



| Tandlæge
foreningen

Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere om vilkårene for tandplejeres beskæftigelse hos tandlæger 2020-2023

Afsnit I.....	4
§ 1 Overenskomstens område	4
Afsnit II – Månedslønnede	4
§ 2 Definition	4
§ 3 Ansættelseskontrakt	4
§ 4 Arbejdstid.....	5
§ 5 Forskudt tid	5
§ 6 Deltidsansættelse og merarbejde.....	5
§ 7 Overarbejde	6
§ 8 Afspadsering.....	6
§ 9 Pauser	7
§ 10 Lønforhold.....	7
§ 11 Lønforhold for deltidsansatte	8
§ 12 Ferie.....	8
§ 13 Feriefridage og særlige fridage	10
§ 14 Sygdom.....	10
§ 15 Barns sygdom m.m.....	11
§ 16 Graviditet, barsel og adoption	12
§ 17 Beklædning.....	13
§ 18 Tilsyn og tavshedspligt.....	13
§ 19 Opsigelse af arbejdsmiljørepræsentanter	13
Afsnit III – Timelønnede.....	14
§ 20 Definition	14
§ 21 Beregning af løn.....	14
§ 22 Søgnehelligdage	14
§ 23 Ferie.....	14
§ 24 Sygdom.....	14
§ 25 Graviditet, barsel og adoption	14
§ 26 Opsigelse	15
§ 27 Øvrige bestemmelser.....	15
Afsnit IV – Pension	15
§ 28 Pension	15
Afsnit V – Efteruddannelse	17
§ 29 Efteruddannelse.....	17
Afsnit VI – Seniorordning.....	18
§ 30 Seniorordning.....	18
Afsnit VII – Behandling af tvister.....	19
§ 31 Behandling af tvister	19
Afsnit VIII.....	19
§ 32 Ikrafttræden og opsigelse	19
PROTOKOLLAT 1.....	21
PROTOKOLLAT 2.....	21
PROTOKOLLAT 3.....	21
PROTOKOLLAT 4.....	23

**Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere
om vilkårene for tandplejeres beskæftigelse hos tandlæger**

Afsnit I

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1 Overenskomsten omfatter personer, der beskæftiges som tandplejere, og som har gennemgået uddannelsen til tandplejer ved skolerne for klinikassistenter og tandplejere i København eller Aarhus, samt udenlandske tandplejere, som har fået godkendt deres uddannelse hos den danske sundhedsstyrelse.

Afsnit II – Månedslønnede

§ 2 Definition

Stk. 1 Som månedslønnede anses tandplejere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid over 8 timer og som er antaget til mere end 1 måneds beskæftigelse.

§ 3 Ansættelseskontrakt

Stk. 1 Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at underrette tandplejeren om vilkårene for ansættelsesforholdet så vidt muligt inden ansættelsesforholdets påbegyndelse og senest én måned herefter. Den af Danske Tandplejere og Tandlægeforeningen udarbejdede ansættelseskontrakt skal benyttes (bilag 6 og 7).

Ansættelseskontrakten underskrives i 2 eksemplarer, hvoraf det ene eksemplar udleveres til medarbejderen.

Stk. 2 Arbejdsgiveren har pligt til løbende at holde oplysningerne i ansættelseskontrakten om vilkårene for ansættelsesforholdet ajour. Såfremt der sker ændringer af de i ansættelseskontrakten nævnte forhold, har arbejdsgiveren således pligt til senest en måned efter ændringen at give den ansatte skriftlig oplysning herom i en ajourført ansættelseskontrakt.

Stk. 3 Hvis ansættelseskontrakten ikke er udleveret til den ansatte tandplejer i forbindelse med udløbet af de i stk. 1 og 2 nævnte tidsfrister, eller hvis den af arbejdsgiver udleverede ansættelseskontrakt er mangelfuld, kan spørgsmålet behandles efter denne overenskomst regler om behandling af tvister. Godtgørelse kan ikke kræves af medarbejderen i den anledning, hvis arbejdsgiver senest 10 dage efter, at Tandlægeforeningen har modtaget krav fra Danske

Tandplejere om udfærdigelse af en kontrakt/en korrekt kontrakt, har efterkommet dette krav. Ovenstående bestemmelse kan i forhold til mangelfulde ansættelseskontrakter alene påberåbes af arbejdsgiversiden i forhold til kontrakter, indgået efter den 1. januar 2020.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1 Den effektive fulde arbejdstid udgør 37 timer pr. uge i gennemsnit beregnet over en 2-ugers periode.

Stk. 2 Arbejdstiden tilrettelægges af arbejdsgiveren efter forudgående drøftelse med tandplejeren og placeres inden for klinikkens normale åbningstid.

Stk. 3 Ændringer i den fastlagte arbejdstid skal ske efter drøftelse med tandplejeren. Hvis enighed ikke kan opnås, kan væsentlige ændringer i arbejdstiden kun gennemføres med funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 4 Arbejdstiden skal fortrinsvis placeres på ugens 5 første hverdage. I den faste arbejdstid kan der aftales indtil 2 aftenåbninger pr. uge samt inddrages hver anden lørdag. Aftenåbning regnes fra kl. 18.00.

Stk. 5 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4-måneders periode ikke overstige 48 timer.

Stk. 6 Den normale daglige arbejdstid skal udgøre mellem 7 og 9 timer. Arbejdstiden kan dog nedsættes med indtil 4 timer eller udvides med indtil 1 time efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte tandplejer.

§ 5 Forskudt tid

Stk. 1 Ved tilrettelagt arbejde på særlige tidspunkter ydes der følgende tillæg til lønnen. Tillægget ydes ikke i forbindelse med overarbejde.

Der ydes tillæg for arbejde for forskudt arbejdstid i tidsrummet kl. 18.00 – 7.00.

Pr. den 1. april 2020 udgør tillægget kr. 57,28 pr. time.

Pr. den 1. april 2021 udgør tillægget kr. 58,20 pr. time.

Pr. den 1. april 2022 udgør tillægget kr. 59,13 pr. time.

