sige arbejdskraft, der er uddannet efter grafiske erhvervsuddannelser eller arbejdskraft, der har tilsvarende kvalifikationer.

Personale til betjening af grafiske maskiner og udstyr, der ikke er installeret i trykkeriet eller i tilknytning hertil, og som anvendes til ikke-grafisk produktionsformål som led i de regionale administrative og tekniske funktioner, er ikke omfattet af denne overenskomst.

Uoverensstemmelser om den faglige afgrænsning søges løst ved forhandling mellem overenskomstens parter. Der tages hensyn til eventuelle foreliggende grænseaftaler af faglig karakter.

Stk. 2.

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

- 1) Tjenestemænd.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆSNING MÅNEDSLØNNEDE

Stk. 1.

Kapitlet omfatter grafiske medarbejdere, som

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

BEMÆRKNINGER:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2011 til og med den 1. november 2011 eller ansættelse fra den 15. april 2012 til og med den 15. maj 2012.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

Stk. 1.

For grafisk personale gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 15 og 16.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, 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

****NYT****

Stk. 1.

Årslønnen til grafisk beskæftiget personale udgør følgende beløb (31. marts 2000 niveau).

	Typografer og litografer	Bogbinder-svende	Bogbinderi-assistenter
Personale ansat inden for det tidligere Københavns og Århus amter	275.543 kr.	261.173 kr.	226.996 kr.
Personale ansat uden for det tidligere Københavns og Århus amter	262.490 kr.	248.120 kr.	213.943 kr.

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.

For medarbejdere, der forud for den 1. april 2002 havde en højere løn end anført i ovennævnte tabel, ydes et personligt pensionsgivende tillæg svarende til forskellen. Tillægget reguleres med procentreguleringen.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 4.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Ved regionale trykkerier, der beskæftiger 3 eller flere medarbejdere ud over en trykkerileder (faktor), kan der til denne gives en løn, der fastsættes i forhold til månedslønnen for faglærte typografer inden for pågældende afdeling, hvortil kommer et tillæg på 7,5 % af denne løn.

Nævnte løn vil kunne finde anvendelse også i forhold til delvis medarbejdende trykkeriledere, men forudsætter også her, at der ud over trykkerilederen er beskæftiget 3 eller flere medarbejdere samt, at der er tillagt trykkerilederen ledende og administrative funktioner.

I det omfang trykkeriledertillægget har været pensionsgivende efter 1999-overenskomstens bestemmelser, er dette tillæg fortsat pensionsgivende.

Stk. 4.

Eventuelle personlige tillæg givet efter 1995-overenskomstens § 3, stk. 8, videreføres, og reguleres som for regionalt ansatte i øvrigt.

I det omfang det personlige tillæg har været pensionsgivende efter 1999-overenskomstens bestemmelser er det personlige tillæg fortsat pensionsgivende.

Stk. 5.

Endvidere gælder den tidligere Aftale om resultatløns mellem Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af den 5. juli 1997 (OK [11.14.1](#)), der er optrykt som bilag 3.

§ 5. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 6. PENSION

Stk. 1.

Regionen opretter med virkning fra ansættelsen pensionsordning i Grafisk Pension A/S for grafisk personale.

****NYT****

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,10 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 4.

Regionen indbetaler pensionsbidraget til Grafisk Pension A/S månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

BEMÆRKNINGER: Grafisk Pension er en del af Kommunernes Pensionsforsikring A/S, som administreres af:

*SAMPENSION
Tuborg Havnevej 14
2900 Hellerup*

*Indbetaling sker via Nordea Bank:
reg.nr.: 2149 – konto nr.: 8475 237 774.*

Stk. 5.

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 lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

****NYT****

Stk. 6.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen**
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.**

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 7. FRIT VALG

Den enkelte medarbejder kan vælge, at en del af pensionsbidraget, i stedet for indbetaling til pensionskassen/-selskabet, udbetales som et kontant beløb én gang årligt.

Medarbejderen kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,20 %.

