

Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger

**Overenskomst mellem
Tandlægeforeningen og HK/Privat
om
klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger**

Indholdsfortegnelse

§ 1 Overenskomstens dækningsområde	3
§ 2 Ansættelsesbrev	3
§ 3 Arbejdstid.....	4
§ 4 Arbejdstidstilrettelæggelse ved vagtplan for fuldtidsansatte	4
§ 5 Pauser	5
§ 6 Søgnehelligdage, jule- og nytårsaftensdag	5
§ 7 Overarbejde	5
§ 8 Løn.....	7
§ 8a Fritvalgsordning.....	8
§ 9 Anciennitet ved lønberegning	9
§ 10 Beregning af løn ved brudte måneder.....	9
§ 11 Arbejde på forskudte tider.....	10
§ 12 Deltidsansatte	10
§ 13 Midlertidig ansættelse.....	11
§ 14 Klinikbeklædning	12
§ 15 Udeblivelse, sygdom.....	12
§ 15 a Vaccination mod hepatitis.....	12
§ 16 Graviditet, barsel og adoption.....	12
§ 17 Fravær i forbindelse med børn m.m.	14
§ 18 Ferie m.m.	14
§ 19 Feriefridage	15
§ 20 Pension	16
§ 21 Seniorer.....	19
§ 22 Efterløn	20
§ 23 Tavshedspligt.....	20
§ 24 Efter- og videreuddannelse.....	20
§ 25 Elever	22
§ 26 Uddannelsesaftale og uddannelsesplan	22
§ 27 Arbejdstid.....	23
§ 28 Elevlønninger.....	23
§ 29 Skoleophold.....	24
§ 30 Prøvetid og ophør af uddannelsesaftalen.....	25
§ 31 Behandling af tvister mellem elev og praktikplads.....	26
§ 32 Tillidsrepræsentanter	26
§ 33 Arbejds miljørepræsentanter	28
§ 34 Retsforhold.....	28
§ 35 Frihed til vejledning ved opsigelse.....	29
§ 36 Varighed.....	30

Protokollater

PROTOKOLLAT I Pensionsordning	30
PROTOKOLLAT II Modregning i satsstigninger	31
PROTOKOLLAT III Implementering af EU-direktiver	31
PROTOKOLLAT IV Implementering af direktiv om forældreorlov	31
PROTOKOLLAT V Gravide.....	31
PROTOKOLLAT VI Ferieaftale	32
PROTOKOLLAT VII Vikarbureauer.....	33
PROTOKOLLAT VIII Implementering af vikarloven	34
PROTOKOLLAT IX Fokus på antal elever	34
PROTOKOLLAT X Uddannelse af tillidsrepræsentanter	34
PROTOKOLLAT XI Tid til transport ved efteruddannelse	34

Bilag

Bilag 1 Hovedaftale mellem Dansk Tandlægeforening og HK/SERVICE.....	35
Protokollat I	38
Bilag 2 Obligatorisk ansættelseskontrakt	39
Bilag 3 Protokollat vedrørende nach-fristen i § 2, stk. 5	44
Bilag 4 Aftale om ferieoverførsel	45
Bilag 5 Aftale om deltagelse i uddannelse.....	46
Bilag 6 Aftale om deltagelse i efter- og videreuddannelse	47
Bilag 7 Administrationsaftale - Motivationskonto	48

§ 1

Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1. Alle medarbejdere, der udfører arbejdsfunktioner, som traditionelt er indeholdt i en tandklinikassistentens daglige arbejdsfunktioner, er omfattet af overenskomsten. Det vil sige, at også medarbejdere, der ikke er faglærte tandklinikassistenter, men som udfører arbejde inden for overenskomstens område, herunder også kontorfunktioner, er omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2. En medarbejder som,

- indtager en ledende stilling (fx personalechefer, administratorer) i forhold til det øvrige personale, og
- overvejende beskæftiger sig med andre opgaver end de af overenskomsten omfattede, og
- ikke er faguddannet klinikassistent,

kan efter samråd med medarbejderen og en eventuel tillidsrepræsentant holdes udenfor overenskomsten.

Tvilstilfælde og/eller uenighed drøftes mellem overenskomstparterne.

Med virkning fra 1. januar 2013 gælder, at i tilfælde, hvor arbejdsgiveren og en medarbejder ansat på fuld tid, er enige om, at medarbejderen til trods for ovenstående ikke holdes uden for overenskomsten, kan parterne ved lønfastsættelsen indgå aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 8, stk. 2. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdstillæg efter § 7.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt.

§ 2

Ansættelsesbreve

Stk. 1. Lov om ansættelsesbeviser er gældende. Arbejdsgiveren har pligt til skriftligt at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet. Det er hensigtsmæssigt, at ansættelseskontrakten udarbejdes og underskrives inden tiltrædelsen, og skal senest ske én måned herefter.

Tandlægeforeningen og HK/Privat har i fællesskab udarbejdet et ansættelsesbevis, som skal benyttes ved ansættelse af personale, der er omfattet af denne overenskomst, **bilag 2**.

Stk. 2. Ved enhver varslet eller aftalt ændring af de vilkår, der er indeholdt i ansættelseskontrakten, er arbejdsgiveren forpligtet til at sørge for, at ansættelseskontrakten ajourføres med den pågældende ændring hurtigst muligt og senest én måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft. Ajourføringen skal være skriftlig og kan eventuelt ske ved et dateret og underskrevet tillæg til kontrakten.

Pligten til at ajourføre ansættelseskontrakten gælder ikke ved ændringer i denne kollektive overenskomst eller i de love og bekendtgørelser m.v., der er henvist til i kontrakten.

Stk. 3. En medarbejder, der i en periode på 3 måneder eller derover har vedvarende merarbejde, har ret til en ny ansættelseskontrakt lydende på det aktuelle gennemsnitlige timetal for perioden.

Stk. 4. Sager om manglende overholdelse af arbejdsgiverens oplysningspligt behandles efter de fagretlige regler, jf. § 34.

Stk. 5. Hvis arbejdsgiveren har udleveret korrekt ansættelsesbevis inden 5 dage efter at medarbejderen har rettet skriftligt krav herom til arbejdsgiveren eller 10 dage efter at HK har rettet skriftligt krav herom til Tandlægeforeningen, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at betale erstatning i henhold til lov om ansættelsesbeviser.

Ovennævnte adgang til at rette ulovlige mangler i ansættelsesbeviser gælder ikke, hvis arbejdsgiveren foretager systematisk overtrædelse af lovens bestemmelser.

Der henvises til protokollat vedrørende nach-frist (**bilag 3**).

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1. Medarbejderens normale ugentlige arbejdstid er indtil 37 timer, der fortrinsvis skal fordeles på ugens 5 første hverdage. I den faste arbejdstid kan højst indgå hver anden lørdag.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan kun pålægge den enkelte medarbejder to aftenåbninger (efter kl. 18.00) pr. uge inden for den aftalte ugentlige arbejdstid.

En medarbejder, som ønsker at frasige sig mere end to aftenåbninger pr. uge, skal varsle dette med 1 måned til en måneds udgang. Overskydende timer skal herefter placeres på et andet tidspunkt inden for den ugentlige effektive arbejdstid på indtil 37 timer.

Kun hvis hensynet til klinikkens drift nødvendiggør det, kan der foretages en tilsvarende reduktion af arbejdstiden.

Stk. 3. Ændringer i arbejdstiden skal ske efter drøftelse med den enkelte medarbejder. Væsentlige ændringer i arbejdstiden kan kun gennemføres med funktionærlovens varsel, hvis enighed ikke kan opnås.

Ændringer i arbejdstiden skal være skriftlige og ved enighed være underskrevet af begge parter.

Stk. 4. For uddannede klinikassistenter, ansat før 1. juni 1993, regnes en ugentlig beskæftigelse i intervallet mellem 36 og 37 ugentlige timer som fuldtidsansættelse, og lønnen beregnes i overensstemmelse hermed.

Stk. 5. Medarbejderen skal være omklædt og parat til at påbegynde arbejdet ved arbejdstidens begyndelse. Arbejdstiden er afsluttet, når medarbejderen ved arbejdstids ophør har ryddet klinikken, dog eksklusive pauser, jf. § 5.

§ 4 Arbejdstidstilrettelæggelse ved vagtplan for fuldtidsansatte

Stk. 1. For fuldtidsansatte kan arbejdstiden tilrettelægges ved en vagtplan med varierende ugentlige arbejdstider inden for en 12 ugers periode (444 timer).

Hvis vagtplan skal indføres, eller arbejdstiden ændres, skal dette ske efter aftale med den enkelte medarbejder. Væsentlige ændringer i arbejdstiden kan kun pålægges medarbejder med funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2. Tilrettelæggelse af arbejdstiden kan planlægges med varierende ugentlige arbejdstider imellem kl. 07.00 og 18.00, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for en 12 ugers periode er 37 timer.

Stk. 3. Hvis arbejdstiden i 12-ugers perioden overstiger 42 timer i én eller flere uger, skal der betales overarbejdstillæg, jf. § 7, for timer ud over 42 timer pr. uge, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for perioden ikke overskrider 37 timer.

Stk. 4. Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere, der arbejder i vagtplan som beskrevet i stk. 1, fridag eller fritimer, der falder på søgnehelligdage, hvor klinikken holder lukket, skal der i stedet ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt i 12-ugers perioden.

§ 5

Pauser

Stk. 1. Medarbejderen har ret til en pause på mindst ½ time på dage, hvor medarbejderen er på arbejde i mindst 5 timer. Pausen må ikke overstige 1 time.

Pausen skal så vidt muligt ligge fast for den enkelte medarbejder.

Pausen skal indgå i arbejdstiden, hvis medarbejderen står til rådighed for arbejdet og pausen er med løn.

Hvis medarbejderen ønsker det, bør arbejdsgiveren yde denne en spisepause for egen regning, når medarbejderen er på arbejde i mindre end 5 timer og arbejdstiden er placeret omkring normale spisetider.

§ 6

Søgnehelligdage, jule- og nytårsaftensdag

Stk. 1. Søgnehelligdage er: 1. nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, kr. himmelfartsdag, grundlovsdag (halv søgnehelligdag), 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag eller i alt indtil 9 1/2 søgnehelligdage på ét år.

Der kan lokalt mellem den enkelte medarbejder og klinikken indgås aftale om, at frihed på grundlovsdag kan placeres på en anden dag. Opnås der enighed om dette, aflønnes som på en normal hverdag.

Stk. 2. Juleaftensdag og nytårsaftensdag er endvidere arbejdsfrie med løn.

Stk. 3. For søgnehelligdage, hvor klinikken holdes lukket, afregnes løn som var det almindelig arbejdsdag.

§ 7

Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde begrænses mest muligt, gennem en tilrettelægning af arbejdsgangen, der tilgodeser de aftalte arbejdstider.

Arbejdsgiveren kan dog beordre den ansatte overarbejde, når arbejdsgiveren vurderer, at der er behov herfor.

Overarbejde skal varsles senest dagen før. Undtaget fra varslingspligt er dog overarbejde på grund af uforudselige forhold, fx overarbejde, der skyldes uafviselige patientbehandlinger, og overarbejde, der beror på det øvrige klinikpersonales uforudselige fravær.

Medarbejderen har ret til 30 minutters spisepause med løn, hvis overarbejdet varer ud over 2 timer efter normal arbejdstids ophør.

Stk. 2. Der er kun tale om overarbejde, hvis arbejdet er beordret af arbejdsgiveren. Overarbejde opgøres ugevis.

Stk. 3. Overarbejde skal så vidt muligt kompenseres ved afspadsering (frihed) inden udløbet af den følgende måned. Arbejdsgiveren og medarbejderen kan dog aftale, at overarbejde afspadseres på et senere tidspunkt.

De 3 første overarbejdstimer inden for en uge afspadseres med 50 % (1½ time pr. time) og efterfølgende overarbejdstimer afspadseres med 100 % (2 timer pr. time).

Afspadseringens placering aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Ved manglende enighed varsles afspadseringen af arbejdsgiver med et varsel på min. én uge, med mindre der mellem parterne er enighed om, at afspadseringen kan ske med et kortere varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat at medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 4. Det beordrede overarbejde, der ikke afspadseres, jf. stk.3, beregnes med timeløn plus 50% tillæg for de 3 første timer og resten med 100%. Beordret overarbejde på søn- og helligdage beregnes med timeløn plus 100 % tillæg.

