

Overenskomst for tandklinikassistenter

KL

HK Kommunal

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn mv.	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn	9
§ 8. Overgangsbestemmelse for tandklinikassistenter ansat før 5. december 1991	9
§ 9. Funktionærvilkår	9
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	11
§ 12. Frit valg	11
[O.21]§ 12a. Frit valg	12
§ 13. Arbejdstidens placering	12
§ 14. Lokale aftalemuligheder	13
§ 15. Spisepause	13
§ 16. Særlige fridage	13
§ 17. Højere individuel arbejdstid	13
§ 18. Omlægning af arbejdstid	14
§ 19. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	15
§ 20. Arbejde i forskudt tid	16
§ 21. Tjenestedragt	17
§ 22. Barns 1. og 2. sygedag	17
§ 23. Tjenestefrihed	17
§ 24. Opsigelse	17
§ 25. Tjenestemandshøring	19
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	20
Kapitel 3. Timelønnede	21
§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling	21
§ 28. Pension	21
§ 29. Opsigelse	22
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	22
Kapitel 4. Tandklinikassistentelever	22
§ 31. Lovgrundlag	22
§ 32. Løn og lønberegning	22
§ 33. Løn til voksnelever	23
§ 34. Pension	23
§ 35. Overarbejde	24
§ 36. Sygdom	24
§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	24
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	25

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse	25
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	26
§ 1. Formål.....	26
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	26
§ 3. Drøftelse.....	27
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	28
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	28
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	28
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	30
Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	32
Bilag B - Tilrettelæggelse, beregning mv. af arbejdstid	33
Bilag C - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	38

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) uddannede tandklinikassistenter, 1. tandklinikassistenter og tandklinikassistenter med særlige funktioner / kvalifikationer (i det følgende betegnet tandklinikassistenter) og
- b) tandklinikassistentelever,

som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra Frederiksberg og Gentofte kommuner, eller
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler HK Kommunal, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Tandklinikassistenter i Københavns Kommune er omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2015, jf. § 4A.

Stk. 2

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

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

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Tandklinikassistenter, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Tandklinikassistenter, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med time-løn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Stk. 3

Tandklinikassistentlever aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn mv.

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Bemærkning:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 3 i Fællesaftale om lokal løndannelse, hvor ansættelsesmyndigheden skal indkalde til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for at aftale tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger, drøftes – hvis en af parterne ønsker det – med HK Kommunal's (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på HK Kommunal's område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på protokollat vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

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

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

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

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 2

Tandklinikassistenter er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20), og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om lønpolitiske drøftelser, forhandlingsprocedurer, finansiering, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til medarbejdere med højere individuel arbejdstid, jf. § 16, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Grundløn	
	Løntrin og tillæg kr.*	
	1.april 2021	1.april 2022
Tandklinikassistenter	22 + 1.600	[O.21]22 + 1.800[O.21]
1. tandklinikassistenter	27 + 1.600	27 + 1.600
Tandklinikassistent med særlige funktioner / kvalifikationer – efter lokal aftale	31 36 + 2.600	31 36 + 2.600

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige i og 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3

[O.21] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.21]

Stk. 4

Nyansatte 1. tandklinikassistenter i Københavns Kommune pr. 1. april 2015 og senere kan indplaceres som 1. tandklinikassistent eller tandklinikassistent med særlige funktioner/kvalifikationer efter lokal aftale.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For tandklinikassistenter på grundløn 22 + 1.600 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022: grundløn 22 + 1.800 kr. (31/3 2000-niveau)) [O.21], der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Praktikvej/udd.anstv

Stk. 3

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Fællesaftalens § 12. Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I Bilag A findes en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

1. For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.
2. Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.
3. For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter mv., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsftale om kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Jobbytte mv.

Stk. 3

Tandklinikassistenter på grundløn 22 + 1.600 kr. **[O.21]** (pr. 1. april 2022: grundløn 22 + 1.800 kr. (31/3 2000-niveau)) **[O.21]**, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oven i grundlønnen.

Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

Bemærkning:

Kvalifikationsløn på 6 løntrin ydes oven i grundlønnen og centralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn samt lokalt aftalt funktions-, kvalifikations- eller resultatløns, der forhandles efter hidtidige bestemmelser.

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Fællesaftalens § 13, hvorefter ændring af kvalifikationsløn kræver enighed mellem parterne.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I Bilag 1 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Overgangsbestemmelse for tandklinikassistenter ansat før 5. december 1991

Stk. 1

Tandklinikassistenter, der er ansat før 5. december 1991 beholder den hidtidige ordning, hvorefter de fortrinsvis arbejder på skoledage, idet der fortsat efter aftale mellem den ansatte og ledelsen kan arbejdes på ikke-skoledage.