§ 6 Deltidsansættelse og merarbejde

Stk. 1 Ansættelse kan ske på deltid efter aftale med arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder.

Stk. 2 Deltidsansatte medarbejdere er forpligtet til at udføre beordret merarbejde i akutte situationer, med mindre uopsættelige årsager forhindrer dette – fx på grund af anden erhvervsmæssig beskæftigelse. Merarbejdet varsles med dags varsel senest samtidig med arbejdsdagens afslutning.

Stk. 3 Ved merarbejde forstås ekstratimer ud over den aftalte arbejdstid under 37 timer pr. uge, som er placeret inden for klinikkens normale arbejdstid. Merarbejde aflønnes med medarbejderens timeløn uden tillæg og kan efter aftale mellem parterne afvikles ved afspadsring.

Stk. 4 Begrundet mistanke om misbrug af adgangen til at beordre merarbejde, kan påtales af organisationerne og undergives fagretlig behandling

§ 7 Overarbejde

Stk. 1 Som overarbejde betragtes alt arbejde, der udføres ud over 37 timer eller ligger uden for klinikkens normale åbningstid.

Stk. 2 Overarbejde skal begrænses mest muligt og skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 3 Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, beregnes med timeløn plus 50 procent for de 3 første overarbejdstimer og derefter med timeløn plus 100 procent. Der regnes med halve timer.

Stk. 4 Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder eller ifølge generel instruks.

Stk. 5 Har overarbejde en varighed ud over 2 timer efter normal arbejdstids ophør, ydes der 30 minutters spisepause med løn.

§ 8 Afspadsring

Stk. 1 Overarbejde kan efter aftale mellem parterne afvikles ved afspadsring, således at 50-procent timer afspadsres med 1 1/2 time og 100-procent timer afspadsres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Stk. 2 Afspadsringstimerne placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og tandplejeren og skal

så vidt muligt gives som halve eller hele fridage.

Kan der ikke opnås enighed mellem parterne, kan arbejdsgiver varsle afspadseringen til afholdelse med et varsel på mindst en uge.

§ 9 Pauser

Stk. 1 Tandplejeren har krav på en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag. Den daglige pause kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden ikke overstiger 4 timer, kan det aftales mellem arbejdsgiveren og tandplejeren, at der ikke skal holdes pause.

Stk. 2 Såfremt tandplejeren er til rådighed for arbejdet under spisepausen, indgår denne i arbejdstiden.

§ 10 Lønforhold

Stk. 1 Minimallønnen udgør kr. 29.099,20 om måneden pr. den 1. april 2020.

Pr. den 1. april 2021 udgør minimallønnen kr. 29.972,18 om måneden.

Pr. den 1. april 2022 udgør minimallønnen kr. 30.871,34 om måneden.

Der ydes henstand med hensyn til betaling af de aftalte reguleringer fra den 1. april 2020 frem til den 31. december 2020. Overfor medarbejdere, som fratræder deres stilling inden den 1. januar 2021, afregnes deres tilgodehavende på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2 Der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn. Overenskomstparterne er enige om, at der ved aftaler om personlige tillæg skal lægges vægt på den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3 Aftaler om personlige tillæg træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte tandplejer.

Stk. 4 Hvor misforhold generelt, såvel som for den enkelte tandplejer, skønnes at være til stede, kan hver af parterne kræve sagen optaget til forhandling mellem organisationerne.

Stk. 5 Overenskomstmæssige stigninger kan efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder modregnes helt eller delvis i tandplejerens eventuelle personlige tillæg. Dette fastlægges i så fald i parternes ansættelseskontrakt.

Stk. 6 Lønnen udbetales månedsvist bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

Stk. 7 Når lønnen skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb - herunder ved tilbagevenden efter orlov - beregnes lønnen for de enkelte dage som 4,8 % af månedslønnen. I beregningen indgår søgnehellidage i den periode, tandplejeren er i arbejde. En arbejdsuge består

af 5 dage.

For tandplejere med en 6-dages uge aflønnes der med 4 % af månedslønnen for hver dag den pågældende er i arbejde. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden. Hvis en søgnehellidag falder på en søndag, medregnes den ikke.

§ 11 Lønforhold for deltidsansatte

Stk. 1 Deltidsansatte tandplejere med under 37 timers beskæftigelse aflønnes med den i § 10, stk. 1 anførte sats divideret med 37 og multipliceret med antallet af ugentlige effektive arbejdstimer. Der kan gives personlige tillæg, jf. § 10, stk. 3.

Stk. 2 Ved afholdelse af enkelte ferie- eller fridage (op til og med 4 dage i sammenhæng) foretages der fradrag i lønnen time for time med tandplejerens normale timeløn.

Uanset, at der sker fradrag i lønnen time for time ved afholdelse af enkelte feriedage som ovenfor nævnt, vil hver afholdt feriedag uanset timeantal indgå som en hel feriedag i forhold til beregning af forbrug af optjente feriedage.

Afholdes der ferie eller holdes der fri for egen regning i hele uger foretages fradrag i lønnen med 4,8 % af månedslønnen pr. dag som beskrevet i § 10, stk. 7. En ferieuge består af 5 dage.

§ 12 Ferie

Stk. 1 Ferieloven er gældende.

Stk. 2 Hvis der er indgået aftale om ferieafholdelse, men medarbejderen ikke har optjent tilstrækkelige betalte feriedage til afholdelsen, får medarbejderen mulighed for at afholde ferie på forskud, dog max. 5 dage pr. ferieår. Ferie på forskud fratrækkes i den fremadrettede optjening af ferie og fradrages i løn- eller ferietilgodehavende ved evt. fratreden før udligning, jf. ferielovens § 7.

Ovenstående kræver skriftlig aftale, parterne anbefaler, at den som bilag 5 optrykte aftaleblanket anvendes. Hvis bilag 5 ikke benyttes, skal aftalen om ferie på forskud alligevel som minimum indeholde de samme punkter som den optrykte aftale, der er godkendt af organisationerne.