Ved tilkald og særtjeneste uden for klinikkens normale daglige åbningstid, jf. www.sundhed.dk, samt på normalt arbejdsfri hverdage beregnes samtlige timer med timeløn plus 100 % tillæg. Ved særtjeneste forstås eksempelvis ekstraordinær tjeneste i forbindelse med særligt beredskab, akut hjemmetandpleje og ambulancetjeneste.

De overarbejdstimer, der ikke afspadseres, jf. stk. 3, afregnes som hovedregel senest ved udgangen af den efterfølgende måned, med mindre andet aftales.

Overarbejde skal være registreret og underskrevet af begge parter for at kunne honoreres.

Timelønnen beregnes for fuldtidsbeskæftigede som den pågældende medarbejders månedsløn divideret med 160,33, og der regnes med påbegyndte 1/2 timer.

Løn, der udbetales for overarbejde, indgår i beregningsgrundlaget for såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning.

Stk. 5. Hvis medarbejderen deltager i en vagtordning uden for klinikkens normale daglige åbningstid, sker aflønning på følgende måde:

Rådighedsvagt ("standby") uden for klinikken, aflønnes med 1/2 timeløn for hver time. Rådighedsvagten kan maksimalt have en varighed af 4 timer pr. dag. Ved tilkald til klinikken aflønnes efter de normale overtidsregler fra tilkaldetidspunktet. Der betales altid for minimum 2 timers arbejde.

Løn, der udbetales for rådighedsvagter, indgår i beregningsgrundlaget for såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning.

Stk. 6. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inklusive overarbejde kan inden for en 4-måneders periode ikke overstige 48 timer.

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn er gældende.

§ 8

Løn

Stk. 1. I overenskomstperioden reguleres minimallønnen som følger:

Pr. 1. maj 2017: kr. 500,- pr. måned på alle løntrin

Pr. 1. april 2018: kr. 400,- pr. måned på alle løntrin

Pr. 1. april 2019: kr. 400,- pr. måned på alle løntrin

Minimallønnen udgør herefter (b-satser):

	1/5 2017	1/4 2018	1/4 2019
1. år b1	21.366,- pr. md.	21.766 ,- pr. md.	22.166 ,- pr. md.
2. år b2	21.486,- pr. md.	21.886 ,- pr. md.	22.286 ,- pr. md.
3. år b3	21.691,- pr. md.	22.091 ,- pr. md.	22.491 ,- pr. md.
4. år b4	21.906,- pr. md.	22.306 ,- pr. md.	22.706 ,- pr. md.
5. år b5	22.216,- pr. md.	22.616 ,- pr. md.	23.016 ,- pr. md.

De overenskomstaftalte stigninger i minimallønnen kan ikke modregnes i personlige tillæg, uanset hvilken løn klinikassistenten modtager.

Lønnen skal være til rådighed den sidste bankåbningsdag i måneden.

Arbejdsgiveren kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som er til rådighed p.t. fx e-Boks eller e-mail.

Hvis arbejdsgiveren vil benytte denne mulighed, skal medarbejderen varsles herom 3 måneder før ordningen træder i kraft med mindre noget andet aftales med den enkelte medarbejder.

Efter varslets udløb kan medarbejdere, der ikke har mulighed for at modtage dokumenter elektronisk, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til arbejdsgiveren.

Stk. 2. Personlige tillæg/Funktionstillæg

Der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn, og parterne er enige om, at lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed, samt stillingens indhold og ansvar.

Aftaler i overensstemmelse med ovenstående træffes direkte mellem tandlægen og den enkelte medarbejder. Hvis der i det enkelte tilfælde er enighed herom, kan disse forhandlinger føres af den på klinikken valgte tillidsrepræsentant.

Medarbejderen har ret til én årlig lønsamtale. Der er gensidigt ansvar for at samtalen finder sted. Lønsamtale skal tillige finde sted ved væsentlige funktionsændringer.

Hvor misforhold skønnes at være til stede, kan hver af parterne kræve sagen optaget til forhandling mellem organisationerne, jf. § 34.

Personlige tillæg/Funktionstillæg er en del af den fast påregnelige løn og indgår i beregningsgrundlaget for såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning.

Stk. 3. DISCO-kode

Hvis arbejdsgiveren er forpligtet til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, skal medarbejderen have oplysning om, hvilken DISCO-kode, hun er indberettet med.

Hvis arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at indberette til Danmarks Statistik, kan det lokalt aftales, at DISCO-koden skal oplyses til klinikassistenten.

Stk. 4. Lønssystemer

Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønssystemer. Tandlægeforeningen og HK/Privat anser det for ønskeligt at anvende lønssystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte kliniks særlige forhold.

Ovenstående forudsætter lokal enighed under inddragelse af enten den eventuelt valgte tillidsrepræsentant på klinikken eller alternativt den lokale HK-afdeling.

§ 8a Fritvalgsordning

Stk. 1. Arbejdsgiveren betaler med virkning fra 1. marts 2017 – ud over lønnen – 2,7 % af medarbejderens bruttoløn (inkl. tillæg m.m.). Medarbejderen kan selv vælge, om disse 2,7 % skal udmøntes som:

- Forhøjet løbende pensionsindbetaling eller
- Udbetaling som éngangsbeløb i det efterfølgende kalenderår.

Elever, der ikke får pension jf. § 20, stk. 2, kan dog kun få beløbet udbetalt som engangsbeløb.

Fra 1. marts 2018 udgør fritvalgsordning, der betales af arbejdsgiveren, 3,4 %.

Fra 1. marts 2019 udgør fritvalgsordning, der betales af arbejdsgiveren, 4,0 %.

Fastansatte medarbejdere – herunder medarbejdere med en tidsbegrænset ansættelse af mere end 12 måneders varighed – er omfattet af fritvalgsordningen fra ansættelsesforholdets begyndelse og skal på forespørgsel fra arbejdsgiver meddele, hvordan beløbet ønskes udmøntet. Ved manglende tilbagemelding bliver beløbet udbetalt som et éngangsbeløb i det følgende kalenderår.

Ændring af udmøntning skal meddeles arbejdsgiveren inden udgangen af december.

Ved indbetaling til pension, sker indbetalingen fra og med januar lønnen i det efterfølgende kalenderår.

Ved engangsbeløb, skal besked om udbetalingsmåned ske inden udgangen af januar i udbetalingsåret.

Det kan lokalt aftales, at opsparede midler under fritvalgsordningen kan udbetales løbende med lønnen eller indsættes på medarbejderens pensionsordning.

Ved fratræden udbetales opsparede engangsbeløb med sidste løn.

Stk. 2. Konvertering til frihed.

Under forudsætning af, at der er enighed mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan disse aftale, at medarbejderens fritvalgsordning, jf. stk. 1, konverteres til frihed med løn i 2,5 dage pr. år med virkning fra 1. marts 2014, løn i 3,5 dage pr. år med virkning fra 1. marts 2015 og løn i 4 dage pr. år med virkning fra 1. marts 2016.

Pr. 1. marts 2017 stiger antallet af dage til 6 dage med løn, pr. 1. marts 2018 udgør antallet 7½ dage med løn og pr. 1. marts 2019 udgør antallet 9 dage med løn.

Ved afholdelse af en børneomsorgsdag, jf. § 17, stk. 3, eller seniorordning jf. § 21, stk. 2 udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagsløn.

Stk. 3. Optrapningsordning

Nye klinikejere af nyetablerede klinikker kan kræve, at bidraget til fritvalgsordningen, jf. § 8a, stk. 1, fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for klinikkens etablering skal klinikken betale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 8a, stk. 1.
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal klinikkens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til medarbejderens fritvalgsordning.

Stk. 4. Medarbejdere med en tidsbegrænset ansættelse af mindre end 12 måneders varighed optjener fra 1. marts 2017 2,7 % af bruttolønnen (inkl. tillæg) til udbetaling ved fratræden.

Fra 1. marts 2018 udgør fritvalgsordningen 3,4 %, og fra 1. marts 2019 udgør fritvalgsordningen 4,0 %.

Stk. 5. Udbetalte engangsbeløb er en del af den fast påregnelige løn og indgår i beregningsgrundlaget for såvel pension som ferietillæg og feriegodtgørelse.

§ 9

Anciennitet ved lønberegning

Stk. 1. Ved første ansættelse indplaceres medarbejderen på løntrin b1. Senere indplacering finder sted efter anciennitet, det vil sige i forhold til den beskæftigelse, den pågældende har haft inden for fagområdet. Elevtid medregnes ikke i lønanciennitet.

Stk. 2. Ved ansættelse efter den 1. i en måned medregnes måneden fuldt ud ved optælling af lønanciennitet. Hvis fratræden finder sted inden udgangen af en måned medregnes måneden ligeledes fuldt ud i ancienniteten.

§ 10

Beregning af løn ved brudte måneder

Stk. 1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb – herunder ved tilbagevenden efter orlov – aflønnes medarbejderen for de dage, den pågældende er ansat.

For medarbejdere med en 5-dages uge eller derunder beregnes lønnen som 4,8 % af månedslønnen for hver dag, den pågældende er ansat. Der betales for søgnehelligdage, der falder inden for ansættelsesperioden. Hvis en søgnehelligdag falder på en lørdag eller en søndag medregnes den ikke.

For medarbejdere med en 6-dages uge aflønnes der med 4 % af månedslønnen for hver dag den pågældende er ansat. Der betales for frilørdage og søgnehelligdage, der falder inden for ansættelsesperioden. Hvis en søgnehelligdag falder på en søndag, medregnes den ikke.

Stk. 2. For medarbejdere med en 5-dages uge fradrages 4,8 % af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

For medarbejdere med en 6-dages uge fradrages 4 % af månedslønnen for hver ferie-/fridag.

§ 11 **Arbejde på forskudte tider**

Stk. 1. Tillæg for tilrettelagt arbejde på særlige tidspunkter (forskudttidstillæg):

For arbejde inden for den normale ugentlige arbejdstid betales pr. 1. marts 2017 et tillæg på kr. 38,60 pr. time, for arbejde i tidsrummet kl. 18.00 – 07.00.

Tillægget reguleres pr. 1. marts 2018 til kr. 39,00, og reguleres pr. 1. marts 2019 til kr. 40,00.

Tillægget er en del af den fast påregnelige løn og ydes ved ferie og fridage samt under sygdom og barsel, men ikke ved overarbejde. Der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.

Tillægget indgår i beregningsgrundlaget ved beregning af såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning.

§ 12 **Deltidsansatte**

Stk. 1. Medarbejdere med under 37 timers beskæftigelse pr. uge er månedslønnede deltidsansatte, jf. dog § 3, stk. 4.

Stk. 2. Medarbejdere, som er ansat 8 timer eller derunder pr. uge, er omfattet af funktionærlovens bestemmelser om sygdom og opsigelsesvarsler.

Stk. 3. Der aflønnes efter de i § 8 anførte satser divideret med 37 og multipliceret med antallet af ugentlige arbejdstimer.

Stk. 4. Når en fuldtidsbeskæftiget medarbejder fortsætter som deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.

Stk. 5. Overenskomstens almindelige bestemmelser om anciennitetsoptjening, jf. § 9, gælder tilsvarende for deltidsbeskæftigede.

Stk. 6. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering). Ændringer af denne normalarbejdstid kan, medmindre parterne er enige herom, kun ske med funktionærlovens varsel eller jf. stk. 2, overenskomstens varsel.

Merarbejde/overarbejde opgøres ugevis.

Stk. 7. Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.

Stk. 8. Mer- og overarbejde begrænses mest muligt, gennem en tilrettelægning af arbejdsgangen, der tilgodeser de aftalte arbejdstider.

Medarbejdere uden frigørelsesattest har pligt til, at deltage i beordret mer-/overarbejde i akutte situationer (uforudselige forhold, herunder uafviselige patientbehandlinger, eller det øvrige klinikpersonales uforudselige fravær).

Medarbejdere med frigørelsesattest, har pligt til at påtage sig beordret merarbejde/overarbejde af enhver art.

Ved beordret merarbejde aflønnes således:

- De første 6 timer pr. uge med almindelig timeløn. Dog 8 timer pr. uge, hvis årsagen til merarbejde skyldes afholdelse af seniorordning, fravær som følge af børns sygdom samt afholdelse af børneomsorgsdage.
- Eventuelle yderligere timer til og med 37 pr. uge med timelønnen + 25 %.
- Eventuelle timer ud over 37 pr. uge som overarbejde, jf. § 7

Timer uden for klinikkens normale åbningstid jf. www.sundhed.dk, er overarbejde og aflønnes jf. § 7, uanset at medarbejderens samlede timetal den pågældende uge ikke overstiger 37.