Stk. 2

Tandklinikassistenter, som før 5. december 1991 har fået en pensionsordning, og som ikke efter overenskomstens § 10 har krav på at få pension, beholder pensionsordningen som en personlig ordning.

§ 9. Funktionærvilkår

For tandklinikassistenter gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 24. Opsigelse og § 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønede).

§ 10. Pension

Stk. 1

For tandklinikassistenter over 21 år oprettes en pensionsordning i Sampension.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,95%**[O.21]** (pr. 1. april 2022: 16,68%)**[O.21]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

For tandklinikassistenter indplaceret på grundløn 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) udgør det samlede pensionsbidrag 16,31%**[O.21]** (pr. 1. april 2022: 16,68%)**[O.21]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1 er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre,

der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionselskabet.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3, og § 6, stk. 4. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette.

Stk. 4

For deltidsansatte er betalt merarbejde, jf. § 19, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnvej 14, 2900 Hellerup, månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen.
2. For ansatte, som pr. 31. marts 2011 får indbetalt pensionsbidrag til PFA Pension A/S, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø, fortsætter indbetalingen hertil.
3. For tandklinikassistenter ansat i Københavns Kommune, for hvem der er etableret pensionsordning i PFA-Pension eller DANICA PENSION før 6. juli 2006, indbetaler kommunen fortsat bidrag til PFA-Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø henholdsvis DANICA PENSION, Parallelvej 17, 2800 Lyngby.

Stk. 6

Ansatte i Københavns Kommune, der pr. 31. marts 2015 var omfattet af § 11, stk. 7 i Overenskomst for kontorphersonale, IT-personale, tandklinikassistenter m.fl. i Københavns Kommune om tilbagekøb af pensionsbidrag indbetalt før 1. april 1993, er fortsat omfattet af denne bestemmelse.

Pr. 1. april 2022 ændres henvisningen til § 13, stk. 7 i Overenskomst for administration og IT mv. (30.11).

Stk. 7

Pensionsforbedringer kan aftales lokal ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

Stk. 8

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 skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken perioden forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 9

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Fra 1. april 2021 – 31. december 2021:

Stk. 1

Den enkelte ansatte kan vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som et kontant beløb.

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,1%.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for de ansattes valg.

Stk. 2

Beløbet udbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Beløbet er ikke pensionsgivende og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.

Stk. 3

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

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

Der kan foretages omvalg på den ansattes eget initiativ, dog tidligst efter et år og kun med fremadrettet virkning.

Hvis den ansatte ikke foretager et valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

[O.21]§ 12a. Frit valg

Fra 1. januar 2022:

Stk. 1

Med virkning fra den 1. januar 2022 kan den enkelte medarbejder vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegødtgørelse af tillægget.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. oktober 2021. Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.[O.21]

§ 13. Arbejdstidens placering

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 1A. Københavns Kommune

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer for ansatte i Københavns Kommune.

Stk. 2

Arbejdstiden placeres som hovedregel på ugens 5 første hverdage.

Stk. 3

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

§ 14. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1

Flexetid kan indføres ved lokal forhandling.

Stk. 2

Der kan lokalt indgås aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).

Stk. 3

Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer.

§ 15. Spisepause

Fra 1. april 2021 – 31. marts 2022:

Stk. 1

Hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden 25 minutters spisepause, dog 30 minutter i det tidligere FKKA-område.

Stk. 1A. Københavns Kommune

For ansatte i Københavns Kommune gælder, at hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden en spisepause af mindre end ½ times varighed, hvor dette er foreneligt med tjenestens tarv. Også under denne pause står den ansatte til rådighed og kan ikke forlade arbejdsstedet/institutionen. Andre pauser medregnes ikke.

[O.21] *Fra 1. april 2022:*

Hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden 25 minutters spisepause, dog 30 minutter i det tidligere FKKA-område og i Københavns Kommune. **[O.21]**

§ 16. Særlige fridage

- a) Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage.
- b) Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.
- c) Grundlovsdag og 1. maj er hele fridage i det tidligere FKKA-område.

Bemærkning

Det tidligere FKKA-område består af kommunerne i det tidligere Københavns Amt (bortset fra Gentofte Kommune) samt Hørsholm og Rudersdal kommuner.

- d) I Københavns Kommune er 1. maj en hel fridag, mens grundlovsdag er en fridag fra kl. 12.00.

§ 17. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

[O.21] Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse. [O.21]

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftale om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).