Stk. 3 Med virkning fra den 1. maj 2014 indgår ferietillægget på 1 %, jf. ferielovens § 16, i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidrag.

Stk. 4 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. 5 Arbejdsgiveren og tandplejeren har mulighed for at aftale, at ferie kan overføres fra ét

ferieår til det næste. En aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Parterne anbefaler, at den som bilag 2 optrykte aftaleblanket anvendes. Hvis den som bilag 2 optrykte aftale ikke benyttes, skal aftalen om ferieoverførsel alligevel som minimum indeholde de samme punkter som den optrykte aftale, der er godkendt af organisationerne.

Stk. 6 Hvis en ansat er sygemeldt inden ferien begynder, og herefter bliver rask under en kollektiv ferielukning, kan den ansatte – hvis muligt – genoptage arbejdet og har så ret til at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er der ikke mulighed for at tilbyde lønmodtageren beskæftigelse under den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for sygdommens ophør.

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

Stk. 7 Overførsel af ferie

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

Hvor en ansat har overført ferie bør der ved udløbet af hver ferieafholdelsesperiode (indtil 1. september 2020: hvert ferieår) udarbejdes en aktuell aftale, således at det kontinuerligt er klart for både den ansatte og arbejdsgiveren, hvor meget overført ferie, den ansatte har ret til at afholde.

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 den ansatte 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 den ansatte 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.

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

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

§ 13 Feriefridage og særlige fridage

Stk. 1 Tandplejeren optjener ret til 5 feriefridage om året.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer. Retten til feriefridage optjenes således, at tandplejeren for hver 73 kalenderdages ansættelse opnår ret til 1 feriefridag. Dette gælder frem til den 31. august 2020, hvorefter følgende bestemmelser træder i kraft:

Tilgodehavende feriefridage, som er optjent fra 1. januar til 31. december 2019 samt feriefridage, som er optjent fra 1. januar til 31. august 2020, holdes efter de hidtil gældende regler, dvs. løbende indenfor et år efter, at de er optjent.

Fra den 1. september 2020 optjenes feriefridage for fuldtidsansatte med 3,08 feriefritimer pr. måned.

For deltidsansatte benyttes følgende omregningsfaktor: antal timer pr. uge / 12 måneder = antal optjente feriefridagstimer pr. måned.

Optjente feriefridagstimer holdes i ferieafholdelsesperioden fra den 1. september til den 31. december det efterfølgende år, og kan holdes måneden efter, at de er optjent. Er feriefridagene ikke holdt inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan de efter aftale overføres til næste ferieår eller udbetales som kompensation med førstkommende lønudbetaling.

Feriefridagene betales med den til enhver tid gældende løn. Feriefritidagene placeres efter samme regler som ved restferie, jf. ferieloven herunder specielt, at arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt skal imødekomme tandplejerens ønske om, hvornår feriefridagene skal afholdes. Hvis enighed ikke kan opnås, kan arbejdsgiveren fastlægge placeringen af feriefridagene senest én måned før, feriefridagene skal holdes.

Hvis de optjente feriefridage ikke er afholdt ved tandplejerens fratreden, skal arbejdsgiveren afregne de optjente feriefridage med den sidste lønudbetaling.

Stk. 2 Tandplejere har ret til frihed uden lønafkorting den 24. december og den 31. december. Herudover er Grundlovsdag arbejdsfri uden lønafkorting fra kl. 12.00. Der kan lokalt indgås aftale mellem tandplejeren og klinikken om, at frihed på grundlovsdag kan placeres på en anden dag. Aflønning sker som på en normal hverdag.

§ 14 Sygdom

Stk. 1 Ved tandplejerens sygdom henvises der til reglerne i funktionærloven. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom fra første fraværsdag.

Der henvises i øvrigt til lov om sygedagpenge.

Under lovligt fravær som følge af sygdom har medarbejderen pligt til loyalt at samarbejde med jobcentret og kommunen og således ikke modarbejde arbejdsgivers mulighed for at opnå sygedagpengerefusion.

Stk. 2 Sygdom er en hindring for afholdelse af aftalt afspadsering, forudsat at tandplejeren melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsering skulle have fundet sted. Hvis der er planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage

§ 15 Barns sygdom m.m.

Stk. 1 En tandplejer har ret til at holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af tandplejerens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

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

Arbejdsgiveren kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgangen til fravær inddrages efter forhandling mellem organisationerne.

Stk. 2 Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives frihed ud over barnets første sygedag mod fradrag i lønnen.

Stk. 3 En tandplejer, som har været beskæftiget i virksomheden 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 delvist 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.

Tandplejeren skal fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Hvis tandplejeren er dagpengeberettiget, indtræder arbejdsgiveren i denne ret.

Stk. 4 Endvidere ydes der tandplejeren nødvendig frihed til at ledsage sit(sine) barn(børn) til konsultation hos læge eller tandbehandling samt ved institutionsskift (skift mellem vuggestue/børnehave/skole/etc.). Friheden ydes mod lønfradrag.

§ 16 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1 Der henvises til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven).

Stk. 2 Ifølge barselsloven, har en kvindelig tandplejer ret til barselsorlov fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til termin.

Stk. 3 En kvindelig tandplejer har, fra 4 uger før termin, ret til fuld løn i 27 uger af den samlede fraværperiode uanset fødselstidspunkt. Dette forudsætter dog, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og at arbejdsgiver er berettiget til refusion, jf. lov om barselsudligning.

En mandlig tandplejer har ret til frihed med fuld løn i 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til barselsloven er ret til fravær.

Herudover har en mandlig tandplejer ret til frihed med fuld løn i yderligere 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til lovgivningen er ret til fravær, under forudsætning af, at arbejdsgiveren i den pågældende periode er berettiget til at modtage såvel barselsdagpenge fra kommunen som refusion fra barselsudligningsordningen.

Stk. 4 Tandplejeren er dog berettiget til at vælge orlov i overensstemmelse med funktionærlovens § 7.

Stk. 5 Ved adoption har tandplejeren ret til fravær i overensstemmelse med bestemmelserne i barselsloven.

En kvindelig tandplejer har ret til fuld løn i 27 uger af den samlede fraværperiode. Dette forudsætter dog, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge fra bopælskommunen og at arbejdsgiver er berettiget til refusion, jf. lov om barselsudligning.

En mandlig tandplejer har ret til frihed med fuld løn i 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til barselsloven er ret til fravær.

Herudover har en mandlig tandplejer ret til frihed med fuld løn i yderligere 4 uger inden for den periode, hvor der i henhold til lovgivningen er ret til fravær under forudsætning af, at arbejdsgiveren i den pågældende periode er berettiget til såvel dagpengerefusion fra kommunen som refusion fra barselsudligningsordningen.

Stk. 6 I 14 uger ud af de uger, hvor tandplejeren har ret til fuld løn fra arbejdsgiveren under afholdelse af barselsorlov eller orlov til adoption, indbetaler arbejdsgiveren et ekstra pensionsbidrag til tandplejeren. Ved deltidsansættelse beregnes det ekstra pensionsbidrag forholdsmæssigt.

Pensionsbidraget for fuldtidsbeskæftigede udgør pr. 1. juli 2014 kr. 2.040,- pr. måned (471,- pr. uge). Heraf betaler arbejdsgiveren 2/3 (kr. 1.360,- pr. mdr. / 314,- pr. uge) og tandplejeren 1/3 (kr. 680,- pr. mdr. / 157,- pr. uge).

§ 17 Beklædning

Stk. 1 Der ydes tandplejeren fri klinikbeklædning samt sørges for vask heraf. Såfremt arbejdsgiveren kræver, at der skal anvendes specielt fodtøj på klinikken, stilles dette vederlagsfrit til rådighed. Beklædning og fodtøj skal opfylde Arbejds miljølovens sikkerheds- og sundhedsmæssige bestemmelser.

§ 18 Tilsyn og tavshedspligt

Stk. 1. Tandplejerens arbejde tilrettelægges efter aftale mellem parterne og udføres ifølge tandlægens instruktion og under tandlægens tilsyn.

Stk. 2. Tandplejeren har tavshedspligt med hensyn til de forhold, vedkommende måtte blive bekendt med under arbejdet. Tavshedspligten vedvarer også efter tandplejerens fratræden.

Stk. 3. Tandplejeren er dog berettiget til at give oplysninger til sin organisation om sine egne løn- og ansættelsesvilkår, jf. funktionærlovens § 10, stk. 1.

§ 19 Opsigelse af arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 En opsigelse af en arbejdsmiljørepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som arbejdsmiljørepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2 Hvis arbejdsgiveren finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en arbejdsmiljørepræsentant, skal arbejdsgiveren rette henvendelse til Tandlægeforeningen, der herefter skal rejse spørgsmålet over for Danske Tandplejere efter reglerne om behandling af tvister, jf. overenskomstens § 31. Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter begæringens fremkomst.

Stk. 3 Fastholder arbejdsgiver ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende

årsager til afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Afsnit III – Timelønnede

§ 20 Definition

Stk. 1 Som timelønnede anses tandplejere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derunder. Som timelønnede anses ligeledes tandplejere, som er ansat i en midlertidig stilling, som ikke vil vedvare ud over en måned.

§ 21 Beregning af løn

Stk. 1 Timelønnen (minimallønnen) beregnes som 1/160,33 af satsen i § 10. Der kan gives personlige tillæg.

§ 22 Sønehelligdage

Stk. 1 Hvis tandplejeren er beskæftiget i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart før en sønehelligdag, betales der sædvanlig timeløn for det antal timer, tandplejeren skulle have været beskæftiget den pågældende dag.

§ 23 Ferie

Stk. 1 Ferieloven er gældende. Der betales feriegodtgørelse med 12,5 % af den ferieberettigede løn, som indbetales til FerieKonto.

§ 24 Sygdom

Stk. 1 Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør mere end 8 timer, betales der løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5.

Stk. 2 Ved ansættelse 8 timer eller derunder ugentlig er tandplejeren alene berettiget til sygedagpenge efter dagpengelovens regler.

§ 25 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1 Timelønnede tandplejere aflønnes ikke under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption.

Stk. 2. Med hensyn til barselsorlov og barselsdagpenge henvises der til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven).

§ 26 Opsigelse

Stk. 1 De første 3 måneder af ansættelsestiden er prøvetid. I prøvetiden kan opsigelse fra arbejdsgivers side ske med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag i måneden og fra den ansattes side med en dags varsel til en hvilken som helst dag i måneden.

Stk. 2 Uden for prøvetiden kan ansættelsesforholdet opsiges af begge parter med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3 Efter 1 års ansættelse anvendes opsigelsesvarslerne i funktionærlovens § 2. Bestemmelserne i funktionærlovens § 2 b og §§ 3 og 4 finder tilsvarende anvendelse.

§ 27 Øvrige bestemmelser

Stk. 1 For timelønnede tandplejere finder følgende bestemmelser tilsvarende anvendelse:

Ansættelsesbrev	§ 3
Arbejdstid	§ 4
Deltid	§ 6
Overarbejde	§ 7, § 8 og § 9
Feriefridage	§ 13
Barns sygdom m.m.	§ 15
Beklædning	§ 17
Tilsyn og tavshedspligt	§ 18
Pension	§ 28
Efteruddannelse	§ 29
Behandling af tvister	§ 31

Afsnit IV – Pension

§ 28 Pension

Stk. 1 Med virkning fra 1. november 1993 oprettes pensionsordning i PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

Stk. 2 Omfattet af pensionsordningen er medarbejdere, som har været beskæftiget som tandplejere i 6 måneder eller derover.

Forsikringsdækninger og obligatoriske indbetalinger til ordningen ophører ved det 67. år. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 67. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til arbejdsgiverens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt det er muligt). Nærværende afsnit finder anvendelse for medarbejdere, der er fyldt 67 år den 1. april 2017 eller senere.

Stk. 3 Med virkning fra den 1. april 2011 udgør det samlede pensionsbidrag 18 % af bruttolønnen.

Stk. 4 I 14 uger ud af de uger, hvor tandplejeren har ret til fuld løn fra arbejdsgiveren under afholdelse af barselsorlov eller orlov til adoption, indbetaler arbejdsgiveren et ekstra pensionsbidrag til tandplejeren. Ved deltidsansættelse beregnes det ekstra pensionsbidrag forholdsmæssigt.

Pensionsbidraget for fuldtidsbeskæftigede udgør pr. 1. juli 2014 kr. 2.040,- pr. måned (471,- pr. uge). Heraf betaler arbejdsgiveren 2/3 (kr. 1.360,- pr. mdr. / 314,- pr. uge) og tandplejeren 1/3 (kr. 680,- pr. mdr. / 157,- pr. uge).

Stk. 5 Arbejdsgiveren betaler 12 % af bruttolønnen i pensionsbidrag og tandplejeren 6 %.

Stk. 6 Tandplejeren kan vælge at forhøje sit eget bidrag til forbedring af pensionen i overensstemmelse med de til enhver tid gældende pensionsaftaler mellem Danske Tandplejere og PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

Stk. 7 Arbejdsgiveren tilbageholder tandplejerens bidrag samt eventuelt frivilligt bidrag i tandplejerens løn, før der beregnes skat. Gruppelivsbidraget er skattepligtig indkomst og indberettes til skattevæsenet af PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

Stk. 8 Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at ovennævnte pensionsordning oprettes. Pensionsbidraget inkl. eventuelt forhøjet bidrag indbetales af arbejdsgiveren til PFA-Pension, forsikringsaktieselskab, samtidig med, at lønudbetaling finder sted. Indbetaling med tilhørende specifikation sker på grundlag af retningslinjer fastlagt af PFA-Pension, forsikringsaktieselskab.

Stk. 9 Hvis arbejdsgiveren forsømmer sin pligt til at oprette og vedligeholde indbetalingerne til pensionsordningen, har arbejdsgiveren pligt til efterfølgende at indbetale såvel egen som tandplejerens andel af pensionsindbetalingerne.

Stk. 10 Hvis arbejdsgiveren inden for de første 3 måneder efter ansættelsesforholdets begyndelse opfylder sin pligt til at oprette og indbetale til pensionsordningen, betaler tandplejeren dog sin egen del af pensionsbidraget. Dette gælder dog ikke hvis arbejdsgiveren i perioden allerede har foretaget fradrag svarende til tandplejerens lønudbetalinger. I denne situation hæfter arbejdsgiveren altid for indbetaling af det fulde bidrag.

Afsnit V – Efteruddannelse

§ 29 Efteruddannelse

Stk. 1 Tandplejere med minimum 6 måneders anciennitet på klinikken har ret til 3 dages betalt efteruddannelse pr. år. Kurser kan afholdes internt på klinikken under forudsætning af, at de krav, Tandlægeforeningen stiller til egne medlemmer for at godkende interne kurser, er opfyldt.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler arbejdsgiveren transport- og opholdsudgifter samt deltagergebyr og undervisningsmateriale.

Den af arbejdsgiveren betalte efteruddannelse skal være af tandplejefaglig karakter. Det er tandplejeren selv, der er ansvarlig for at undersøge udbuddet af relevante efteruddannelsesmuligheder og herefter sammen med arbejdsgiveren bestemme, hvilken tandplejefaglig efteruddannelse, tandplejeren skal deltage i.

Ubrugte uddannelsesdage kan efter aftale overføres/opspares til de efterfølgende år, eventuelt til brug for deltagelse i længerevarende uddannelse. Overførte dage registreres i et uddannelsesskema, jf. bilag 5.

Hvis tandplejeren ikke fuldt ud udnytter sin ret til at deltage i betalt efteruddannelse som ovenfor beskrevet, skal ikke afholdte arbejdsgiverafviste uddannelsesdage udbetales sammen med lønnen for december.

Hvis uddannelsesdagene derimod ikke er brugt, fordi tandplejeren har afvist at deltage i efteruddannelse, kommer de ikke afholdte uddannelsesdage ikke til udbetaling.

Overenskomstens parter anbefaler tandplejerne at benytte deres ret til tre dages efteruddannelse pr. år.

Efter- og videreuddannelse af tandplejere skal som udgangspunkt foregå inden for normal arbejdstid.

Stk. 2 Aflønning ved kursusdeltagelse

Det kan aftales, at tandplejeren deltager i efter- og videreuddannelse uden for normal arbejdstid, hvor der kompenseres for den medgåede uddannelsestid efter følgende regler:

- a. Såfremt 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 må ikke finde sted.
- b. Hvis arbejdsgiveren og tandplejeren er enige om at deltagelse i den pågældende efter-/videreuddannelse er i begge interesser, kompenseres for den medgåede uddannelsestid med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1, det vil sige afspadsering time for time eller betaling med tandplejerens almindelige timeløn.
- c. Hvis tandplejeren efter eget ønske og i egen interesse deltager i kurser eller arrangementer, men således at arbejdsgiveren accepterer at afholde de hermed forbundne udgifter, kompenseres der ikke for den medgåede tid økonomisk eller ved afspadsering.

Der kan maksimalt ydes compensation for 8 timers uddannelsestid pr. døgn (inkl. transport) efter reglerne i litra a og b.

Stk. 3 Skriftlig aftale

Forinden tandplejeren deltager i efter- og videreuddannelse aftales det skriftligt med arbejdsgiveren, hvordan den medgåede uddannelsestid i henhold til ovenstående regler skal kompenseres.

Til brug for den skriftlige aftale har organisationerne udarbejdet en blanket, som ansættelsesforholdets parter **skal** anvende. Blanketten, bilag 4, findes bagerst i overenskomsten og kan rekvireres i Tandlægeforeningen eller Danske Tandplejere. Er denne blanket ikke udfyldt og underskrevet af begge parter, kan der ikke efterfølgende rejses krav om compensation.

Afsnit VI – Seniorordning

§ 30 Seniorordning

Stk. 1 I forbindelse med at tandplejeren fylder 60 år afholdes en samtale for at drøfte muligheden for en individuel fleksibel jobordning.

Den fleksible jobordning drøftes ved en årlig samtale eller når en af parterne ønsker det.

Afsnit VII – Behandling af tvister

§ 31 Behandling af tvister

Stk. 1 Uoverensstemmelser mellem parterne skal søges løst ved forhandling på de enkelte klinikker uden organisationernes medvirken.

Stk. 2 Fører en sådan forhandling ikke til enighed kan enhver af parterne begære forhandlingsmøde afholdt med deltagelse af organisationerne. Tidspunktet for forhandlingsmødets afholdelse skal fastlægges senest 7 dage efter modtagelse af begæringen om forhandlingsmødet, og mødet skal finde sted senest en måned herefter medmindre andet aftales.

Stk. 3 Fører forhandlingerne mellem organisationerne ikke til noget resultat meddeler organisationerne senest 4 uger fra forhandlingernes afslutning, om sagen bliver videreført eller henlagt.

Hvis sagen videreføres, meddeles det, om den bliver indbragt for voldgift, arbejdsretten eller ved retssag ved de civile domstole.

Stk. 4 Såfremt der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem organisationerne, kan sager om fortolkning af overenskomsten kræves afgjort ved en i de enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret. Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver organisation, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller af arbejdsretten.

Afsnit VIII

§ 32 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2020 og kan tidligst opsiges til udløb den 31. marts 2023 med 3 måneders varsel.

Stk. 2 Overenskomsten gælder kun for ansættelsesforhold, som er indgået efter 1. januar 1992.


Stk. 3 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.

København, den 1. april 2020

Tandlægeforeningen



Susanne Kleist




Joakim Lilholt

København, den 1. april 2020

Danske Tandplejere



Elisabeth Gregersen



Robert Barrit Sørensen

PROTOKOLLAT 1

Ifølge § 32, stk. 2 gælder overenskomsten kun for ansættelsesforhold, som er indgået efter dennes ikrafttræden.

Mellem parterne er der enighed om at anbefale medlemmerne i de eksisterende ansættelsesforhold at tilslutte sig overenskomsten.

PROTOKOLLAT 2

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

Organisationerne anbefaler, at den enkelte tandlægeklinik anvender medarbejdersamtaler i forbindelse med medarbejderudvikling.

Uddannelsesplanlægningen har til hensigt at understøtte arbejdet med at øge sammenhængen mellem uddannelse 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 uddannelsesplanlægning for de ansatte tandplejere.

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

Organisationerne er enige om at anbefale, at der gives tandplejerne nødvendig frihed til at deltage i relevante efter- og videreuddannelseskurser.

PROTOKOLLAT 3

Som følge af ændrede lovbestemmelser vedrørende ansættelsesklausuler samt overgangsbestemmelser i denne forbindelse, bortfalder med ikrafttrædelsen af overenskomsten pr. 1. april 2017 adgangen til at pålægge medarbejdere klausuler med et indhold, svarende til nedenstående. Dog er der enighed om, at gyldigheden af klausuler, som er indgået før

ikrafttrædelsen den 1. april 2017, ikke berøres heraf.

Parterne er enige om, at der i de enkelte ansættelser kan indgås aftaler, som imødegår konkurrencehandling fra tandplejers side efter fratrædelse har fundet sted.

En konkurrenceklausul, jf. aftalelovens § 38 bliver uvirksom, hvis tandplejeren opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning hertil, eller tandplejeren selv fratræder sin stilling på grund af arbejdsgiverens misligholdelse.

Parterne er endvidere enige om, at der kan indgås aftaler om, at tandplejeren, såfremt den pågældende nedsætter sig som selvstændig eller som parthaver i en tandlægepraksis, efter sin fratræden, skal afholde sig fra at behandle patienter, som den pågældende har haft i behandling i sin ansættelse. Hvis der sker overtrædelse, kan der fastsættes en konventionalbod på kr. 2.000 pr. patient for hver gang denne tages i behandling.

Tandplejeren må ikke nedsætte sig som selvstændig eller som parthaver i en tandlægepraksis i en radius af 15 km, dog gælder en radius af 5 km i Ålborg, Århus, Odense og København. Konkurrenceklausuler kan kun aftales med tandplejere beskæftiget mere end 15 timer ugentligt.

Forpligtelserne er kun gældende for tandplejeren i ét år fra fratrædelsesdagen, og kan kun aftales, såfremt der gives et særskilt personligt tillæg.

PROTOKOLLAT 4


Organisationerne er enige om, at sekretariaterne løbende redigerer den fælles ansættelseskontrakt.

København, den 1. april 2020


København, den 1. april 2020



Susanne Kleist



Elisabeth Gregersen



Joakim Lillholt



Robert Barrit Sørensen

Bilag 1

Samarbejdsudvalgsforum

Overenskomstparterne er enige om, at der oprettes et samarbejdsudvalgsforum, som mødes 2 gange årligt med henblik på en statusdrøftelse på det løbende samarbejde mellem Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere.

Bilag 2

Aftale om ferieoverførsel

i henhold til overenskomst mellem
Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere

Mellem

Tandplejer: _____

og

Arbejdsgiver: _____

Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan overføres en uge pr. år, dog således at der maksimalt kan være overført to uger. Overført ferie skal afholdes før anden ferie. Ferie, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af en feriehindring, overføres uanset denne begrænsning.

Aftaler om afvikling

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

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

Anden eller supplerende aftale:

Øvrige bestemmelser

Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.

Er eller bliver der ikke indgået en aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

Arbejdsgiveren har pligt til, inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december, skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført.

Dato:

Arbejdsgivers underskrift

Tandplejers underskrift

Bilag 3

Aftale om ferie på forskud

i henhold til overenskomst mellem
Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere

Mellem

Tandplejer: _____

og

Arbejdsgiver: _____

Ferie på forskud

Parterne har aftalt at tandplejeren afholder ____ dages betalt ferie på forskud (max. 5 dage pr. ferieår)
på følgende datoer _____.

Ovenstående feriedage fradrages i den ret til betalt ferie, som tandplejeren herefter optjener i indeværende ferieår.

Fratræder tandplejeren inden ovenstående feriedage er optjent, har arbejdsgiver ret til at modregne værdien af de afholdte feriedage på forskud i tandplejerens løn og feriebetaling.

Dato:

Arbejdsgivers underskrift

Tandplejers underskrift

Bilag 4

Aftale om deltagelse i efteruddannelse (jf. § 29)

i henhold til overenskomst mellem
Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere

Mellem

Tandplejer: _____

og

Arbejdsgiver: _____

er indgået følgende aftale om tandplejerens deltagelse i efteruddannelse.

Kursets navn: _____

Kursets varighed – inkl. samlet transport ud over 1 time, i alt _____ timer, hvoraf _____ timer er uden for normal arbejdstid.

Kurset er placeret (*sæt kryds*)

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. indenfor normal arbejdstid | <input type="checkbox"/> |
| 2. udenfor normal arbejdstid | |
| a. Efter arbejdsgiverens ordre
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"/> |

Dato:

Arbejdsgivers underskrift

Tandplejers underskrift

Bilag 5

Skema til registrering af efteruddannelsesdage

i henhold til overenskomst mellem
Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere

I henhold til overenskomstens § 29, stk. 1, har tandplejere med minimum 6 måneders anciennitet på klinikken ret til 3 dages betalt uddannelse pr. år. Disse dage kan efter aftale overføres/opspares til efterfølgende år i overenskomstperioden.

Registrering samt evt. overførsel af opsparede dage, se eksempel herunder:

År	Opsparede/ afholdte dage	Saldo	Uddannelsens art	Evt. afvist af arbejdsgiver/ tandplejer	Signaturer arbejdsgiver/tandplejer
2020/ 6. nov.	3/1	2	Konference 2020: Kroner og broer i porcelæn. - hvad kan vi i dag?	Ikke afvist	xx/xx

Bilag 6

OBLIGATORISK ANSÆTTELSESKONTRAKT

Over 8 timers arbejde pr. uge (månedslønnede)

Mellem

Tandplejer _____

Adresse _____

CPR-nr. _____

og

Arbejdsgiver _____

Adresse _____

er indgået følgende aftale:

1. For ansættelsen gælder overenskomsten mellem Danske Tandplejere og Tandlægeforeningen. Ansættelsesforholdet er i øvrigt dækket af de til enhver tid gældende regler i funktionærloven.

Parterne forpligter sig til at sætte sig ind i overenskomsten.

2. Tiltrædelsesdato _____ jf. pkt. 4

Tandplejerens anciennitet regnes fra _____.

(Hvis ansættelsesforholdet er overdraget i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.)

3. **Ansættelsesform**

___ a. **Fast ansættelse.** Funktionærlovens opsigelsesvarsler er gældende, jfr. funktionærlovens § 2.

___ b. **Tidsbegrænset ansættelse,** der varer frem til _____, hvor det ophører uden yderligere varsel. I ansættelsesperioden kan opsigelse finde sted fra hver af parterne med funktionærlovens sædvanlige opsigelsesvarsler, jfr. funktionærlovens § 2.

___ c. **Midlertidig ansættelse,** jfr. funktionærlovens § 2, stk. 4 og 6, af maksimalt 1 måneds varighed. Opsigelse kan fra begge sider ske uden varsel.

4. Opsigelse

For ansættelsesforholdet gælder funktionærlovens opsigelsesvarsler.

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

I prøvetiden kan opsigelse fra arbejdsgivers side ske med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag i måneden og fra den ansattes side med en dags varsel til en hvilken som helst dag i måneden.

NB: Ved opsigelse i prøvetiden skal opsigelsesvarslet kunne indeholdes i prøvetiden.

5. 120-dages reglen

- Afkryds i dette felt, hvis det aftales, at den ansatte kan opsiges med et varsel på én måned til udgangen af en måned i tilfælde af, at denne inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage og mens funktionæren endnu er syg, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2.

6. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid udgør ____ timer.

Arbejdstiden er inklusive frokostpause A: Ja ____ B: Nej ____

A: Er den ugentlige arbejdstid inklusive frokostpause, indgår frokostpauserne i den nedenfor anførte placering af arbejdstiden.

B: Er den ugentlige arbejdstid eksklusiv frokostpause, er arbejdstiden nedenfor tillagt frokostpauser og fratrækkes derfor ved beregning af den ugentlige arbejdstid.

Arbejdstiden fastlægges på følgende tidspunkter:

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. _____

7. Ansættelsen sker som månedslønnet tandplejer ifølge afsnit II i overenskomsten:

7A. Lønnen fastsættes i overensstemmelse med overenskomsten (§ 10, stk. 1) til pr. måned kr. _____

Personligt tillæg kr. _____

7B. Tillæg for tilrettelagt arbejde på særlige tidspunkter, forskudt tidstillæg (overenskomstens § 5) kr. _____

Løn i alt pr. måned kr. _____

8. Ansættelsen sker som timelønnet tandplejer ifølge afsnit III i overenskomsten. Anvendes kun ved ansættelser af op til én måneds varighed og hvor arbejdstiden overstiger 8 timer pr. uge.

8A. Lønnen fastsættes i overensstemmelse med overenskomstens (§ 21, stk. 1), pr. time kr. _____

Personligt tillæg kr. _____

Løn i alt pr. time kr. _____

Løn i alt pr. måned kr. _____

9. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, eventuelt over en konto i et pengeinstitut, og skal være til rådighed den sidste bankåbningsdag i måneden.

Bank og konto nr.: _____

10. Pension

Det til enhver tid fastsatte pensionsbidrag indbetales hver måned af arbejdsgiveren til PFA-Pension, Forsikringsselskab. Tandplejerens bidrag inkl. eventuelt frivilligt bidrag tilbageholdes i lønnen.