En deltidsansat medarbejder, der indkaldes til arbejde på en normalt arbejdsfri hverdag, aflønnes med timelønnen + 100 % for alle arbejdstimer den pågældende dag.

Løn for mer- og overarbejde indgår i beregningsgrundlaget ved beregning af såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning.

Beordret mer-/overarbejde skal registreres og underskrives af begge parter for at kunne honoreres.

Afspadsering

Afspadseringens placering aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Ved manglende enighed varsles afspadseringen af arbejdsgiver med et varsel på min. én uge, med mindre der mellem parterne er enighed om, at afspadseringen kan ske med et kortere varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat at medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 13

Midlertidig ansættelse

Stk. 1. Midlertidig assistance, der ansættes for en periode på ikke over 1 måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4, kan aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Timelønnen beregnes som 1/160,33 af månedslønnen, på sats b: 1. - 5. løntrin i § 8, stk. 1, og fastsættes i forhold til vikarens faganciennitet.

Stk. 3. Der betales for søgnehellidage og sygedage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de fast aftalte beskæftigelsestidspunkter.

Stk. 4. Hvis der ikke ved første tilkald af en vikar er aftalt andet, aflønnes vikaren altid med mindst 4 timers løn for dette tilkald.

Stk. 5. Arbejder en vikar ud over den aftalte arbejdstid eller mere end 8 timer samme dag, betales der overarbejdstillæg, jf. § 7, for de overskydende timer.

§ 14 **Klinikbeklædning**

Stk. 1. Arbejdsgiveren stiller kliniktøj til rådighed for medarbejderen, samt sørger for ren- og vedligeholdelse heraf.

Hvis arbejdsgiveren stiller krav om bestemt fodtøj, betaler denne for fodtøjet. Kliniktøj og fodtøj skal opfylde gældende sikkerheds- og sundhedsmæssige bestemmelser.

I øvrigt henvises til lovgivningen om arbejdsmiljø.

§ 15 **Udeblivelse, sygdom**

Stk. 1. Når en medarbejder udebliver fra sit arbejde, skal arbejdsgiveren have oplysning om grunden hertil så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Når medarbejderen er fraværende på grund af sygdom, kan arbejdsgiveren forlange en tro- og loveerklæring.

Arbejdsgiveren kan – uden udgift for medarbejderen – alternativt forlange sygdomsfraværet dokumenteret ved friattest fra 1. fraværsdag. Parterne opfordrer dog til, at arbejdsgiver normalt først anmoder om friattest fra og med 4. fraværsdag, og at anmodning om friattest fra 1. fraværsdag kun fremsættes i særlige tilfælde, hvor fx de forudgående sygemeldingers antal og/eller karakter taler herfor. Arbejdsgiveren skal give medarbejderen skriftlig anmodning herom.

Endelig kan arbejdsgiveren – uden udgift for medarbejderen – forlange, at denne medvirker til udfyldelse af mulighedserklæring på et hvilket som helst tidspunkt i sygdomsperioden.

§ 15 a **Vaccination mod hepatitis**

Arbejdsgiveren er forpligtet til at tilbyde ansatte, som i kraft af deres arbejdsfunktioner på klinikken kan udsættes for smitte med hepatitis, at blive vaccineret mod smitte.

Inden for ansættelsesperioden dækker arbejdsgiveren alle udgifter forbundet med vaccinationsprogrammet.

§ 16 **Graviditet, barsel og adoption**

Stk. 1. Medarbejderen har ret til løn ved deltagelse i graviditetsbetingede undersøgelser i arbejdstiden. Medarbejderen skal dog tilstræbe, at disse undersøgelser placeres uden for normal arbejdstid.

Stk. 2. Ved graviditet har en medarbejder ret til at være fraværende fra det tidspunkt, hvor der efter lægens skøn er 4 uger til fødslen. Den af lægen skønnede terminsdag tæller med i 4-ugers perioden.

Stk. 3. Efter fødslen har medarbejderen ret til fravær i overensstemmelse med de til enhver tid gældende bestemmelser herom i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven).

Stk. 4. Arbejdsgiveren betaler fuld løn for i alt 18 uger af den samlede fraværsperiode uanset fødselstidspunkt.

Tilsvarende betaler arbejdsgiveren fuld løn under fædreorlov i indtil 2 uger under forudsætning af, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion af barselsdagpenge fra henholdsvis kommune og barsel.dk.

Herudover har medarbejderen uanset køn ret til løn, p.t. max kr. 145,00 pr. time, fra arbejdsgiveren i yderligere 9 uger, hvis medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og arbejdsgiver er berettiget til refusion iflg. Lov om barselsudligning.

For børn, for hvilke der **påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere**, har medarbejderen uanset køn ret til fuld løn i yderligere 9 uger, hvis medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og arbejdsgiver er berettiget til refusion iflg. Lov om barselsudligning.

For den resterende periode ydes barselsdagpenge fra medarbejderens bopælskommune i det omfang, medarbejderen er berettiget hertil.

Med hensyn til orlovens længde med løn samt lønnens størrelse følges den til enhver tid gældende lov om barselsudligning.

Stk. 5. I stedet for ovennævnte ordning har medarbejderen ret til at vælge orlov i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler i Funktionærloven.

Stk. 6. Hvis en medarbejder godkendes som adoptant, skal dette umiddelbart meddeles arbejdsgiveren.

Stk. 7. Ved adoption har medarbejderen ret til fravær i overensstemmelse med de til enhver tid gældende bestemmelser herom i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven).

Hvis medarbejderen i henhold til barselloven har ret til fravær før modtagelsen af barnet, betaler arbejdsgiveren fuld løn i op til 4 uger.

Ved fravær efter modtagelsen af barnet betaler arbejdsgiveren fuld løn for 14 uger.

Tilsvarende betaler arbejdsgiveren fuld løn under fædreorlov i indtil 2 uger under forudsætning af, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion af barselsdagpenge fra kommune og barsel.dk.

Herudover har medarbejderen uanset køn ret til løn, p.t. max kr. 145,00 pr. time, fra arbejdsgiveren i yderligere 9 uger, hvis medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og arbejdsgiver er berettiget til refusion iflg. Lov om barselsudligning.

For børn, for hvilke der **påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017** eller senere, har medarbejderen uanset køn ret til fuld løn i yderligere 9 uger, hvis medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og arbejdsgiver er berettiget til refusion iflg. Lov om barselsudligning.

For den resterende periode ydes barselsdagpenge fra medarbejderens bopælskommune i det omfang, medarbejderen er berettiget hertil.

Med hensyn til orlovens længde med løn samt lønnens størrelse følges den til enhver tid gældende lov om barselsudligning.

Stk. 8. Medarbejderen har ret til ekstra pensionsbidrag i 14 uger af barsels/adoptionsorloven, § 20, stk. 7.

Stk. 9. Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i funktionærlovens § 7 og Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven). Særligt henvises til § 14 i Barselloven om forlængelse eller udsættelse af orloven, når barnet indlægges på sygehus.

§ 17

Fravær i forbindelse med børn m.m.

Stk. 1. Ved pasning af sygt hjemmeværende barn på indtil 14 år, har medarbejderen ret til frihed med løn på barnets 1. sygedag. Arbejdsgiveren kan på forespørgsel bevilge yderligere fridage uden løn.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Ved misbrug kan adgangen til fravær inddrages efter forhandling mellem organisationerne.

Medarbejderen har ret til nødvendig frihed uden løn til at ledsage sit(sine) barn(børn) til konsultation hos læge eller tandlæge samt ved institutionsskift (skift mellem vuggestue/børnehave/skole etc.).

Stk. 2. En medarbejder, der har været beskæftiget i klinikken uafbrudt i 9 måneder, har ret til frihed med fuld løn, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvis i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Der er efter denne bestemmelse maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Hvis medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Stk. 3. Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet, der har ret til at afholde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen under hensyntagen til klinikens drift.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning, jf. § 8a.

Stk. 4. En medarbejder har ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør medarbejderens umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 18

Ferie m.m.

Stk. 1. Medarbejderen har ret til ferie i henhold til Ferielovens regler herom.

Arbejdsgiveren kan ikke beordre en medarbejder på arbejde på arbejdsfrie dage, der ligger i umiddelbar forbindelse med en ferieperiode.

Stk. 2. Optjeningsåret går fra 1. januar til 31. december. Den optjente ferie skal afholdes i det følgende ferieår, der går fra 1. maj til 30. april.

Ved ferieafholdelse har medarbejderen ret til sin almindelige bruttoløn plus et ferietillæg på 1% af optjeningsårets bruttoløn, hvis ferien er optjent hos den aktuelle arbejdsgiver. Ferietillægget udbetales forholdsmæssigt i takt med, at medarbejderen afholder den optjente ferie.

Med virkning fra 1. maj 2014 indgår ferietillægget på 1 %, jf. Ferielovens § 23, stk. 2, i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidrag, jf. § 20, stk. 4.

Kun ved fratræden indbetaler arbejdsgiveren 12½ % feriegodtgørelse til Feriekonto, jf. Ferielovens §§ 23, stk. 6, og 24.

Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 % i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt, jf. Ferielovens § 23, stk. 3.

Stk. 3. Hvis klinikken holder samlet ferielukning, skal tidspunktet for hovedferiens afholdelse være fastlagt senest 1. februar.

Hvis der ikke holdes samlet ferielukning, skal tidspunktet for den enkelte medarbejders hovedferie så vidt muligt være fastlagt 1. februar, dog senest 1. april.

Stk. 4. Elever har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Er ansættelsesforholdet begyndt inden den 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.

Er ansættelsesforholdet begyndt den 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

Stk. 5. Hvis en elev fortsætter på klinikken efter endt elevtid, har denne ret til ferie med sin aktuelle løn som for øvrige medarbejdere, jf. stk. 2.

Stk. 6. Parterne har mulighed for at aftale, at op til én uges ferie kan overføres fra ét ferieår til det næste. Reglerne herom findes i protokollat VI. Der henvises også til **bilag 4**.

§ 19 **Feriefridage**

Stk. 1. Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere har ret til 37 feriefridagstimer med løn i ferieåret. Deltidsbeskæftigede har ret til feriefridagstimer svarende til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Feriefridage afholdes som hele dage, med mindre andet er aftalt, og holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

En fuldtidsbeskæftiget medarbejder optjener 3,08 feriefridagstimer for hver måneds ansættelse i det forudgående kalenderår. Der optjenes således også ret til feriefridage med løn i den ulønnede del af barselsfravær.

Antallet af optjente feriefri dagstimer fastsættes altid i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, som er aftalt i ansættelseskontrakten og beregnes således:

$$\frac{\text{Antal timer pr. uge}}{12} = \text{antal optjente feriefri dagstimer pr. måned.}$$

Stk. 2. Placering af feriefri dagstimerne sker efter aftale mellem parterne, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af restferie.

Har medarbejderen ikke afholdt alle optjente feriefri dagstimer inden ferieårets udløb, kan de efter aftale overføres til næste ferieår, jf. protokollat VI, eller udbetales som kompensation ved førstkommande lønudbetaling.

Med virkning fra 1. oktober 2012 kan arbejdsgiveren og medarbejderen fra det tidspunkt, hvor der er 5 år til, at seniorordning kan iværksættes, det vil sige 10 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder, jf. § 21, stk. 2, "Konvertering af feriefri dage til seniordage", aftale, at arbejdsgiveren frasiger sig retten til at varsle afholdelse af feriefri dage, jf. ovenfor.

Stk. 3. Feriefri dagstimer udbetales med aktuell timeløn inklusive tillæg, og indgår i beregningsgrundlaget af såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning.

Stk. 4. Nyansatte har ret til at afholde tidligere optjente, men endnu ikke afholdte, feriefri dage hos den nye arbejdsgiver.

Afholdelse af disse feriefri dage er uden løn.

Stk. 5. Ved fratræden skal ikke afholdte feriefri dagstimer udbetales som kompensation sammen med sidste lønudbetaling og indgår i beregningsgrundlaget af såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordning.

Stk. 6. Elever har ret til 5 feriefri dage med løn i det første og andet hele ferieår efter at ansættelsesforholdet er begyndt også i de tilfælde, hvor eleven ikke har optjent ret hertil i det foregående kalenderår.

Er ansættelsesforholdet begyndt inden den 1. juli i et ferieår har eleven en tilsvarende ret til 5 feriefri dage med løn.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. juli-31. december, har eleven ret til 2 feriefri dage med løn i indeværende ferieår.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. januar-30. april, har eleven ikke ret til afholdelse af feriefri dage i indeværende ferieår.