§ 18. Omlægning af arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:

Eksempler på omregning fra faktisk til gennemsnitlig og fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid samt retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdstiden findes i Bilag B.

For ansatte i Københavns Kommune henvises til Bilag B i Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune (5.30.11). Fra 1. april 2022 henvises til bilag B i Overenskomst for administration og IT mv.(30.11).

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

Eksempler på opgørelse af overskuds-/underskudstimer findes i Bilag B.

§ 19. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

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 forhandling mellem de lokale parter med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 4

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 8, nr. 2-5. For merarbejdets vedkommende kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

Stk. 5

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Bemærkning:

Parterne forudsætter, at indholdet af ovennævnte drøftelse tilpasses forholdene på de enkelte arbejdspladser.

Stk. 6

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

Stk. 7

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. måned.

Stk. 8

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

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

Fra den 1. april 2021 – 31. marts 2022:

3. For ansatte i Københavns Kommune gælder, at for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag) samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.00 betales med timeløn med et tillæg på 50%.

[O.21] *Fra 1. april 2022:*

Københavns Kommune følger § 19, stk. 8, pkt. 2. **[O.21]**

4. For ansatte i det tidligere FKKA-område ydes der ved honorering af overarbejde på lørdage 100% betaling i det omfang, der ikke er planlagt normaltjeneste.
5. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
6. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 9

Den timeløn, som er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-7.

Bemærkning:

Resultatløn, jf. § 7, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 10

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

§ 20. Arbejde i forskudt tid

Stk. 1

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04..89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for tandklinikassistenter, der arbejder i forskudt tid på hverdage.

Stk. 2

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

Stk. 3

Fra 1. april 2021 til 31. marts 2022:

For ansatte i Københavns Kommune gælder i stedet de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

[O.21]*Fra 1. april 2022:*

Københavns Kommune følger § 20, stk. 1 og 2.**[O.21]**

§ 21. Tjenestedragt

Der ydes fri tjenestedragt.

§ 22. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 23. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 24. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes HK Kommunal 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres HK Kommunal herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

HK Kommunal, CVR-nr.: 31429528.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

kommunal.faglig.sluse@hk.dk.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse findes i Administrations- og IT-overenskomstens Bilag D (30.11).

Stk. 4

HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis den skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold. HK Kommunal 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 ansættelsesmyndigheden i mindst 8 mdr. 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 overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

Bemærkning:

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnsbehandling er fremsat, vil 10 ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7

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

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 8

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 ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 25. Tjenestemandshør

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

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag C.

Stk. 2. Seniordage

Tandklinikassistenter er omfattet af supplerende aftale om seniordage, giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for FF-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Stk. 3. Udviklingsplan

Tandklinikassistenter er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

Stk. 4. Kompetencefond

Tandklinikassistenter er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. [O.21] Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for HK Kommunal.

Stk. 5. Tryghedspulje

Tandklinikassistenter er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter, jf. aftalen. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelser, kan der søges op til 20.000 kr.

Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for HK Kommunal.

Stk. 6. Fleksjob

Tandklinikassistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 2.

Stk. 7. Personalegoder

Tandklinikassistenter er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 4-7.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalt løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Det skal fremgå af specifikationen, at 1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.

§ 28. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension efter følgende bestemmelser:

1. For ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 år sammenlagt forudgående beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for de seneste 8 år).
2. Ansatte, som har opnået ret til pension ved tidligere kommunal amtslig eller regional beskæftigelse efter denne eller en anden overenskomst, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,95%**[O.21]** (pr. 1. april 2022: 16,68%)**[O.21]** af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen (26.01)) med tilhørende fortolkningsbidrag (26.02).

Dokumentation for, at karenkravet i pkt. 2 er opfyldt, kan ske ved

fremvisning af pensionsoversigt.

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10.

§ 29. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Tandklinikassistenter er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstidens placering
§ 14	Lokale aftalemuligheder
§ 15	Spisepause
§ 16	Særlige fridage
§ 19	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 20	Arbejde i forskudt tid
§ 21	Tjenestedragt
§ 25	Tjenestemandsforsikring
§ 26, stk. 4	Kompetencefond

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag C.

Stk. 3

Tandklinikassistenter, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 9. Funktionærloven.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedrører tandklinikassistenter, som er beskæftiget i mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Kapitel 4. Tandklinikassistentelever

§ 31. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 32. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

- 58,20% af løntrin 21 i sidste uddannelsesår,
- 53,23% af løntrin 21 i næstsidste uddannelsesår,
- 46,92% af løntrin 21 i foregående uddannelsesår/-periode.