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

Hvis medarbejderen vælger kontant udbetaling, ydes denne som et engangsbeløb, der udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april.

Den enkelte medarbejder retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker den kontante udbetaling i stedet for pensionsbidrag.

Der kan foretages omvalg på medarbejderens eget initiativ, dog tidligst efter ét år og kun med fremadrettet virkning. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling, indbetales beløbet til pensionsordningen.

§ 8. ATP

For grafisk beskæftiget personale gælder ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 9. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den ugentlige arbejdstid udgør 37 timer eksklusive spisepauser. Arbejdstiden fordeles som hovedregel på ugens fem første hverdage.

Stk. 2.

Arbejdstiden og spisepausernes placering fastsættes ved lokal drøftelse.

Stk. 3.

Flekstid kan indføres ved lokal drøftelse for én eller flere personalegrupper.

Stk. 4.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage.

Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

Stk. 5.

Ved tastearbejde og skærmtterminalarbejde af længerevarende karakter, skal der med jævne mellemrum gives den ansatte tid til afspænding af belastede muskler.

§ 10. 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 kr. 26,56 kr. (31. marts 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 de lokale parter forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 4.

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 5.

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejde gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 8, nr. 2 og 3. For merarbejde ydes ingen tillægsgodtgørelse.

Stk. 6.

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hen-

syntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 7.

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsring, 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 de lokale parter indgås aftale om, at afspadsring finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 8.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde betales således:

- 1) Merarbejde betales med timeløn.
- 2) Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50 %.
- 3) Alle øvrige overarbejdstimer betales med timeløn med et tillæg på 100 %.

Stk. 9.

Den timeløn, der er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. § 4.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 10.

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

§ 11. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSTJENESTE

Stk. 1.

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder (OK [11.05.01.1](#)).

Stk. 2.

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

§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første 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) tjenestefriheden er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

Stk. 3.

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

§ 13. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER

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

§ 14. TJENESTEFRIHED

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

§ 15. 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 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 den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til HK's lokale afdeling.

BEMÆRKNINGER:

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

HK's lokale afdeling orienteres, hvis der til den ansatte 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. 2 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 sådant krav skal fremsættes over for regionen inden en måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af HK/KOMMUNAL, hvorefter parterne 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 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.

****NYT****

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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](#)).
3. Decentral løn (OK [11.18.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
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 et højere timetal (OK [11.28.2](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).

Om anciennitetsferie til typografer, bogbindersvende og bogbinderiassistenter henvises til bilag 2.

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](#)).
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
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. Ansættelsesvilkår for ansatte ved regionens overtagelse af en social institution (OK [21.03.5](#)).**
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
35. Sammenhængende personalepolitiske drøftelser.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 17. PERSONAFGRÆNSNING TIMELØNNEDE

Kapitlet omfatter grafisk beskæftiget personale, som

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

§ 18. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til § 4.

§ 19. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 20. PENSION

Stk. 1.

Regionen opretter med virkning fra ansættelsen pensionsordning i Grafisk Pension A/S for grafisk personale.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3.

§ 6, stk. 4 og 5 finder tilsvarende anvendelse.

§ 21. SØGNEHELLIGDAGE

Stk. 1.

Ansatte, som har været beskæftiget ved regionen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2.

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

§ 22. OPSIGELSE

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Grafisk beskæftiget personale er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 7 ATP

§ 8 Arbejdstid.

§ 9 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde for så vidt angår overarbejde.

§ 10 Arbejde i forskudt tid m.v.

§ 16 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 2, 3, 9, 12, 13, 16, 20, 25, 30-34.

KAPITEL 4. ELEVER

§ 24. PRAKTIKGRUNDLAGET

De omhandlede praktikforhold er omfattet af Lov om erhvervsuddannelser samt af denne overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 23-30.

§ 25. LØN

Stk. 1.

Elever, som ikke er fyldt 21 år ved elevforholdets start, aflønnes med følgende procent-satser af løntrin 3 - inkl. dyrtidstillæg og faste kronetillæg:

Elev år:	Procentsats:
Sidste uddannelsesår	86 %
Andet sidste uddannelsesår	75 %
Øvrig uddannelsestid	64 %

BEMÆRKNING:

Indplacering på de enkelte trin sker "bagfra", således at en elev med 2 år og 8 måneders ansættelse får 64 % de første måneder, 75 % det næste år og 86 % det sidste år. Hvis eleven får reduktion i uddannelsestiden til f.eks. 1 år og 6 måneder, placeres 6 måneder på 75 % og 1 år på 86 %.

Stk. 2.

Elever, hvis samlede uddannelseslængde ifølge Undervisningsministeriet er fastsat til mere end 4 år, og som aflønnes efter stk. 2, aflønnes i det sidste år med løntrin 3.

Stk. 3.

Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 12 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau).

Stk. 4.

Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år, aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 3.

Stk. 5.

Den enkelte region kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved regionen.

Stk. 6.

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

§ 26. AFLØNNING I SKOLEPERIODER

Stk. 1.

De offentlige arbejdsgivere er fra den 1. januar 1993 omfattet af Arbejdsgivernes Elevrefusion, jf. lovens § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 2, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 533 af den 17. juni 1996 om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling, refunderer amtet med virkning fra den 1. april 1999 elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 27. PRØVETID

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel i perioden.

§ 28. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 19 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 29. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE

Under kombinationsbeskæftigelse, det vil sige situationer, hvor et uddannelsesforløb deles mellem en regional arbejdsgiver og en privat arbejdsgiver, aflønnes eleven under ansættelsen i regionen efter denne overenskomst, medens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på denne arbejdsplads gældende aflønning for elever.

§ 30. PENSION

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

§ 31. SYGDOM, BARSEL OG ADOPTION

Stk. 1.

Elever oppebærer løn under sygdom.

§ 32. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 6 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelsesregionen.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

****NYT****

§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra **den 1. april 2011**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2013**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger til ansatte i regionerne, der gælder ved opsigelse af overenskomsten, jf. (OK [21.03.1](#)).

København, den 24. august 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:
Bodil M. Otto

/Steen V. Kristensen

PROTOKOLLAT 1 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE 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 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, 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/tidskrifter, 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. september 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

BILAG 1 - I HENHOLD TIL § 1, STK. 1.

Virksomhed

Materialecentret, Center for visuelle & auditive
specialundervisningsmaterialer
Grafisk Service, Regionshuset Viborg
Informationsafdelingen, ÅUH Skejby
Serviceafdelingen, ÅUH Risskov
Region Syddanmarks Trykkeri (Grafisk Service)
Sydvestjysk Sygehus, Kommunikationsafdelingen
Odense Universitetshospital, Grafik og Klinisk Foto
AV Centralen, Region Hovedstaden
Bygning og Service, Regionshuset Sorø
Refsnæsskolen, sorttrykkeriet
Refsnæsskolen, punkttrykkeriet

Overenskomstomfattet

pr. den 01-07-1980
pr. den 01-04-1977
pr. den 01-01-2004
pr. den 01-12-1992
pr. den 01-09-1979
pr. den 01-01-2007
pr. den 01-01-2007
pr. den 01-10-1979
pr. den 01-07-1978
pr. den 01-06-1980
pr. den 01-06-1980

BILAG 2 - ANCIENNITETSFERIE

Typografer:

Typografer, der pr. den 31. juli 2002 har haft 10 års beskæftigelse i samme amt, vil som en personlig ordning bevare retten til at afholde 3 ekstra feriedage, som lægges i forbindelse med anden ferie end hovedferien, medmindre andet aftales.

Bogbindersvende og bogbinderiassistenter:

Bogbindersvende og bogbinderiassistenter, der pr. den 31. juli 2002 har haft 25 års beskæftigelse i samme amt, vil som en personlig ordning bevare retten til at afholde 3 ekstra feriedage, som lægges i forbindelse med anden ferie end hovedferien, medmindre andet aftales.

BILAG 3 - RESULTATLØN

AMTSRÅDSFORENINGEN
KOMMUNERNES LANDSFORENING
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Aftale
om
resultatløn

1997

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1. OMRÅDE, DEFINITION OG FORMÅL.....	25
§ 1. OMRÅDE	25
§ 2. DEFINITION.....	25
§ 3. FORMÅL.....	25
KAPITEL 2. AFTALE, FORHANDLING OG OPSIGELSE.....	26
§ 4. AFTALE.....	26
§ 5. FORHANDLING.....	26
§ 6. OPSIGELSE	26
KAPITEL 3. INDHOLD OG UDMØNTNINGSFORMER.....	26
§ 7. INDHOLD	26
§ 8. UDMØNTNINGSFORMER.....	27
KAPITEL 4. ØKONOMI OG OPGØRELSE	28
§ 9. GRUPPER AF ANSATTE OVERGÅET TIL NYE LØNFORMER	28
§ 10. GRUPPER AF ANSATTE SOM IKKE ER OVERGÅET TIL NYE LØNFORMER.....	28
KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSE OG RETSTVISTER.....	29
§ 11. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSE OG RETSTVISTER.....	29

KAPITEL 1. OMRÅDE, DEFINITION OG FORMÅL

§ 1. OMRÅDE

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

- 1) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- 2) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 3) Københavns Kommune,
- 4) Frederiksberg Kommune,
- 5) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
- 6) naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

BEMÆRKNINGER:

De selvejende institutioner, med hvem amtet har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om resultatløns for institutionen afklares mellem amtsrådet og bestyrelsen for den selvejende institution.

§ 2. DEFINITION

Ved resultatløns forstås i denne aftale, at lønforbedringer udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til forvaltningens/institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater.

§ 3. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at skabe et grundlag for indgåelse af lokale aftaler om resultatløns. Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløns kan blandt andet være:

- at skabe kvalitative og/eller kvantitative forbedringer i opgavevaretagelsen,
- at fremme lokale projekter, der har til formål at udvikle fagligheden, fremme nye arbejdsmetoder, foretage organisatoriske omlægninger og lignende.

BEMÆRKNINGER:

Aftalens parter har udarbejdet en fælles vejledning, der blandt andet indeholder eksempler og idéer til anvendelse af aftalen.

Vejledningen findes i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning under afsnit 11.14.2.

KAPITEL 2. AFTALE, FORHANDLING OG OPSIGELSE

§ 4. AFTALE

Aftaler om resultatløn indgås mellem magistraten/amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - eller de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som (amts)kommunen, og de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

§ 5. FORHANDLING

Stk. 1.

Såvel (amts)kommunen som (de lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation kan fremsætte forslag til resultatlønsaftaler.

Stk. 2.

Forslag til resultatlønsaftaler fremsættes skriftligt overfor den anden part. Forslaget skal ledsages af en begrundelse.

Stk. 3.

Såvel (amts)kommunen som (de lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation har pligt til at forhandle forslag om resultatlønsaftaler. Der kan kun gennemføres forslag, hvis der er enighed mellem parterne.

§ 6. OPSIGELSE

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftales bestemmelser herom, eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

KAPITEL 3. INDHOLD OG UDMØNTNINGSFORMER

§ 7. INDHOLD

Resultatløn kan etableres i følgende former:

- a) Kvantitativ effektivisering: Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b) Kvalitativ effektivisering: Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, høje-

re produktkvalitet eller højere serviceniveau uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.

- c) Målbaserede aftaler: Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntning af resultatløns. Hermed forstås f.eks. forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d) Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

BEMÆRKNINGER:

Det bemærkes, at en aftale om resultatløns kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.

Der henvises i øvrigt til vejledning til aftale om resultatløns.

§ 8. UDMØNTNINGSFORMER

Resultatløns kan udmøntes i form af:

- Varige lønforbedringer
- Midlertidige lønforbedringer
- Engangsbeløb
- Supplerende pensionsordninger
- Omskolings, efter- eller videreuddannelse
- Fratrædelsesløns eller forlænget opsigelsesvarsel.