Fratræder eleven inden uddannelsesaftalens planlagte afslutning afregner arbejdsgiveren dog alene feriefri dage, som er optjent under ansættelsen.

Feriefri dagstimerne indgår i beregningsgrundlaget af såvel ferietillæg som feriegodtgørelse, fritvalgsordning og -pension jf. § 20, stk. 2.

§ 20 **Pension**

Stk. 1. Med virkning fra den 1. april 2004 har arbejdsgiveren pligt til at oprette pensionsordning i PensionDanmark eller Pension for Funktionærer (en del af PFA).

Den af ovennævnte pensionsordninger, som de ansatte kan blive enige om, er den ordning, hele medarbejdergruppen skal være tilmeldt.

Stk. 2. Alle medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som har været beskæftiget på overenskomstens område, jf. § 1, i 2 måneder eller derover, er omfattet af pensionsordningen.

Elever, omfattes af pensionsordningen ved det fyldte 20. år, når de har været beskæftiget på overenskomstens område jf. § 1, i 2 måneder eller derover.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 67. år, er klinikken forpligtet til at udrede et beløb svarende til klinikens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og klinikken, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt). Nærværende afsnit finder anvendelse for medarbejdere, der fylder 67 år den 1. marts 2017 eller senere.

Tidligere beskæftigelse på overenskomstens område, herunder elevtid hos anden arbejdsgiver, medregnes i ancienniteten.

For medarbejdere, der ved ansættelsen medbringer en arbejdsmarkedspensionsordning fra tidligere ansættelse, skal arbejdsgiveren, uanset medarbejderens anciennitet, straks fra ansættelsen indbetale pensionsbidrag til medarbejderens pensionsordning.

Værdien af den tidligere ordning kan eventuelt indgå i PensionDanmark/Pension for Funktionærer.

Der kan efter aftale oprettes pensionsordning for andre medarbejdergrupper og for arbejdsgiveren.

Stk. 3. Pensionsbidraget udgør 13,5 % af den samlede løn, hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 (9 %) af det samlede bidrag og medarbejderen 1/3 (4,5 %).

Arbejdsgiveren betaler med virkning fra 1. maj 2014 endvidere pensionsbidrag af ferietillægget, jf. § 18, stk. 2 og jf. Ferielovens § 23, stk. 2.

Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at der løbende foretages korrekte indbetalinger til pensionsordningen.

Medarbejderen kan vælge at forhøje sit eget bidrag med henholdsvis 1 %, 2 %, 3 %, 4 % eller 5 % til forbedring af pensionsordningen.

Arbejdsgiveren tilbageholder medarbejderens bidrag samt eventuelt frivilligt bidrag i medarbejderens løn, før der beregnes skat.

Stk. 4. Arbejdsgiveren giver meddelelse til PensionDanmark/Pension for Funktionærer, når en medarbejder fratræder.

Stk. 5. Pensionsbidraget, inkl. eventuelt frivilligt bidrag, indbetales af arbejdsgiveren til PensionDanmark/Pension for Funktionærer, samtidig med at lønudbetaling finder sted.

Indbetaling med tilhørende specifikation sker på grundlag af retningslinjer fastlagt af PensionDanmark/Pension for Funktionærer.

Ved beregning af ferietillæg, feriegodtgørelse og fritvalgsordninger det alene den ansattes egen del af pensionsbidraget, der indgår i beregningsgrundlaget.

Stk. 6. I 14 uger ud af den periode, hvor medarbejderen har ret til fuld løn fra arbejdsgiveren under afholdelse af barselsorlov eller orlov til adoption, indbetaler arbejdsgiver til medarbejderens pensionsordning, som et ekstra pensionsbidrag, i alt kr. 2.040,- pr. måned, hvoraf arbejdsgiverens bidrag udgør kr. 1.360,- pr. måned, og medarbejderens bidrag udgør kr. 680,- pr. måned.

Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at der foretages korrekte indbetalinger til pensionsordningen.

Beløbet beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Stk. 7. Hvis medarbejderen senest den 1. marts 1993 har oprettet en pensionsordning, er pensionsforpligtelsen opfyldt, hvis pensionsbidraget svarer til det til enhver tid overenskomstaftalte og arbejdsgiveren indbetaler direkte til den pågældendes pensionsinstitut.

Medarbejdere, som senest den 1. marts 1993 har oprettet en pensionsordning, jf. ovenfor, har ret til at vælge at overgå til den pensionsordning, der i forvejen er enighed om på klinikken, jf. stk.1, forudsat at dette kan gennemføres på vilkår, som er udgiftsneutralt for arbejdsgiveren.

Stk. 8. PensionDanmark/Pension for Funktionærer må ikke uden Tandlægeforeningens forudgående accept investere i virksomheder i eller med tilknytning til dentalbranchen eller i tandlægeklinikker.

Stk. 9. Personer, som ved ansættelse i et fleksjob i henhold til Lov om aktiv beskæftigelsesindsats eller senere lovgivning om fleksjob, allerede er omfattet af/er medlem af én eller flere pensionsordning(er) oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, kan lade pensionsbidraget tilgå den eller de pensionsordning(er), der sidst er foretaget indbetalinger til.

Personer, som ved ansættelse i et fleksjob i henhold til Lov om aktiv beskæftigelsesindsats eller senere lovgivning om fleksjob, ikke allerede er omfattet af/medlem af en pensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold eller som ikke ønsker at indbetale til en eksisterende pensionsordning, skal lade pensionsbidraget indbetale til den i overenskomsten anførte pensionsordning. Disse personer vil blive optaget i den i overenskomsten anførte pensionsordning i overensstemmelse med de på optagelsestidspunktet gældende forsikringsmæssige betingelser.

Hvis der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af denne bestemmelse, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Stk. 10. Fra den 1. marts 2017, har elever fra det fyldte 20. år ret til pension, jf. § 20. Elever under 20 år, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning har krav på følgende forsikringsydelser:

1. Invalidepension på kr. 60.000,- årligt
2. Invalidesum på kr. 100.000,-
3. Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000,-
4. Dødsfaldssum på kr. 300.000,-

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for PensionDanmark eller Pension for Funktionærer, alt efter hvilken pensionsordning, de ansatte har valgt at være omfattet af. Arbejdsgiveren har i øvrigt fuld valgfrihed med hensyn til hvilket selskab, forsikringsordningen skal oprettes hos.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Når eleven fylder 20 år bortfalder retten til denne forsikring, idet eleven i stedet er omfattet af en pensionsordning, jf. § 20. Arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse ophører dermed.

§ 21 Seniorer

Stk. 1. Umiddelbart inden det tidspunkt, hvor der er 5 år til den til enhver tid gældende folkepensionsalder, afholder arbejdsgiver og medarbejder en samtale for at drøfte vilkårene for medarbejderens fastholdelse i ansættelsesforholdet.

Målet med samtalen er:

- At fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- At synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- At sikre kontinuitet for medarbejder og virksomhed
- At give muligheder for en fleksibel jobordning
- At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på en årlig samtale eller når én af parterne måtte ønske det.

Seniorordning kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 2. Der kan mellem klinikassistenten og klinikejeren fem år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen indgås skriftlig individuel aftale om seniorordning efter følgende retningslinjer:

Konvertering af fritvalgsordning til seniordage

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende opsparede midler fra fritvalgsordningen til finansiering af seniordage.

Konvertering af pension til seniordage

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniordage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag. Det konverterede pensionsbidrag udbetales som løn. Der kan maksimalt konverteres så stor en del af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat er dækket.

Konvertering af feriefridage til seniordage

Medarbejderen og klinikken kan aftale, at medarbejderen fra fem år før seniorordningen kan iværksættes, begynder at opspare værdien af feriefridage, og akkumulere disse, således at feriefridagene først afholdes og betales når seniorordningen påbegyndes.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til.

Konvertering til arbejdstidsreduktion

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og klinikken aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som tillæg til lønnen.

Ikrafttræden

Ved seniorordningens ikrafttrædelse sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er fem år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. februar – dog 1. april i overenskomstens første år, dvs. 2017 – give klinikken skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning, som der er opnået enighed om mellem parterne, med seniorfridage i det følgende ferieår, (dog i 2017 for

perioden 1. juli til 31. april 2018) og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker af konvertere til løn. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. februar meddele klinikken om, der ønskes ændringer for det følgende år.

Vilkårene for seniorordningen jf. i det hele ovenfor aftales lokalt, ved manglende enighed kan organisationerne inddrages for at afdække mulighederne for en løsning, som også falder i tråd med og kan håndteres inden for rammerne af hensynet til klinikkens drift.

Konverteringen ændrer ikke på det bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft 1. april 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferie året 2017/2018.

§ 22 **Efterløn**

Stk. 1. Hvis en medarbejder, der er omfattet af denne overenskomst, og som i henhold til Funktionærlovens bestemmelser herom betragtes som funktionær, dør i ansættelsestiden, tilkommer der den pågældendes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem den pågældende har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den pågældende ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 2. I tilfælde af, at afdøde ikke har livsarvinger, der i henhold til funktionærloven er berettiget til efterløn som ovenfor bestemt, gælder en tilsvarende ret den pågældendes samlever, når denne har haft samme folkeregisteradresse som afdøde i mere end 2 år.

§ 23 **Tavshedspligt**

Stk. 1. Der påhviler medarbejderne tavshedspligt med hensyn til de forhold, de måtte blive bekendt med under deres virke, (jf. dog funktionærlovens § 10, stk. 1).

Stk. 2. Tavshedspligten vedvarer også efter medarbejderens fratræden.

§ 24 **Efter- og videreuddannelse**

Stk. 1. For at styrke tandlægeklinikkernes konkurrence- og omstillingsevne, er det vigtigt med en veluddannet medarbejderstab, både hvad angår faglige, almene og personlige kvalifikationer.

Parterne er enige om at arbejde med at udvikle, forny og vedligeholde efteruddannelses-muligheder for medarbejderne.

Stk. 2. Parterne er enige om at anbefale, at den enkelte tandlægeklinik én gang årligt gennemfører medarbejdersamtaler i forbindelse med medarbejderudvikling.

Uddannelsesplanlægningen har til hensigt at understøtte arbejdet med at øge sammenhængen mellem efter- og videreuddannelse og jobkrav, for herigennem at medvirke til en forøgelse af produktiviteten og medarbejdernes faglige og personlige udvikling.

Organisationerne er enige om at anbefale den enkelte tandlægeklinik at gennemføre systematisk planlægning af efter- og videreuddannelse for tandlægeklinikens medarbejdere inden for overenskomstområdet.

Planlægningen bør ske i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og tilrettelægges ud fra den enkelte tandlægekliniks medarbejderstab og situation.

Stk. 3. Parterne er enige om at der gives medarbejdere den nødvendige frihed til at deltage i relevant efter- og videreuddannelse. Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet på klinikken, har pr. 1. marts 2017 ret til 2 dages betalt efteruddannelse, som er relevant i forhold til arbejdssituationen, pr. år. Medarbejderen optjener ret til uddannelsesdage i den ulønnede del af barselsorloven.

Efteruddannelsen bør i videst muligt omfang gennemføres ved deltagelse på AMU-kurser.

Hvis der afholdes årlig medarbejdersamtale, drøftes uddannelsesbehov og -ønsker og uddannelse planlægges for det efterfølgende år.

Fra den 1. marts 2017 er retten til uddannelsesdage ændret fra 3 til 2 dage årligt. Der er i forbindelse med den årlige lønregulering i (maj) 2017 kompenseret for denne dag med 0,5 pct. For klinikassistenter, som på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse endnu har 3 betalte efteruddannelsesdage til gode, nedsættes dette antal til 2 dage. For klinikassistenter, som på tilsvarende vis endnu har 2 betalte efteruddannelsesdage til gode, nedsættes antallet til 1 dag. Og for klinikassistenter, som har 1 dag til gode, bortfalder denne.

I løbet af overenskomstperioden har klinikassistenter, der opfylder ovenfor beskrevne anciennitetskrav, ret til i alt 6 uddannelsesdage, svarende til 2 uddannelsesdage pr. år. Uddannelsesdage, der ikke er brugt, kan overføres fra det ene år til det næste, og hvis der et år er anvendt flere end 2 dage til efteruddannelse, kan der året efter reduceres tilsvarende. Ubrugte dage (enten i forbindelse med medarbejderens fratræden eller når overenskomstperioden udløber) indbetales til den i overenskomstperioden oprettede Motivationskonto i HK/Privat.

Ubrugte uddannelsesdage afregnes til Arbejdernes Landsbank, Reg.nr. 5301, Konto nr. 0520792, med følgende reference: R2350, Afd. 2353, AND0151

Motivationskonto

I forbindelse med medarbejderens fratræden eller ved overenskomstperiodens afslutning, opgøres den enkelte medarbejders uddannelsesdage og værdien af ubrugte uddannelsesdage indbetales til Motivationskontoen. Motivationskontoens formål er, at udbyde efteruddannelse til klinikassistenter. De nærmere retningslinjer for udmøntningen af midlerne mv. administreres via en af Tandlægeforeningen og HK/Privat udpeget følgegruppe.

Overenskomstparterne opfordrer til, at der på klinikkerne føres uddannelsesjournal med afholdte kursusaktiviteter, således at disse er dokumenterbare.

Ubrugte uddannelsesdage kan således ikke udbetales til medarbejderen.

Inspirationskatalog

I overenskomstperioden ønsker overenskomstparterne at arbejde for at nå til enighed om et inspirationskatalog, indeholdende en ikke-udtømmende inspirationsliste over relevant efteruddannelse på klinikassistentområdet.

Elever er ikke omfattet af denne bestemmelse.

Stk. 4. Efter- og videreuddannelse af medarbejdere skal i princippet foregå **inden for normal arbejdstid.**

Ved medarbejderens deltagelse i efter- og videreuddannelse inden for normal arbejdstid betaler arbejdsgiveren fuld løn samt omkostninger, jf. stk. 8. I det omfang det offentlige giver tilskud, tilfalder dette arbejdsgiver.

Stk. 5. Hvis medarbejderen deltager i efter- og videreuddannelse **uden for normal arbejdstid**, kompenseres for omkostninger, (jf. stk. 8), og den medgåede uddannelsestid således:

- a) Hvis deltagelse i efter- og videreuddannelse sker **efter ordre** fra arbejdsgiveren betragtes den medgåede uddannelsestid som arbejdstid og afspadseres/aflønnes efter overenskomstens regler for mer-/overarbejde. Pålagt systematisk mer-/overarbejde i forbindelse med efter-/videreuddannelse (fx akademiuddannelse) må ikke finde sted.
- b) Hvis parterne er **enige om**, at deltagelse i den pågældende efter-/videreuddannelse er i begge interesse, kompenseres for den medgåede uddannelsestid med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1, det vil sige afspadsering time for time eller betaling med medarbejderens almindelige timeløn for alle timer.
- c) Hvis medarbejderen **efter eget ønske og i egen interesse** deltager i kurser eller arrangementer (fx Tandlægeforeningens Årskursus/Scandefa), og arbejdsgiveren afholder de hermed forbundne udgifter, kompenseres der ikke for den medgåede tid økonomisk eller ved afspadsering.

Stk. 6. Der kan maksimalt ydes compensation for 8 timers uddannelsestid pr. døgn (inkl. transporttid udover 1 times transport) efter reglerne i stk. 5, litra a og b. Compensationen indgår i beregningsgrundlaget af såvel pension som ferietillæg, feriegodtgørelse og valgfrie elementer.

Stk. 7. Inden medarbejderen deltager i efter- og videreuddannelse uden for normal arbejdstid, aftaler parterne skriftligt, hvordan den medgåede uddannelsestid i henhold til ovenstående regler skal kompenseres.

Til brug for den skriftlige aftale har organisationerne udarbejdet en blanket, **bilag 6**, som ansættelsesforholdets parter skal anvende. Blanketten findes bagerst i overenskomsten, og kan rekvireres i Tandlægeforeningen eller HK/Privat. Er denne blanket ikke udfyldt og underskrevet af begge parter, kan der ikke efterfølgende rejses krav om compensation.

Stk. 8. Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler arbejdsgiveren transport- og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Ved deltagelse i længerevarende efter- og videreuddannelsesforløb opfordrer organisationerne til, at der ansættes vikarer.

§ 25 Elever

Stk. 1. For tandklinikassistentelever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser gælder den samme retsstilling som for øvrige medarbejdere i det omfang, der ikke i overenskomsten eller lovgivningen er fastsat særlige bestemmelser for elever.

§ 26 Uddannelsesaftale og uddannelsesplan

Stk. 1. Senest ved aftaleforholdets begyndelse oprettes skriftlig uddannelsesaftale på den af undervisningsministeren godkendte formular.

Stk. 2. En uddannelsesaftale kan omfatte mere end én virksomhed (kombinations, del- og udstationeringsaftaler). Det skal anføres i uddannelsesaftalen.

Stk. 3. Den samlede uddannelsestid følger af gældende lovgivning i Erhvervsuddannelsesloven. Uddannelsestiden kan forlænges i overensstemmelse med § 58 og § 59 i Lov om erhvervsuddannelser, eksempelvis i forbindelse med langvarigt sygefravær, barselsorlov m.m.

Der kan indgås uddannelsesaftaler af kortere varighed. En kort uddannelsesaftale skal ifølge Erhvervsuddannelsesloven indeholde mindst én skoleperiode og mindst én praktikperiode i hovedforløbet.

Stk. 4. Arbejdsgiveren har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelsesforholdet forløber som fastsat i uddannelsesbekendtgørelsen. Arbejdsgiveren kan udpege en eller flere oplæringsansvarlige, der er fagligt og personligt kvalificeret til at påtage sig arbejdet med at oplære elever.

Stk. 5. For så vidt angår elevens personlige uddannelsesplan henvises til Hovedbekendtgørelsen.

§ 27 Arbejdstid

Stk. 1. Principperne for placeringen af elevens arbejdstid må ikke i væsentlig grad afvige fra klinikens øvrige klinikassistenters arbejdstid.

Deltidsbeskæftigelse af elever kan ikke ske med mindre end 32 ugentlige timer. Ved deltidsbeskæftigelse sker der ikke reduktion i elevlønnen.

Stk. 2. Elevens deltagelse i grundforløbet og hovedforløbet i henhold til den til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelse anses som fuld arbejdstid, og eleven kan ikke pålægges arbejde på klinikken i de pågældende perioder.

Hvis skolen holder lukket på grund af ferie (fx efterårsferie, juleferie eller påskeferie) i den periode, hvor eleven deltager i skoleundervisning, skal eleven give møde på klinikken med mindre andet er aftalt med arbejdsgiveren.

Stk. 3. Elever, der er fraværende fra skolen under skoleophold, er forpligtet til så hurtigt som muligt at give arbejdsgiveren meddelelse om fraværets karakter.

§ 28 Elevlønninger

Stk. 1. Lønnen pr. måned for elever er følgende (a-satser):

	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
a1	12.594,- kr.	12.818,- kr.	13.046,- kr.
a2	13.278,- kr.	13.502,- kr.	13.730,- kr.
a3	13.735,- kr.	13.959,- kr.	14.187,- kr.

Stk. 2. Indplacering sker på følgende måde:

Hvis uddannelsesaftalen omfatter en periode på 3 år, indplaceres eleven på løntrin 1 de første 12 måneder, på løntrin 2 de næste 12 måneder og på løntrin 3 de sidste 12 måneder.

Hvis uddannelsesaftalen omfatter en periode på 2 1/2 år, indplaceres eleven på løntrin 1 i de første 6 måneder, på løntrin 2 i de følgende 12 måneder og på løntrin 3 de sidste 12 måneder.

Hvis uddannelsesaftalen alene omfatter en periode på 2 år, indplaceres eleven på løntrin 2 i de første 12 måneder og på løntrin 3 de sidste 12 måneder.

Hvis uddannelsesaftalen forlænges i medfør af §§ 58 og 59 i Lov om erhvervsuddannelser, forlænges indplaceringen på det respektive løntrin tilsvarende.

Ved indgåelse af kort- eller delaftale indplaceres eleven på løntrin efter samme principper som ovenfor beskrevet.

Stk. 3. Til elever med dokumenteret erhvervserfaring svarende til tre års fuldtidsbeskæftigelse, der ikke indplaceres på lønsats b1, jf. stk. 5, ydes et tillæg på kr. 990,- pr. måned. Det er elevens ansvar at dokumentere denne erhvervserfaring forud for uddannelsesaftalens indgåelse.

Pr. 1. april 2018 reguleres ovennævnte beløb til kr. 1.007,- pr. måned.

Pr. 1. april 2019 reguleres ovennævnte beløb til kr. 1.024,- pr. måned.

Stk. 4. Tiltræder eleven ifølge uddannelsesaftalen direkte på grundforløbet, uden forudgående praktikophold, udgør lønnen månedligt kr. 5.882,- under skoleopholdet. Prøvetiden starter, når eleven påbegynder sin praktik på klinikken.

Den 1. april 2018 reguleres ovennævnte beløb til kr. 5.982,- pr. måned.

Den 1. april 2019 reguleres beløbet til kr. 6.084,- pr. måned.

Stk. 5. Ved ansættelse af vokselever med tilskud i henhold til Beskæftigelsesministeriets til enhver tid gældende regler om en aktiv beskæftigelsesindsats udgør lønnen pr. måned i hele elevtiden den til enhver tid gældende sats for 1. år b1 (b-sats), jf. denne overenskomsts § 8, stk.1.

§ 29 **Skoleophold**

Stk. 1. Arbejdsgiveren afholder de med skoleopholdene forbundne udgifter i form af eventuel betaling for undervisningsmateriale, depositum for skoleopholdene, samt transportudgifter i forbindelse med skoleophold efter nedenstående regler.

- a) Lærestedet godtgør elevens samlede udgifter til transport, når eleven har mere end 10 km fra hjem til skole. Skolevejen er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl/indkvarteringssted end den skole, hvor den pågældende går, samt at eleven udnytter eventuelle muligheder for indkvartering i medfør af den til enhver tid gældende bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger.

- b) Ved transport med offentlige transportmidler ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Transporten skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, rabatkort o.l.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige transportmidler. Hvis benyttelsen af sådanne transportmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget transportmiddel anvendes.

Er det nødvendigt at anvende eget transportmiddel, ydes en kørselsgodtgørelse pr. kørt km. Den til enhver tid aktuelle sats findes på "www.borger.dk".

Kørselsgodtgørelse ydes kun når eleven har mere end 10 km fra hjem til skole.

- c) Til elever, der er indkvarteret i medfør af den til enhver tid gældende bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger, ydes tillige godtgørelse af transportudgifter i forbindelse med skoleopholdets begyndelse og afslutning for rejsen til og fra indkvarteringsstedet, samt for rejsen mellem dette og bopælen i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt betingelserne i punkt a) er opfyldt.

Kørselsgodtgørelsen udbetales i overensstemmelse med bestemmelserne i punkt b).

Arbejdsgiveren betaler den udgift til skolehjem, som følger af, at eleven er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at arbejdsgiveren benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på et skolehjem efter § 3, stk. 1, i bekendtgørelse 290/2009 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra arbejdsgiveren.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove, jf. bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

- d) Er transport mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset afstand.
- e) Lærestedets betaling af transportudgifter er betinget af, at der i henhold til lov om Arbejdsgiverens Elevrefusion kan ydes refusion til de af lærestedet afholdte udgifter.

Hvis refusionsordningen ophører, bortfalder lærestedets forpligtelse i henhold til stk. 1 punkt a) – d) inkl. Hvis refusionsordningen reduceres, nedsættes lærestedets forpligtelse i henhold til stk. 1 punkt a) – d) inkl. tilsvarende.

§ 30

Prøvetid og ophør af uddannelsesaftalen

Stk. 1. De første 3 måneder af praktiktiden betragtes som en gensidig prøvetid, hvor enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

Hvis en elev på grund af sygdom er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværsperioden.

Stk. 2. Efter prøvetidens udløb er uddannelsesaftalen uopsigelig, bortset fra:

- a) De tilfælde, hvor parterne er enige om ophævelsen,
- b) Såfremt en af parterne væsentligt misligholder sine forpligtelser, eller
- c) Såfremt en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister.

I de under pkt. c nævnte tilfælde skal ophævelse ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen.

Udelukkes eleven helt fra skoleundervisning bortfalder uddannelsesaftalen.

Ved uddannelsesaftalens udløb ophører ansættelsen automatisk.

§ 31 **Behandling af tvister mellem** **elev og praktikplads**

Stk. 1. En tvist mellem elev og praktikvirksomheden skal først søges løst ved forhandling mellem parterne. Hvis enighed ikke opnås, skal tvisten indbringes for Det Faglige Udvalg eller den, der måtte være sat i stedet af Det Faglige Udvalg med henblik på at opnå et forlig.

Stk. 2. Såfremt der ikke derved opnås forlig, kan tvisten indbringes for Tvistighedsnævnet, der bl.a. kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale og erstatning til skadelidte.

Stk. 3. Senest 8 uger efter, at Tvistighedsnævnet har truffet afgørelse, kan sagen af hver af parterne indbringes for domstolene.

§ 32 **Tillidsrepræsentanter**

Stk. 1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges?

- a) På enhver tandklinik kan de af overenskomsten mellem HK/Privat og Tandlægeforeningen omfattede medarbejdere af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant over for tandlægen eller dennes stedfortræder.
- b) På tandklinikker, hvor der i hver enkelt praksis beskæftiges 5 medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom.

Stk. 2. Valget af tillidsrepræsentant:

- a) Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er medlemmer af HK, og som har været ansat mindst ét år på den pågældende klinik. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.
- b) Valget af tillidsrepræsentant bør finde sted på tandklinikken og i dennes åbningstid.
- c) Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- d) Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab. Valget er dog først gyldigt, når resultatet er godkendt af den lokale HK-afdeling og af denne er meddelt Tandlægeforeningen.
- e) Eventuel indsigelse fra Tandlægeforeningens side imod det foretagne valg skal være HK/Privat i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f) En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst et år, og som fortsat er beskæftiget på klinikken, har krav på seks ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for et år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet. Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter. Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og dette er til gunst for funktionæren.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens opgaver:

- a) Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger som over for tandlægen at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på klinikken.
- b) I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten forelægge klager eller henstillinger for tandlægen. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte medarbejderes personlige anliggender, bør disse selv direkte over for tandlægen forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
- c) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med tandlægens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode HK om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
- d) Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv, skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at kunne opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med tandlægen eller dennes stedfortræder.
- e) Såfremt der er it- og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv have adgang hertil.
- f) Tillidsrepræsentanten har umiddelbart efter det første valg ret til at starte på grunduddannelse for tillidsrepræsentanter (4 uger), og kan under fornødent hensyn til klinikkens drift afslutte grunduddannelsen inden for 2 år. Arbejdsgiveren bevilliger den nødvendige frihed til deltagelse i uddannelsen. Alle udgifter – herunder også tabt arbejdsfortjeneste – dækkes af FIU-fonden således at arbejdsgiveren ikke har udgifter herved.

Stk. 4. Afskedigelse af tillidsrepræsentant:

- a) En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældende stilling forringes.
- b) Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden HK/Privat har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens eventuelle fagretlige behandling skal fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- c) Disse regler gælder dog ikke, dersom tandlægen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
- d) Fastholder en tandlæge sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er tandlægen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimeelig afskedigelse.

- e) Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift, såfremt sagen afgøres ved fagretlig behandling.
- f) Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- g) Afskedigelse af en forhenværende tillidsrepræsentant behandles efter bestemmelsen i stk. 2, litra f.

Stk. 5. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst tre år, og som fortsat er beskæftiget på klinikken, har ret til en drøftelse med arbejdsgiveren om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning.

Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Medarbejderen dokumenterer overfor arbejdsgiveren behovet for faglig opdatering og præsenterer en relevant kursusplan over den nødvendige og realistiske efteruddannelse. Som et led i drøftelsen afklares det desuden, hvor og hvornår denne opdatering skal finde sted.

Kan parterne ikke opnå enighed, kan organisationerne inddrages med henblik på en afklaring og løsning vedr. det aktuelle uddannelsesmæssige behov for opdatering, ud fra de nævnte kriterier, jf. ovenfor.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft for tillidsrepræsentanter, der ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017.

Stk. 6. Reglernes bortfald

Nærværende regler for tillidsrepræsentanter bortfalder uden særskilt opsigelse samtidig med eventuelt bortfald af overenskomstforholdet mellem HK/Privat og Tandlægeforeningen.

§ 33

Arbejds miljørepræsentanter

Stk. 1. Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten for at udføre sit hverv have adgang hertil.

Stk. 2. Afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanter behandles efter § 32, stk. 4 vedr. afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

§ 34

Retsforhold

Stk. 1. Sager af enhver art, herunder også sager i henhold til lovgivningen om arbejdsmiljø og sager om ligeløn, skal først søges løst ved forhandling mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Den eventuelle tillidsrepræsentant medvirker til at løse sagen.

Hvis enighed ikke opnås, og hvis sagen ønskes videreført, skal den jf. parternes Hovedaftale, **bilag 1**, indbringes for organisationerne. Organisationerne er Tandlægeforeningen og HK/Privat samt HK's lokalafdelinger.

Stk. 2. Indbringelse af sag for organisationerne

Henvendelsen rettes skriftligt til den modstående organisation og skal angive de berørte parter og en beskrivelse af de kendsgerninger, som ligger til grund for uoverensstemmelsen. Sagen skal beskrives således, at en afgørelse vil kunne ske på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

Stk. 3. Organisationsmøde

Hvis uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af de foreliggende oplysninger, kan hver af organisationerne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted for mødet skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 hverdage efter modtagelse af anmodning herom.

Datoen for organisationsmødet skal, hvis ikke andet aftales, ligge inden for et tidsrum af højst 1 måned.

Organisationsmødet afholdes i Tandlægeforeningens lokaler, medmindre andet er aftalt mellem parterne. Der udarbejdes et forhandlingsprotokollat, som underskrives på vegne af Tandlægeforeningen og HK/Privat.

Parterne er enige om, at organisationsmøde kan erstattes af skriftlig og/eller telefonisk forhandling, hvis parterne er enige herom.

Stk. 4. Hvis enighed ikke kan opnås

Hvis der ikke opnås enighed ved organisationsmødet beskrives modsætningerne i forhandlingsprotokollatet. Endvidere meddeler organisationerne senest 14 hverdage fra mødets afslutning, om sagen bliver videreført eller henlagt. Hvis sagen videreføres meddeles det modparten, om den ønskes indbragt for Afskedigelsesnævnet, voldgiftsret, arbejdsret eller som retssag ved de civile domstole.

Parterne er enige om, at i de situationer, hvor en sag er forhandlet skriftligt eller telefonisk, betragtes forhandlingen som afsluttet på det tidspunkt, hvor den seneste partsunderskrift er tilføjet, og alle tidsfrister i relation til såvel parternes overenskomst som parternes Hovedaftale regnes fra hverdagen herefter.

Ved anlæggelse af sager for Afskedigelsesnævnet i henhold til § 6, stk. 2, i parternes Hovedaftale, kan tidsfristen fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Sager om ligeløn behandles altid ved faglig voldgift. Parterne er enige om, at opmanden udpeges blandt Højesteretsdommere i et under LO/DA's Ligelønsnævn, og at sager om ligeløn behandles efter regler i den til enhver tid gældende ligelønsløvslov.

Stk. 5. Generelle spørgsmål

Organisationerne kan i spørgsmål af generel karakter, om forståelse af overenskomsten eller særlige sagsområder anmode om, at HK/Privat (Forbundssektoren) er repræsenteret ved organisationsmødet.

§ 35

Frihed til vejledning ved opsigelse

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre driftsmæssige forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i arbejdsløshedskassen/den faglige organisation.

Vejledningen skal placeres hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift.

§ 36 Varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017 og kan tidligst opsiges til ophør den 29. februar 2020. Opsigelsesfristen er 3 måneder.

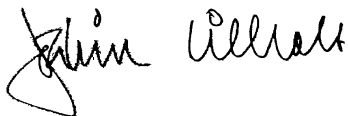
Stk. 2. Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat, jf. § 8 i parternes Hovedaftale (**bilag 1**).

København, den 1. marts 2017

Tandlægeforeningen



Freddie Sloth-Lisbjerg



Joakim Lilholt

København, den 1. marts 2017

HK/Privat

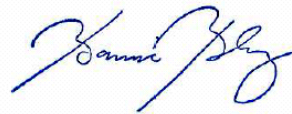


Simon Tøgern



Charlotte Meyer

Branchesektion Sundhed & Velvære



Bonnie Blirup

PROTOKOLLAT I Pensionsordning

Med virkning fra 1. november 1993 blev der oprettet pensionsordning i FagPension (ændret til Funktionær-pension, nu Pension for Funktionærer – PFA), bl.a. med det vilkår, at den eksisterende gruppelevsfor sikring, som var tegnet af Tandlægeforeningen og betalt af arbejdsgiverne blev afviklet, således at dobbeltdækning blev undgået. Forsikringssummen udgjorde kr. 60.000.

Fra 1. november 1993 udgjorde forsikringssummen i den af FagPension tegnede gruppelevsfor sikring kr. 60.000. Tandlægeforeningen opsagde derfor sin forsikringsaftale med Forenede Gruppeliv med udgangen af 1993.

Ifølge overenskomstens § 20, stk. 8, er medarbejdere under overenskomstens område, som senest den 1. marts 1993 var tilsluttet en anden pensionsordning, undtaget for den obligatoriske pensionsordning i Fag-Pension, såfremt pensionsbidraget svarer til det til enhver tid overenskomstaftalte, og arbejdsgiveren administrerer den pågældendes pensionsordning ved indbetaling direkte til det pågældende pensionsinstitut.

Der er mellem parterne enighed om, at Tandlægeforeningen indestår for gruppelivs-dækningen for de medarbejdere, som ifølge § 20, stk. 8, er undtaget for pensionsordningen i FagPension, såfremt den individuelt tegnede pensionsordning ikke indeholder gruppelivsforsikring.

Det er yderligere en betingelse, at medarbejderne er indplaceret på b satserne og ikke er fyldt 60 år.

PROTOKOLLAT II

Modregning i satsstigninger

Mellem organisationerne er det aftalt, at stigningen i satserne ikke kan modregnes i personlige tillæg.

Der er dog enighed om, at udgangspunktet er, at personlige tillæg kan modregnes i fremtidige overenskomstmæssige stigninger, selv om parterne i flere overenskomstperioder har aftalt, at modregning ikke kan finde sted. Modregning kan således gøres gældende ved fremtidige fornyelser af overenskomsten.

PROTOKOLLAT III

Implementering af EU-direktiver

Parterne er enige om at følgende EU-direktiver er implementeret i overenskomsten:

1. EU-direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde
2. EU-direktiv af 3. juni 1996 T (96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov
3. EU-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

PROTOKOLLAT IV

Implementering af direktiv om forældreorlov

Parterne er enige om, at forældreorlovsdirektivet implementeres ved aftale. Grundlaget for implementeringen er forældreorlovsdirektivet.

Parterne tilstræber, at implementeringen er tilendebragt snarest muligt og i løbet af overenskomstperioden.

PROTOKOLLAT V

Gravide

Organisationerne finder det ønskeligt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Organisationerne er enige om at anbefale, at:

- Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet og fremme fastholdelse
- Fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om gravides arbejdsmiljø

Der henvises i den forbindelse til Arbejdstilsynets vejledning A.1.8., oktober 2015 om gravide og ammendes arbejdsmiljø, og Arbejdstilsynets til enhver tid gældende bekendtgørelse med bilag om arbejdets udførelse, p.t. bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004.

Der henvises til parternes fælles vejledning om gravides arbejdsmiljø på tandklinikker.

PROTOKOLLAT VI Ferieaftale

§ 1

Bestemmelserne er gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten mellem HK/Privat og Tandlægeforeningen.

Denne aftale er indgået i medfør af ferieloven. Aftalen, som herefter indgår i overenskomstgrundlaget mellem ovennævnte organisationer, medfører at der for medarbejdere omfattet af overenskomsten gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven.

§ 2

Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

§ 3

Overførsel af ferie

Parterne kan aftale, at optjente og ikke afholdte feriedage ud over henholdsvis 20 eller 24 dage (alt efter om den ansatte har en 5 eller 6 dages uge) kan overføres til det følgende ferieår. Aftale om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie (10 eller 12 dage). Den overførte ferie skal senest afholdes i det 2. ferieår efter at den er overført.

En aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt mellem parterne. Parterne anbefaler, at den som **bilag 4** optrykte aftaleblanket anvendes. Hvis den som **bilag 4** optrykte aftale ikke benyttes, skal aftalen om ferieoverførsel alligevel som minimum indeholde de samme punkter som den optrykte aftale, der er godkendt af organisationerne.

Hvor en medarbejder har overført ferie bør der ved udløbet af hvert ferieår udarbejdes en aktuel aftale, således at det kontinuerligt er klart for både medarbejderen og arbejdsgiveren, hvor meget overført ferie, medarbejderen har ret til at afholde.

Hvis en medarbejder inden ferieårets udløb er forhindret i at afholde ferie på grund af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption, kan parterne aftale, at medarbejderen i stedet for at få ferien udbetalt kontant ved ferieårets afslutning, helt eller delvist overfører den optjente ferie til det efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som er gældende for overført ferie i henhold til denne aftale i øvrigt.

§ 4

Placering og afholdelse af overført ferie

Overført ferie efter denne aftale afholdes forud for anden ferie, jf. ferielovens § 18.

Er der ikke ved indgåelsen af aftalen om ferieoverførsel eller senere truffet aftale om den overførte feries placering, placeres denne som restferie. Det vil sige, at arbejdsgiveren, hvis enighed om placering af ferien ikke kan opnås, med en måneds varsel kan pålægge medarbejderen at afholde den overførte ferie.

Er der ved indgåelsen af aftalen eller senere indgået aftale om den overførte feries placering, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

Uanset antallet af overførte feriedage har medarbejderen alene krav på at afholde 3 ugers hovedferie i sammenhæng.

Overført ferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, såfremt parterne er enige herom.

Overført ferie kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, med mindre det er aftalt.

§ 5

Løn/feriegodtgørelse i forbindelse med afholdelse af overført ferie

En medarbejder, der får løn under ferie, har ret til den sædvanlige og fast påregnelige løn på det tidspunkt, hvor medarbejderen holder den overførte ferie

En medarbejder, der har ret til feriegodtgørelse, har ved afholdelse af den overførte ferie ret til den feriegodtgørelse, som er optjent til den pågældende overførte ferie

§ 6

Afregning ved medarbejderens fratræden

Hvis medarbejderen, der har ret til overført ferie, fratræder, inden ferien er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Der skal herefter beregnes feriegodtgørelse for feriedage ud over 25. Feriegodtgørelsen beregnes som anført i ferielovens § 19, stk. 4, jf. § 30, stk. 4. Feriegodtgørelsen afregnes direkte til medarbejderen, hvis denne normalt ville have været berettiget til løn under ferie. I andre tilfælde afregnes beløbet til Ferie Konto.

§ 7

Kollektiv ferielukning

Hvis en medarbejder er sygemeldt inden ferien begynder, og herefter bliver rask under en kollektiv ferielukning, kan medarbejderen – hvis muligt – genoptage arbejdet og har så ret til at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er der ikke mulighed for at tilbyde medarbejderen beskæftigelse under den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for sygdommens ophør.

Den ferie, som medarbejderen på grund af sygdom har været forhindret i at holde, kan – ved gensidig aftale – afholdes i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie.

PROTOKOLLAT VII Vikarbureauer

Tandlægeforeningen giver tilsagn om, at man vil anbefale de vikarbureauer, der har indgået overenskomst med HK.

Med virkning fra 1. marts 2014 er der endvidere aftalt følgende:

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutyper virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på klinikken.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Aftalen vedr. oplysningspligten gælder for sager, der er rejst efter den 1. marts 2014.

PROTOKOLLAT VIII
Implementering af vikarloven

Parterne er enige om, at LOV nr. 595 af 12/06/2013, Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. med ændring af 16/12/2014 - LOV nr. 1369, §1, implementerer EU-direktivet om vikarbejde.

PROTOKOLLAT IX
Fokus på antal elever

Parterne er enige om fortsat at have fokus på at opretholde antallet af tandklinikassistentelever i privat praksis samt løbende at drøfte eventuelt behov for indsats.

PROTOKOLLAT X
Uddannelse af tillidsrepræsentanter

Der er opnået enighed mellem overenskomtparterne om, at der i overenskomstperioden optages drøftelser med henblik på at afdække et eventuelt behov for finansiering af uddannelse af tillidsrepræsentanter samt at analysere eventuelle løsningsmodeller.

PROTOKOLLAT XI
Tid til transport ved efteruddannelse

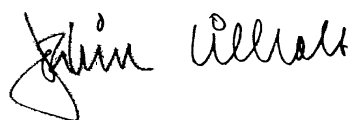
Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at man i overenskomstperioden arbejder på en forenkling af overenskomstens § 24, stk. 6.

København, den 1. marts 2017

Tandlægeforeningen



Freddie Sloth-Lisbjerg



Joakim Lilholt

København, den 1. marts 2017

HK/Privat

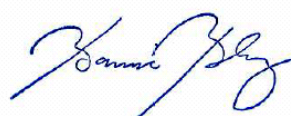


Simon Tøgern



Charlotte Meyer

Branchesektion Sundhed & Velvære



Bonnie Blirup

**Hovedaftale
mellem
Dansk Tandlægeforening og HK/SERVICE**

§ 1. Parterne i denne hovedaftale er Dansk Tandlægeforening (DTF) og HK/SER-VICE (HK).

§ 2. Det er parternes ønske, at løn- og arbejdsvilkår fastlægges gennem afslutning af kollektiv overenskomst. Parterne forpligter sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at tandlæger eller tandklinikassistenter organiserer sig.

§ 3. Når der er indgået en kollektiv overenskomst parterne imellem, kan der ikke, så længe den er gældende, etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lock-out eller boykot), med mindre der er hjemmel herfor i den gældende kollektive overenskomst eller i "Norm for regler om behandling af faglig strid" af 17. august 1908. Sympatistrejke eller sympatilock-out kan i øvrigt etableres ved interessetvister inden for den liberale tandplejesektors område i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

§ 4. Ingen arbejdsstandsning kan iværksættes, med mindre den er vedtaget med mindst 3/4 majoritet af en efter DTF's eller HK's love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglerne i stk. 2. Undtaget herfra er arbejdsstandsninger i de i "Normen" § 5, stk. 2 nævnte tilfælde. Parterne er enige om, at elever holdes uden for arbejdsstandsninger.

Stk. 2. Såfremt en af parterne agter at forelægge sin kompetente forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal dette meddeles til den modstående organisation ved anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning mindst 7 dage, forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis 7 og 3 dage.

Stk. 3. DTF og HK er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og, hvis sådanne opstår, at søge dem bragt til ophør.

Stk. 4. Som strejke eller lock-out betragtes det forhold, at en arbejdsplads systematisk affolkes eller efterhånden lukkes. Undtaget herfra er dog nedtrapning på grund af alder, helbred eller nedgang i patientmængde eller omlægninger af klinikens drift.

§ 5. Overenskomster afsluttet mellem DTF og HK skal respekteres og efterkommes af de respektive organisationers medlemmer, i det omfang de omfattes af disse overenskomster.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 6. Arbejdsgiveren udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i den kollektive overenskomst indeholdte bestemmelser og i samarbejde med klinikassistenterne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem DTF og HK.

Stk. 2. Ved afskedigelse af en tandklinikassistent må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Parterne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende tandklinikassistentens opsigelsesvarsel.

- a) Såfremt der foretages afskedigelse af en tandklinikassistent, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende tandklinikassistent ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b) Hvis man fra tandklinikassistentens side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i tandklinikassistentens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelse kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelsen. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 1 måned fra underretning om afskedigelsen.
- c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis HK begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d) Opnås der ikke herved enighed, har HK ret til at indgive klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 hverdage efter afslutning af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i tandklinikassistentens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og klinikassistenten har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede tandklinikassistent. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn, beregnet efter den afskedigede tandklinikassistentens gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.
- f) Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagen afgørelse.

§ 7. DTF/HK vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationen under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

§ 8. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med denne Hovedaftale.

§ 9. Parterne er enige om, at tillidsmandsregler er indeholdt i den kollektive overenskomst. Reglerne om behandling af urimelige afskedigelser finder også anvendelse ved afskedigelser af tillidsrepræsentanter, hvis man fra tandklinikassistentens side gør gældende, at en sådan afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den afskedigedes eller virksomhedens forhold. Gøres det ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant alene gældende, at afskedigelsen er urimelig, behandles sagen af Afskedigelsesnævnet. Gøres det derimod ved en afskedigelse både gældende, at der ikke foreligger tvingende årsager, og at afskedigelsen er urimelig, kan de berørte organisationer aftale, at begge sager behandles ved faglig voldgift.

§ 10. DTF og HK vil samarbejde som organisationer og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på virksomhederne. Der må ikke lægges hindringer for, at der udføres så meget og så godt arbejde, som klinikens tarv og tandklinikassistentens evner og uddannelse tillader.

§ 11. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale, såvel som hvis der påstås at være begået brud på overenskomsten mellem DTF og HK, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde mellem DTF og HK.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 4, og er denne ikke forinden ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder, og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 12. Denne hovedaftale, der træder i kraft den 1. juli 1997, er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til genforhandling til den 1. juli dog tidligst 1. juli 2000. Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen ikke afsluttet til den pågældende 1. juli, gælder Hovedaftalen, indtil den ikraftværende overenskomst mellem DTF og HK afløses af ny overenskomst, og Hovedaftalen bortfalder ved den nye kollektive overenskomst ikrafttræden.

København, den 7.5.97
Dansk Tandlægeforening


Erik Schmølker

Karsten Thuen

København, den 16.5.97
HK/SERVICE


Karin Retvig

Carlo Søndergaard

Protokollat I

I tilknytning til § 6, stk. 2 litra d er det aftalt, at kompetencen til at behandle afskedigelsessager tillægges det mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark nedsatte Afskedigelsesnævn i henhold til § 4, stk. 3 i Hovedaftalen mellem samme parter.

Afskedigelsesnævnet har følgende adresse: Afskedigelsesnævnets sekretariat, c/o Dansk Arbejdsgiverforening, Vester Voldgade 113, 1790 København V.

Afskedigelsessagerne behandles i overensstemmelse med reglerne i nærværende Hovedaftale og Afskedigelsesnævnets til enhver tid gældende forretningsorden.

Aftalen i dette protokollat kan opsiges særskilt af begge parter med et varsel på 6 måneder til et hvilket som helst tidspunkt. I tilfælde af opsigelse indledes der forhandlinger mellem parterne om nedsættelse af et afskedigelsesnævn, jf. § 6, stk. 2 litra d.

København, den 7.5.97

København, den 16.5.97

Dansk Tandlægeforening


Erik Schmølker

Karsten Thuen

HK/SERVICE


Karin Retvig

Carlo Søndergaard

HK/Privat og Tandlægeforeningen

Obligatorisk ansættelseskontrakt
Klinikassistenter

Mellem _____

Adresse _____

Cpr-nr. _____

og arbejdsgiver _____

Arbejdsstedets adresse _____

er indgået følgende aftale:

1. For ansættelsen gælder overenskomsten mellem HK/Privat og Tandlægeforeningen. Parterne er forpligtede til at sætte sig ind i overenskomsten, som findes på www.tdlnet.dk og på www.hk.dk

2. Tiltrædelsesdato _____

3. Ansættelsesform

_____ a. **Fast ansættelse.** I ansættelsesforholdet er Funktionærlovens opsigelsesvarsler gældende, jf. FUL § 2.

_____ b. **Tidsbegrænset ansættelse, der** vedvarer frem til _____, hvor det ophører uden yderligere varsel. I ansættelsesperioden kan opsigelse finde sted fra hver af parterne med Funktionærlovens sædvanlige opsigelsesvarsel, jf. FUL § 2.

_____ c. **Midlertidig** ansættelse, jf. FUL § 2, stk. 4 og 6, af maksimalt 1 måneds varighed. Opsigelse kan fra begge parter ske uden varsel.

4. Prøvetid

_____ Parterne har ikke aftalt prøvetid.

_____ Parterne aftaler herved, at de første 3 måneder af ansættelsestiden er prøvetid, jf. FUL § 2, stk. 5.

I prøvetiden gælder følgende opsigelsesvarsler:

_____ Gensidigt varsel på 14 dage til en hvilken som helst dag i måneden, eller

_____ Opsigelse fra arbejdsgiverens side med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag i måneden og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag i måneden.

5. Arbejdstid

- a. Den ugentlige arbejdstid udgør _____ timer, hvoraf _____ timer ligger efter kl. 18, forskudt tid, jf. § 11 i overenskomsten.

Den daglige arbejdstid er tilrettelagt på følgende måde:

Arbejdstiden er inklusiv frokostpause ja ___ nej ___

Mandag fra	kl. _____	til kl. _____
Tirsdag fra	kl. _____	til kl. _____
Onsdag fra	kl. _____	til kl. _____
Torsdag fra	kl. _____	til kl. _____
Fredag fra	kl. _____	til kl. _____
Lørdag fra	kl. _____	til kl. _____

- b. Ved fuldtidsansættelse: Der arbejdes i vagtplan og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over 12 uger udgør 444 timer, jf. overenskomstens § 4 og vedhæftede vagtplan.
- c. Mer-/overarbejde kan forekomme. Mer-/overarbejde afspadseres/udbetales i overensstemmelse med reglerne herom i overenskomsten, jf. §§ 7 og 12.
Mer-/overarbejde kan kun ske ifølge aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- d. Medarbejderen indgår i klinikkens vagtordninger/rådighedstjeneste, jf. § 7, stk. 5. Herom er truffet følgende aftale:

6. Løn ved fastansættelse eller tidsbegrænset ansættelse.

- a. Lønnen fastsættes i overensstemmelse med overenskomsten (§ 8, stk. 1 og § 9) til pr. måned kr. _____
- b. Vedrørende tillæg (§ 8, stk. 2) er følgende aftale truffet:
- Tillæg som kan modregnes i fremtidige overenskomstmæssige stigninger kr. _____
- Tillæg som ikke vil blive modregnet i fremtidige overenskomstmæssige stigninger kr. _____
- c. Forskudttidstillæg, jf. overenskomstens § 11, stk. 1 kr. _____
- Løn i alt** kr. _____

7. Løn ved midlertidig ansættelse, der ikke vedvarer ud over 1 måned.

- a. Timelønnen fastsættes i overensstemmelse med overenskomsten (§ 13, stk. 2, jf. § 8, stk. 1 og § 9) til pr. time kr. _____
- b. Tillæg pr. time, jf. overenskomstens § 8, stk. 2 kr. _____
- Løn i alt pr. time** kr. _____

Hvis medarbejderen har planlagt arbejde inden for tidsrummet 18.00 – 07.00 betales for hver arbejdstime i dette tidsrum forskudttidstillæg med kr. _____, jf. overenskomstens § 11, stk. 1.

8. Funktionsløn (jf. § 1, stk. 2)

Parterne har aftalt, at lønnen fastsættes som en funktionsløn, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, afsnit 3 og 4. Den fastsatte løn omfatter således betaling for overarbejde, jf. overenskomstens § 7, mens betaling for eventuelt arbejde på særlige tidspunkter, jf. overenskomstens § 11 ikke er omfattet.

Lønnen fastsættes i overensstemmelse med

overenskomsten (§8, stk. 1 og § 9) til pr. mdr. kr. _____

Tillæg (§ 8, stk. 2) inkl. betaling for overarbejde:

Tillæg, som kan modregnes i fremtidige
overenskomstmæssige stigninger kr. _____

Tillæg, som ikke vil blive modregnet i
fremtidige overenskomstmæssige stigninger kr. _____

Forskudttidstillæg, jf. overenskomstens § 11, stk. 1 kr. _____

Løn i alt kr. _____

9. Løndbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

Bank: _____

Konto nr.: _____

10. Opsigelse med forkortet opsigelsesvarsel

Det er aftalt, at hvis medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i, i alt 120 dage, kan opsigelse ske med én måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage og medens den ansatte endnu er syg, jf. FUL § 5, stk. 2.

11. Pension

Det til enhver tid fastsatte pensionsbidrag indbetales hver måned af arbejdsgiveren til det valgte pensionselskab, jf. overenskomstens § 20. Medarbejderens bidrag inkl. eventuelt frivilligt bidrag tilbageholdes i lønnen.

A: Arbejdsgiverens bidrag udgør: _____ %

B: Medarbejderens bidrag udgør: _____ %

C: Medarbejderens evt. frivillige bidrag udgør: _____ %

Samlet pensionsbidrag: _____ %

12. Ferie

Ferielovens regler er gældende. Herudover gælder overenskomstens § 18, stk. 1-4.

13. Feriefridage og arbejdsfri dage

Klinikassistenten er berettiget til fridage uden afkortning i lønnen og feriefridage som det fremgår af overenskomstens §§ 6 og 19.

14. Udleveret materiale

- Personalehåndbog
 - Retningslinjer for meddelelse om sygdom
 - Retningslinjer for personlig fremtræden
 - Rygepolitik på klinikken
 - Alkoholpolitik på klinikken
 - Andet
-
-
-
-
-
-
-

15. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen

Den _____ 20

Den _____ 20

Arbejdsgiver

Medarbejder

Ved enhver ændring af ovennævnte vilkår har arbejdsgiveren pligt til at ajourføre den ansattes kontrakt senest én måned efter ændringens ikrafttræden. Undlader arbejdsgiveren at opfylde denne forpligtelse, vil den ansatte være berettiget til en godtgørelse på op til 20 ugers løn.

Ovennævnte forpligtelse gælder ikke ændringer der følger af fornyelse af overenskomsten mellem HK/Privat og Tandlægeforeningen.

Protokollat vedrørende nach-fristen i § 2, stk. 5

Parterne er enige om, at det ansættelsesbrev, som organisationerne i fællesskab har udarbejdet, i det følgende kaldet fælleskontrakten, skal anvendes ved alle ansættelser, der er omfattet af overenskomsten, og som er påbegyndt den 1. januar 2006 eller herefter. Hvis fælleskontrakten ikke er benyttet ved ansættelser påbegyndt efter ovennævnte dato, vil det blive betragtet som brud på overenskomsten og kunne medføre krav om bod.

Hvor fælleskontrakten er benyttet som ovenfor nævnt, vil ansættelsesforholdet være omfattet af den nach-frist, der er beskrevet i overenskomsten § 2, stk. 5. Det vil sige, at en arbejdsgiver, som har udleveret en mangelfuld fælleskontrakt til den ansatte inden én måned efter ansættelsens påbegyndelse, ikke kan pålægges at betale godtgørelse i henhold til lov om ansættelsesbeviser, forudsat arbejdsgiveren har udleveret korrekt udfyldt fælleskontrakt inden 5 dage efter, at medarbejderen har rettet skriftlig henvendelse herom til arbejdsgiveren eller inden 10 dage efter, at HK har rettet skriftlig henvendelse herom til Tandlægeforeningen.

Ovenstående gælder ikke ved systematiske overtrædelser af lovens bestemmelser. Hvorvidt der er tale om systematiske overtrædelser afgøres i det fagretlige system.

Ansættelser, som er påbegyndt tidligere end den 1. januar 2006, er ikke automatisk omfattet af ovennævnte nach-frist, og arbejdsgiveren vil derfor fortsat kunne mødes med krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Et ansættelsesforhold, som er påbegyndt inden den 1. januar 2006, kan omfattes af nach-fristen, hvis arbejdsgiveren inden den 1. april 2006 har erstattet en tidligere udleveret ansættelseskontrakt med fælleskontrakten.

Nach-fristen gælder alene, hvor en udleveret ansættelseskontrakt er mangelfuldt udfyldt, og kan således ikke anvendes i tilfælde, hvor ansættelseskontrakt ikke er udleveret inden for lovens frist på en måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Det gælder fortsat, at **uddannelsesaftale** for en klinikassistentelev skal foreligge udfyldt og underskrevet af begge parter senest samtidig med, at uddannelsesaftalen påbegyndes, jf. overenskomstens § 26, stk. 1. Hvis en uddannelsesaftale er udfyldt og underskrevet senest på påbegyndelsestidspunktet, vil ansættelsesforholdet opfylde betingelserne for at være omfattet af nach-fristen.

For ansættelsesforhold, som er påbegyndt tidligere end den 1. januar 2006, og hvor den foreliggende kontrakt ikke er erstattet af fælleskontrakten inden den 1. april 2006, gælder, at ansættelsesforholdet ikke efterfølgende kan omfattes af nach-fristen. Dette er dog ikke ensbetydende med, at en arbejdsgiver, som har valgt ikke at erstatte tidligere ansættelseskontrakter med fælleskontrakten, kan forfølges fagretligt for brud på overenskomstens bestemmelse vedrørende brug af fælleskontrakten.

Note: I tilfælde af tvist vedr. ovennævnte tekst, er det oprindelige indgåede protokollat mellem overenskomstens parter af 14.12.2005 gældende.

Der er i det oprindelige protokollat brugt ordet "erstatning", men ved den redaktionelle ændring er ordet ændret til "godtgørelse". Parterne er enige om, at udbetaling af godtgørelse fortsat er skattefrit, medmindre SKAT på et tidspunkt måtte ændre reglerne herom.

**Aftale om ferieoverførsel
i henhold til overenskomsten mellem
Tandlægeforeningen og HK/Privat**

Arbejdsgiver: _____

Medarbejder: _____

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan overføres 1 uge pr. år, dog således at der maksimalt kan være overført 2 uger. Overført ferie skal afholdes senest i 2. ferieår efter overførslen. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt kryds)

2.1 ___ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__

2.2 ___ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__

2.3 ___ Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

3.2 Er eller bliver der ikke indgået en aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato:

Arbejdsgivers underskrift

Medarbejderes underskrift

Bilag 5**Aftale om deltagelse i uddannelse**

I henhold til overenskomstens § 24 stk. 3, har medarbejderen efter seks måneders ansættelse ret til to dages betalt efteruddannelse pr. år, svarende til seks dage over tre år.

Registrering af dagene se herunder:

År	Opsparede/ afholdte dage	Saldo	Uddannelsens art	Signaturer Medarbejder/tandlæge
Eks. 20xx	2/1	1	Bogføring	xx/xx

Til brug for aftale om betaling af overenskomstens uddannelsesdage, indenfor og uden for normal arbejdstid, samt eventuelt yderligere betalt uddannelse, kan **bilag 6** bruges.

Bilag 6

Aftale om deltagelse i efter- og videreuddannelse

(se § 24)

Mellem medarbejder: _____ og arbejdsgiver: _____

er indgået følgende aftale om medarbejderens deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Kursets navn: _____

Kursets varighed pr. dag, inkl. **samlet** transporttid ud over 1 time, i alt _____, heraf _____ timer uden for normal arbejdstid.

Kurset er placeret:	Sæt X	Antal timer:
1. Inden for normal arbejdstid.	<input type="checkbox"/>	_____
2. Uden for normal arbejdstid.	<input type="checkbox"/>	_____
a. Efter arbejdsgiverens ordre . <input type="checkbox"/> Medgået tid som mer-/overarbejde i henhold til overenskomsten.	<input type="checkbox"/>	_____
b. Efter gensidig aftale . Medgået tid 1:1 (time for time).	<input type="checkbox"/>	_____
c. Efter eget ønske . Ingen honorering.	<input type="checkbox"/>	_____

Den _____

Medarbejder

Arbejdsgiver

Administrationsaftale - Motivationskonto
mellem Tandlægeforeningen og HK Privat om drift af Motivationskonto

Motivationskontoen administreres af overenskomstparterne på følgende adresse:

HK/Privat
Weidekampsgade 8
2300 København S

§ 1. Følgegruppen

Følgegruppen består af HK Privats og Tandlægeforeningens repræsentanter i FUTKA's følgegruppe på HAKL området.

§ 2. Formål

At administrere indbetalingerne i Motivationskontoen jf § 24, stk. 3 i parternes fælles overenskomst.

Motivationskontoens formål er at udbyde efteruddannelse til klinikassistenter. De nærmere retningslinjer for udmøntningen af midlerne mv. administreres via den ovenfor nævnte følgegruppe.

§ 3. Møder

Der skal minimum afholdes 1 møde pr. år, som indkaldes af følgegruppen. Møderne afholdes som hovedregel i forbindelse med afholdelse af FUTKA-møder.

§ 4. Økonomi

HK/Privat forestår den daglige drift af Motivationskontoen vederlagsfrit.

Der oprettes en lukket bogføringskreds i HK/Privat, hvor ind- og udbetalinger føres. Kontooplysninger vedr. indbetaling er Arbejdernes Landsbank, Reg.nr. 5301, Konto nr. 0520792, med følgende reference: R2350, Afd. 2353, AND0151, og vil fremgår af Tandlægeforeningens hjemmeside - Tdlnet.dk og af parternes fælles overenskomst.

Regnskabsåret følger kalenderåret.

Der vælges en revisor fra henholdsvis Tandlægeforeningen og HK/Privat, til at kontrollere regnskabet. Revisorerne kan vælges blandt følgegruppens medlemmer.


Eventuelle udgifter i forbindelse med transport og tabt arbejdsfortjeneste for gruppens medlemmer i forbindelse med møder vedrørende Motivationskontoen, dækkes af medlemmernes respektive organisationer.

§ 5. Beslutningsregler

Følgegruppen træffer beslutninger i enighed.

Ved ophævelse af Motivationskontoen skal eventuelle midler bruges af HK/Privat og Tandlægeforeningen til efteruddannelses tilbud til klinikassistenter.

Aftalen er gældende fra den 1. marts 2017.


Tandlægeforeningen


HK/Privat

Amaliegade 17
1256 København K

Tel.: 70 25 77 11

info@tandlaegeforeningen.dk
www.tandlaegeforeningen.dk