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for

kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Bemærkning:

Tandklinikassistentelever, der arbejder ved klinikker, der har omlagt arbejdstiden således, at der f.eks. alene arbejdes på skoledage, aflønnes efter tilsvarende bestemmelser, som for månedslønnede tandklinikassistenter, jf. Bilag B.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Tandklinikassistentelever får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 33. Løn til voksnelever

Stk. 1

Elever aflønnes som voksnelev fra den 1. i den efterfølgende måned efter eleven er fyldt 25 år.

Stk. 2

Månedslønnen for voksnelever er på løntrin 12 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.21]**(pr. 1. april 2022: løntrin 13) **[O.21]**.

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Bemærkning:

Tandklinikassistentelever, der arbejder ved klinikker, der har omlagt arbejdstiden således, at der f.eks. alene arbejdes på skoledage, aflønnes efter tilsvarende bestemmelser, som for månedslønnede tandklinikassistenter, jf. Bilag B.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidrag".

§ 34. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Sampension med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter en tandklinikassistentelev er fyldt 25 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,95% **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 16,68%) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 35. Overarbejde

Stk. 1

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde

Stk. 2

Elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, ydes samme overarbejdsbetaling som en tandklinikassistent på løntrin 22 + 1.600 kr. [O.21]pr. 1. april 2022: 22 + 1.800 kr. [O.21].

Stk. 3

Elever er i øvrigt omfattet af § 20 om overarbejde.

§ 36. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):

§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstidens placering
§ 14	Lokale aftalemuligheder
§ 15	Spisepause
§ 16	Særlige fridage
§ 17	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste
§ 18	Tjenestedragt
§ 19	Barns 1. og 2. sygedag
§ 20	Tjenestefrihed
§ 22	Tjenestemandshør

Stk. 2. Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

- 1) Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01).
- 2) Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitsløngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag C.

Stk. 4. Skolepenge og rekvisitter

Ansættelsesmyndigheden betaler skolepenge og rekvisitter til elevernes skoleundervisning i elevtiden.

Stk. 5. Kostafdelinger

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på institutioner med kostafdelinger, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 med senere ændringer, om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer kommunen elevens udgifter til den af institutioner fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2021.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den aftale om tjenstemandslønninger, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 13. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for tandklinikassistenter:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.vpt.dk.

Endvidere henvises til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3

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

København, den 13. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 forhåndsaftaler, 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.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For medarbejdere ansat i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den 13. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden 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.

Lønafledte 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 ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal 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.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden 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, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale 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 medarbejderen bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

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 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 protokollatets 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 Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL 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 13. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Vejledende kriterier funktionsløn

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

For medarbejdere med relevante opgaver henvises til de vejledende funktionskriterier i Overenskomst for kontor- og IT-personale, som findes i samlemappen under afsnit 30.11.

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

Vejledende kriterier kvalifikationsløn

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

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

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

Personlige kvalifikationer

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

Bilag B - Tilrettelæggelse, beregning mv. af arbejdstid

A. Eksempler på beregning af arbejdstid

1. Omregning fra faktisk tid til gennemsnitlig arbejdstid

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

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

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

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

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

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

2. Omregning fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid

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

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

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

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

Den faktiske ugentlige arbejdstid i arbejdsperioderne kan herefter beregnes til:

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

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

B. Tilrettelæggelse af arbejdstid for tandklinikassistenter

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

Der planlægges for 1 år/skoleår ad gangen.

I planlægningsåret placeres i nævnte rækkefølge:

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

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

Ad 1

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

Ad 2

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

Ad 3

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

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

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

Ad 4

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

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

C. Opgørelse af overskud/underskud af timer i forhold til gennemsnitlig ugentlig arbejdstid ved ansættelse og fratræden, jf. § 18, stk. 3

Afregning af overskuds-/underskudstimer sker efter følgende opgørelse:

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

Eksempel 1 - ansættelse.

En medarbejder ansættes pr. 1. december 2021 med en arbejdstid på 37 timer om ugen i 41 uger årligt. Den daglige arbejdstid er 7,4 time fra kl. 7.00 til kl. 14.24.

Løntimetallet er herefter 33,71/37.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. december 2021 til 31. juli 20.