A: Arbejdsgiverens bidrag udgør: _____%

B: Tandplejerens bidrag udgør: _____%

C: Tandplejerens eventuelle frivillige bidrag udgør: _____%

Samlet pensionsbidrag: _____%

11. Arbejdsområder

Der er aftalt følgende arbejdsområder:

12. Tilsyn og tavshedspligt

Tandplejeren er pligtig til at indordne sig under de for klinikken gældende regler (overenskomstens § 18).

13. Der er udleveret:

___ Personalehåndbog

___ Retningslinjer for meddelelse om sygdom

___ Retningslinjer for personlig fremtræden

___ Rygepolitik

___ Alkoholpolitik

___ Andet: _____

14. Under lovligt fravær som følge af sygdom har medarbejderen pligt til loyalt at samarbejde med jobcentret og kommunen og således ikke modarbejde arbejdsgivers mulighed for at opnå sygedagpengerefusion.

15. Andre væsentlige vilkår:

Ansættelseskontrakten underskrives i 2 eksemplarer, hvoraf det ene eksemplar udleveres til medarbejderen.

Den _____ 20

Den _____ 20

Arbejdsgiver

Tandplejer

Bilag 7

OBLIGATORISK ANSÆTTELSESKONTRAKT

8 timers arbejde eller derunder pr. uge (timelønnede)

Mellem

Tandplejer _____

Adresse _____

CPR-nr. _____

og

Arbejdsgiver _____

Adresse _____

er indgået følgende aftale:

1. For ansættelsen gælder overenskomsten mellem Danske Tandplejere og Tandlægeforeningen (afsnit III).

Parterne forpligter sig til at sætte sig ind i overenskomsten.

2. Tiltrædelsesdato _____, jf. pkt. 4

Tandplejerens anciennitet regnes fra _____.

(Hvis ansættelsesforholdet er overdraget i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.)

3. **Ansættelsesform**

___ a. **Fast ansættelse.** Overenskomstens § 26 regulerer opsigelsesvarslerne.

___ b. **Tidsbegrænset ansættelse**, der varer frem til _____, hvor det ophører uden yderligere varsel. I ansættelsesperioden kan opsigelse finde sted fra hver af parterne med overenskomstens sædvanlige opsigelsesvarsler, jfr. § 26.

___ c. **Midlertidig ansættelse** af maksimalt 1 måneds varighed. Opsigelse kan fra begge sider ske uden varsel.

4. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid udgør ____ timer.

Arbejdstiden er inklusive frokostpause Ja ____ Nej ____

A: Er den ugentlige arbejdstid inklusive frokostpause, indgår frokostpauserne i den nedenfor anførte placering af arbejdstiden.

B: Er den ugentlige arbejdstid eksklusiv frokostpause, er arbejdstiden nedenfor tillagt frokostpauser og fratrækkes derfor ved beregning af den ugentlige arbejdstid.

Arbejdstiden fastlægges på følgende tidspunkter:

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. _____

5. Opsigelse

I de første 3 måneder af ansættelsen gælder der et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage til fratrædelse senest med udgangen af den 3. ansættelsesmåned, Herefter kan ansættelsesforholdet opsiges af begge parter med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Efter et års ansættelse anvendes opsigelsesvarslerne i funktionærlovens § 2. Bestemmelserne i funktionærlovens § 2b og §§ 3 og 4 finder tilsvarende anvendelse.

6. Løn:

6A. Lønnen fastsættes i overensstemmelse med overenskomsten (§ 10, stk. 1) til pr. måned

kr. _____

6B. Personligt tillæg (overenskomstens § 21, stk. 1)

kr. _____

Løn i alt pr. time (6A + 6B)

kr. _____

(Løn i alt pr. måned kr.

kr. _____)

7. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, eventuelt over en konto i et pengeinstitut, og skal være til rådighed den sidste bankåbningsdag i måneden.

Bank og konto nr.: _____

8. Pension

Det til enhver tid fastsatte pensionsbidrag indbetales hver måned af arbejdsgiveren til PFA-Pension, Forsikringsselskab. Tandplejerens bidrag inkl. eventuelt frivilligt bidrag tilbageholdes i lønnen.

A: Arbejdsgiverens bidrag udgør: _____%

B: Tandplejerens bidrag udgør: _____%

C: Tandplejerens eventuelle frivillige bidrag udgør: _____%

Samlet pensionsbidrag: _____%

9. Arbejdsområder

Der er aftalt følgende arbejdsområder:

10. Sygdom og barsel

Tandplejeren har ikke krav på løn under sygdom og fravær på grund af graviditet, barsel og adoption.

11. Ferie

Ferieloven er gældende for ansættelsesforholdet.

12. Tilsyn og tavshedspligt

Tandplejeren er pligtig til at indordne sig under de for klinikken gældende regler (overenskomstens § 18).

13. Der er udleveret:

___ Personalehåndbog

___ Retningslinjer for meddelelse om sygdom

___ Retningslinjer for personlig fremtræden

___ Rygepolitik

___ Alkoholpolitik

___ Andet: _____

14. Under lovligt fravær som følge af sygdom har medarbejderen pligt til loyalt at samarbejde med jobcentret og kommunen og således ikke modarbejde arbejdsgivers mulighed for at opnå sygedagpengerefusion.

15. Andre væsentlige vilkår:

Ansættelseskontrakten underskrives i 2 eksemplarer, hvoraf det ene eksemplar udleveres til medarbejderen.

Den _____ 20

Den _____ 20

Arbejdsgiver

Tandplejer

Bilag 8

Nedsættelse af arbejdsgruppe vedrørende udarbejdelse af forslag til bestemmelser om valg af tillidsrepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at man i overenskomstperioden 2020-2023 vil nedsætte en fælles arbejdsgruppe, som vil få i opdrag i et forpligtende samarbejde at afdække muligheder og vilkår for kommende regler i overenskomsten om valg af tillidsrepræsentanter.



| Tandlæge
foreningen