Lønforbedringerne kan gives i form af engangsbeløb, tillæg eller løntrinsforbedringer. Engangsbeløb og tillæg er ikke-pensions-givende, medmindre andet er bestemt i aftalen.

KAPITEL 4. ØKONOMI OG OPGØRELSE

§ 9. GRUPPER AF ANSATTE OVERGÅET TIL NYE LØNFORMER

For grupper af ansatte som, pr. den 1. april 1998 eller senere, overgår til nye lønformer, belaster de lønforbedringer, der udmøntes som resultatløn, ingen pulje. Lønforbedringerne indgår på samme måde som øvrige lønforbedringer i den samlede efterfølgende opgørelse af (amts)kommunens forbrug til nye lønformer.

§ 10. GRUPPER AF ANSATTE SOM IKKE ER OVERGÅET TIL NYE LØNFORMER

Stk. 1.

For de grupper af ansatte, som ikke er overgået til nye lønformer pr. den 1. april 1998 eller senere, opgøres omkostningerne til resultatlønaftaler efter de i stk. 2 og 3 beskrevne retningslinier.

BEMÆRKNINGER:

Det bemærkes, at de forskellige opgørelsesmetoder i § 9 og 10 ikke hindrer, at der indgås aftaler om resultatløn, der omfatter såvel ansatte overgået til nye lønformer som ansatte, der ikke er overgået til nye lønformer.

Stk. 2.

Ved målbaserede aftaler, jf. § 7, pkt. c, belaster de midler, der udmøntes som resultatløn, "gulvet" og "loftet" i aftale om decentral løn.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at aftalen om decentral løn ikke omfatter:

- 1) Amtsdirektører og kommunaldirektører,*
- 2) chefer i (amts)kommunale virksomheder med politisk reference, og i*

Amtsrådsforeningens forhandlingsområde:

- 3) Stillinger aflønnet på løntrin 49 eller højere løntrin eller stillinger med et kvalifikationstillæg på 67.000 kr. (1/10 1984-niveau) eller højere, herunder viceamtsdirektører og forvaltningschefer (direktører), samt i*

Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde:

- 4) Stillinger der kan komme i betragtning i forbindelse med kommunens forvaltningschefpulje.*

Stk. 3.

Ved aftaler, der udmønter dokumenterede/konstaterede gevinster ved kvantitative eller kvalitative effektiviseringer, jf. § 7, stk. a, b og d, belaster de udmøntede midler ingen pulje.

Stk. 4.

I den lokale aftale vedrørende resultatløn tages der stilling til, om opgørelsen af omkostningerne skal ske efter stk. 2 eller stk. 3.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSE OG RETSTVISTER

§ 11. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSE OG RETSTVISTER

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 1997. Samtidig ophæves den hidtil gældende rammeaftale om (amts)kommunalt ansattes andel i eventuelle effektiviserings- og rationaliseringsoverskud.

BEMÆRKNINGER:

Målbaserede aftaler, jf. § 7, c), kan dog først opgøres efter metoden i § 9 med virkning fra den 1. april 1998.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. april 1999. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Påstand om brud på eller uenighed om fortolkningen af denne aftale behandles efter aftalen om behandling af retstvister. Påstand om brud på eller uenighed om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til denne aftale behandles ligeledes efter aftalen om behandling af retstvister.

BEMÆRKNINGER:

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) findes i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning under afsnit 21.04.2.

København, den 5. juli 1997

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Benny C. Hansen
/
Per Korshøj

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE:
Poul Winckler
/
Jens Kragh

For KOMMUNERNES
LANDSFORENING:

Søren Andersen
/
Lene Møller

For KØBENHAVNS KOMMUNE:
Jan Tønners
/
Benno Rasmussen

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:
Per Søgaard
/
Linda Pedersen

BILAG 4 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

34.05.1
Side 32