Perioder:	Kategori:	Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)	Løndage: (jf. pkt. 2)
1/12 – 23/12	Arbejdsperiode	17	17
24/12	Overenskomst fridag	0	0
25/12 – 26/12	Søgnehelligdag	0	0
27/12 – 30/12	Arbejdsfri periode	0	2
31/12	Overenskomst fridag	0	0
1/1	Søgnehelligdag	0	0
2/1 – 13/2	Arbejdsperiode	30	30
14/2 – 20/2	Ferie	0	0
21/2 – 10/4	Arbejdsperiode	35	35
11/4 – 13/4	Arbejdsfri periode	0	3
14/4 – 18/4	Søgnehelligdage	0	0
19/4 – 30/4	Arbejdsperiode	9	9
1/5	1. maj: Søndag/Overenskomst fridag	0	0
2/5 – 12/5	Arbejdsperiode	9	9
13/5	Søgnehelligdag	0	0
14/5 – 26/5	Arbejdsperiode	8	8
26/5	Søgnehelligdag	0	0
27/5	Arbejdsfri dag	0	1
28/5 – 4/6	Arbejdsperiode	5	5
5/6	Grundlovsdag Søndag/Overenskomst fridag	0	0
6/6	Søgnehelligdag	0	0
7/6 – 29/6	Arbejdsperiode	17	17
30/6 – 4/7	Arbejdsfri periode	0	2
5/7 – 31/7	Ferie	0	0
I alt		130	138

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $130 \times 7,4 \text{ tm.} = 962 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $138 \times 7,4 \text{ tm.} \times 33,71/37 = 930,4 \text{ tm.}$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = 31,6 tm.

Der udbetales 31,6 timer til medarbejderen ved opgørelsesperiodens afslutning.

Eksempel 2 - fratræden.

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

Løntimetallet er herefter $33,71/37$.

Den pågældende fratræder sin stilling pr. 31. januar 2022.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. august 2021 til 31. januar 2022 og foretages således:

Perioder:	Kategori:	Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)	Løndage: (jf. pkt. 2)
1/8 – 8/8	Arbejdsfri periode	0	5
9/8 – 17/10	Arbejdsperiode	50	50
18/10 – 24/10	Arbejdsfri periode	0	5
25/10 – 23/12	Arbejdsperiode	44	44
24/12	Overenskomst fridag	0	0
25/12 – 26/12	Søgnehelligdage	0	0
27/12 – 30/12	Arbejdsfri periode	0	4
31/12	Overenskomst fridag	0	0
1/1	Søgnehelligdag	0	0
2/1 – 31/1	Arbejdsperiode	21	21
I alt		115	129

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $115 \times 7,4 \text{ tm.} = 851 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $129 \times 7,4 \text{ tm.} \times 33,71/37 = 869,7 \text{ tm.}$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = - 18,7 tm.

Der modregnes 18,7 timer hos medarbejderen.

Eksempel 3 - fratræden.

En medarbejder er ansat pr. 1. januar 2022 til at arbejde 30 timer om ugen i 41 uger.

Den daglige arbejdstid er 6 timer fra kl. 8.00 til kl. 14.00.

Løntimetallet er herefter $27,33/37$.

Pågældende fratræder sin stilling den 31. juli 2022.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. januar 2022 til 31. juli 2022 og foretages således:

Perioder:	Kategori:	Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)	Løndage: (jf. pkt. 2)
1/1	Søgnehelligdag	0	0
2/1 – 13/2	Arbejdsperiode	30	30
14/2 – 20/2	Ferie	0	0
21/2 – 10/4	Arbejdsperiode	35	35
11/4 – 13/4	Arbejdsfri periode	0	3
14/4 – 18/4	Søgnehelligdage	0	0
19/4 – 30/4	Arbejdsperiode	9	9
1/5	1. maj: Søndag/ Overenskomst fridag	0	0
2/5 – 12/5	Arbejdsperiode	9	9
13/5	Søgnehelligdag	0	0
14/5 – 25/5	Arbejdsperiode	8	8
26/5	Søgnehelligdage	0	0
27/5	Arbejdsfri dag	0	1
28/5 – 4/6	Arbejdsperiode	5	5
5/6	Grundlovsdag Søndag/ Overenskomst fridag	0	0
6/6	Søgnehelligdag	0	0
7/6 – 29/6	Arbejdsperiode	17	17
30/6 – 1/7	Arbejdsfri periode	0	2
2/7 – 31/7	Ferie	0	0
I alt		113	119

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $113 \times 6 \text{ tm.} = 678 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $119 \times 7,4 \times 27,33/37 = 650,5$ tm.

Overskuds-/underskudstimer i perioden = 27,5 tm.

Der udbetales 27,5 timer til medarbejderen.

Bilag C - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedsløn- nede?	Omfatter timeløn- nede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja.	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge mm. (05.11)	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ²	Ja ³
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja

¹ Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

³ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage