

**Folkeoplysnings-
organisationernes
arbejdsgiversamarbejde
(FOAS)**

**Lærernes
Centralorganisation (LC)**

FOAS' almene overenskomst

2018

Indhold

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 1. Område	3
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	4
§ 2. Generelle ansættelsesvilkår	4
§ 3. Løn til ledere	5
§ 4. Løn til øvrige ansatte	6
§ 5. Centralt fastsatte tillæg til øvrige ansatte	7
§ 6. Lokalt fastsatte tillæg til øvrige ansatte	8
§ 7. Ulempegodtgørelser	9
§ 8. Lønanciennitet	10
§ 9. Pension	11
§ 10. ATP	11
§ 11. Efterindtægt	11
§ 12. Ferie	12
§ 13. Sygdom	15
§ 14. Arbejdstid	15
§ 15. Befordringsgodtgørelse	18
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	18
§ 17. Tjenestefrihed pga. barsel og andre familiemæssige forhold	19
§ 18. Efter- og videreuddannelse / videreudvikling	19
§ 19. Tillidsrepræsentantregler	19
§ 20. Regler for samarbejde	20
§ 21. Frihed til organisationsarbejde (frikøb)	20
§ 22. Tjenestefrihed uden løn	20
§ 23. Socialt kapitel	20
§ 24. Afsked	21
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	23
§ 25. Ansættelse	23
§ 26. Løn	23
§ 27. Tjenesterejser	24
§ 28. Afsked	24
KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER	24
§ 29. Anden beskæftigelse	24
§ 30. Overgangsbestemmelser	25
§ 31. Institutioner der overgår til rammeoverenskomsten	25
§ 32. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse	25
Protokollat 1. Lønindplacering af ordblinde- og specialundervisningsundervisere, der var ansat før 01.04.2008	27
Bilag 1. Vejledning om modregning ved ansattes udførelse af opgaver uden for overenskomsten inden for samme FOAS-enhed	28
Bilag 2. Samarbejde ved FOAS-institutioner	30
Bilag 3. Historisk redegørelse for Puljen til lokale tillæg, jf. § 6, stk. 1	34

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten dækker ansatte, der direkte servicerer borgerne eks. ved undervisning, vejledning, sagsbehandling m.v. ved de af FOAS' medlemsorganisationers lokale enheder, der har tilsluttet sig overenskomsten.

Bemærkning:

Dækningsområdet omfatter ikke teknisk-administrativt personale.

Stk. 2

Overenskomsten dækker desuden ledere af daghøjskoler og ledere af specialundervisning og ledere af ordblindeundervisning ved de af FOAS' medlemsorganisationers lokale enheder, der har tilsluttet sig overenskomsten.

Stk. 3

Lokale enheder, tilsluttet en af FOAS' medlemsorganisationer, kan tilslutte sig ved, at bestyrelsen fremsætter anmodning herom til FOAS' sekretariat, som fremsender kopi af tilslutningsskrivelsen til Uddannelsesforbundet.

Bemærkning:

Ved overenskomstens indgåelse i 2008 overgik en række FOAS-enheder automatisk til denne overenskomst. Det drejede sig om enheder, der indtil indgåelse af FOAS' almene overenskomst havde været omfattet af:

- Overenskomst mellem LC og AOF Danmark
- Rammeoverenskomsten mellem DOAS og LC

Stk. 4

Overenskomsten omfatter ikke undervisere ved FIU-virksomhed, ledere og lærere ved undervisning m.v. iht. Lov om støtte til folkeoplysning, ansatte, der er omfattet af FOAS-LC-overenskomsten for sprogcentre, anden virksomhed, hvor FOAS' lokale enheder bliver forpligtet ved driftsoverenskomster til at følge en bestemt overenskomst samt ansatte omfattet af de af Dansk Flygtningehjælp og AOF's enheder allerede indgåede overenskomster.

Stk. 5

Ansatte efter denne overenskomst som udfører undervisning ved det i stk. 4 nævnte i samme FOAS-enhed, modregnes i lønnen for den derved opståede indtægt inkl. feriepenge, og underviserens arbejdstid nedskrives med det antal arbejdstimer, som undervisning med tilhørende forberedelse udløser efter hhv. lov om støtte til folkeoplysning og FIU-virksomheden.

Bemærkning:

Det betyder, at en ansat, der fx underviser som lærer i FOAS-enhedens aftenskole, får udbetalt aftenskolelærerløn med tilhørende feriepenge. Denne løn samt feriepengene modregnes derefter i den ansattes løn samt ret til løn og særlig feriegodtgørelse under

ferie. På samme måde fratrækkes i arbejdstidsopgørelsen, de arbejdstimer, der er udført i aftenskolen, dvs. undervisningstiden omregnet til arbejdstimer iht. aftenskolelærernes løn og arbejdstid. Der henvises i øvrigt til bilag 1.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. Generelle ansættelsesvilkår

Stk. 1

Ansættelse kan ske som:

1. Månedslønnet ansættelse i stilling uden tidsbegrænsning
2. Månedslønnet ansættelse i tids-, opgave- eller begivenhedsbegrænset stilling
3. Timelønnet ansættelse

Stk. 2

Som månedslønnede ansættes medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 12 arbejdstimer om ugen, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse. Hvis der er tale om ordblinde- og specialundervisning er grænsen for ansættelse på månedsløn dog 8 arbejdstimer om ugen.

Stk. 3

Tidsbegrænset ansættelse kan ske, hvis der foreligger konkrete årsager, der kan konstateres før ansættelsen.

Stk. 4

Ved ansættelse på deltid ydes løn og pension i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad. Alle timegrænser reguleres i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad, med mindre andet fremgår af den enkelte bestemmelse.

Bemærkninger:

Der tilstræbes fuldtidsstillinger. Ansættelse på deltid kan dog ske, hvis det ikke er muligt at ansætte på fuld tid eller den ansatte ønsker det.

Hvis en deltidsansat gennem flere måneder har merarbejde, skal der foretages en vurdering af, om grundlaget for fastsættelsen af den pågældendes beskæftigelsesgrad er ændret, og der derfor bør ske regulering af denne.

Den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at reguleringen sker med tilbagevirkende kraft.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

Lønninger angives i statslige skalatrin eller som tillæg i statsligt grundbeløb (31.3.12-niveau). Lønningerne reguleres efter de til enhver tid gældende aftaler om lønninger inden for det statslige forhandlingsområde.

Stk. 7

For ansatte med flere arbejdssteder skal arbejdsgiveren fastsætte et hovedarbejdssted.

Bemærkning:

Som hovedregel fastsættes dette som det arbejdssted, hvor hovedparten af tjenesten er placeret.

Stk. 8

Ændring af hovedarbejdssted, der skal være sagligt begrundet og tidsubegrænset, varsles med individuelt opsigelsesvarsel. Hvis ændringen medfører en daglig mertransport på under 2 x 35 km. er varslet dog kun 1 måned.

Bemærkning:

Ved tjeneste andre steder end hovedarbejdsstedet medregnes transporttiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid, ligesom der udbetales godtgørelse for transportudgifter iht. de for Statens Tjenestemænd gældende regler, jf. § 15. Såfremt der rejses direkte mellem bopæl og det andet arbejdssted, medregnes alene tid og udgift for den del af transporten, der ligger ud over medarbejderens transport mellem bopæl og hovedarbejdssted.

Stk. 9

Ledere, jf. § 1 stk. 2, kan tillægges pligtige undervisningstimer.

§ 3. Løn til ledere

Stk. 1

Daghøjskoler

Ledere af daghøjskoler aflønnes efter et intervallønsystem. Intervallet, jf. stk. 2, angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder.

Lønnen fastsættes til et årligt grundbeløb (31.3.12-niveau) afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner inden for følgende beløbsrammer (31.3.12-niveau):

Stillingsbetegnelse	Minimum	Maksimum
Ledere	431.543 kr.	550.017 kr.
Souschefer og afdelingsledere	384.238 kr.	477.497 kr.

Fra 1.4.2020

Stillingsbetegnelse	Minimum	Maksimum
Ledere	435.815 kr.	555.462 kr.
Souschefer og afdelingsledere	388.043 kr.	482.224 kr.

Bemærkninger:

Det forudsættes, at alle får en lønfremgang på 1 % pr. 1.4.2018 og igen 1 % pr. 1.4.2020.

Stk. 2

Ordblinde- og specialundervisning

Ledere af ordblinde- og specialundervisning aflønnes efter følgende minimumsmodel:

Stillingsbetegnelse	Skalatrín	Tillæg (31.3.12-niveau)
Ledere med min. 9 ansatte	47	54.633 kr.
Øvrige ledere samt souschefer	44	51.047 kr.
Afdelingsledere	44	44.482 kr.

Fra 1.4.2020 stiger beløbene til:

Stillingsbetegnelse	Skalatrín	Tillæg (31.3.12-niveau)
Ledere med min. 9 ansatte	47	59.265 kr.
Øvrige ledere samt souschefer	44	55.295 kr.
Afdelingsledere	44	48.665 kr.

Stk. 3

Ud over minimumslønnen / intervallønnen kan arbejdsgiveren beslutte at yde tillæg.

Lokalt aftalte løndele for ledere reguleres med 1% pr. 1. 4.2018 og igen med 1 % pr. 1.4.2020.

Stk. 4

Faste tillæg (herunder tillæg efter stk. 2) er pensionsgivende.

Stk. 5

Ved ansættelse af ledere fremsender arbejdsgiveren, efter drøftelse med lederen, forslag til aftale om aflønning til Uddannelseslederne. Uddannelseslederne tilbagesender aftalen med underskrift eller begærer forhandling. Såfremt Uddannelseslederne ikke inden for en frist af 12 arbejdsdage (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endeligt godkendt.

Bemærkninger:

Forslag kan også fremsættes af Uddannelseslederne.

§ 4. Løn til øvrige ansatte

Stk. 1

Ansatte aflønnes efter statens skalatrín med skalatrínene 31, 33, 36, 38 og 41.

Stk. 2

Oprykning til næste skalatrín sker hvert andet år, jf. § 8.

§ 5. Centralt fastsatte tillæg til øvrige ansatte

Stk. 1

Månedslønnede får et årligt pensionsgivende tillæg på 13.162 kr. (31.3.12-niveau). Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 2

Til ansatte der underviser efter lov 375 om danskuddannelse til voksne udlændinge ydes et pensionsgivende tillæg pr. undervisningstime ved denne undervisning inden for de første 712,5 undervisningstimer.

Tillægget har følgende størrelse i grundbeløb (31.3.12-niveau): 68,25 kr.

Bemærkninger:

Se også stk. 4.

Tillægget udligner forskellen mellem lønnen for undervisning i danskuddannelse på hhv. FOAS' sprogcenteroverenskomst og denne overenskomst.

Stk. 3

Til ansatte, der underviser i ordblinde- eller specialundervisning ydes et pensionsgivende tillæg pr. undervisningstime ved denne undervisning inden for de første 712,5 undervisningstimer.

Tillægget har følgende størrelse i grundbeløb (31.3.12-niveau): 54,39 kr.

For OBU-undervisere, som i perioden fra den 1. august 2014 til den 31. juli 2015 har haft mere end 680 undervisningstimer, ydes et personligt tillæg, der udgør 80,77 kr. pr. time (31.3.12-niveau), der er undervist udover 680 timer, med henblik på at undgå en direkte lønnedgang for disse medarbejdere.

Bemærkninger:

Se også stk. 4.

Ordblinde- og specialundervisere, der allerede var ansat pr. 1. april 2008, er indplaceret i en personlig ordning i henhold til protokollat 1. Den personlige ordning kan ligeledes medtages ved overgang fra offentlig eller privat arbejdsgiver, såfremt overgangen sker indenfor 2 måneder.

Stk. 4

For undervisningstimer ud over 712,5 timer ydes et pensionsgivende tillæg på 110,34 kr. (31.3.12-niveau), jf. dog stk. 5.

Stk. 5

Ved en samlet beskæftigelsesgrad på under 60 % ved normperiodens afslutning udbetales der ikke undervisningstillæg i henhold til stk. 4.

Ved en samlet beskæftigelse på mindst 60 % ved normperiodens afslutning udbetales der undervisningstillæg i henhold til stk. 4, for den del af undervisningstiden, der overstiger følgende grænse:

Faktisk arbejdstid/nettofuldtidsnorm * 712,5 undervisningstimer

Ved opgørelsen af den faktiske arbejdstid medregnes al arbejds- og undervisningstid, der er omfattet af FOAS-overenskomsterne hos samme arbejdsgiver (CVR-nr.).

Bemærkning: Med nettofuldtidsnorm forstås 1924 timer minus s/h-dage, ferie og feriefridage.

§ 6. Lokalt fastsatte tillæg til øvrige ansatte

Stk. 1

Ved hver enhed er der en pulje til lokale tillæg. Puljen opgøres som grundbeløb pr. årsværk (31.3.12-niveau). Beløbets størrelse er forskellig fra enhed til enhed. Puljens grundbeløb/årsværk for den enkelte enhed er indtil 31.3.2020 uændret i forhold til 1.1.2013. Grundbeløbet er inklusive pension og ferietillæg.

Alle lokale FOAS-enheder har en lokal lønpulje.

Den enkelte enhed har pligt til at indberette den lokale lønpuljes grundbeløb/årsværk til Uddannelsesforbundet senest 1.10.2019, hvis dette ikke allerede er sket. I tilfælde af evt. tvister om puljens størrelse/beregning gælder historisk notat om puljens oprindelse jf. bilag 3.

Pr. 01.04.2020 forhøjes puljens grundbeløb/årsværk med 4.400 kr. inkl. pension og ferietillæg (31.3.12-niveau).

For nyetablerede FOAS-enheder udgør den lokale lønpulje pr. 1.4.2018 mindst 9.500 kr. pr. årsværk i grundbeløb (31.3.12-niveau). Beløbet stiger pr. 1.4.2020 til 13.900 kr.

Puljens samlede størrelse i grundbeløb opgøres hvert år i første kvartal som grundbeløb pr. årsværk gange aktuelt antal årsværk.

Stk. 2

Der skal lokalt aftales tillæg for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant. Tillægget bortfalder ved funktionens ophør.

Midlerne afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 3

De lokale parter forventes at tage stilling til, om og hvordan de lokale lønmidler kan hjælpe med til at forbedre vilkårene for lærere, der arbejder på skæve tider, med delt tjeneste eller på flere arbejdspladser.

Der kan lokalt indgås aftale mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentant om, at de ansatte kan konvertere lokalt aftalte ulempetillæg til tid.

Bemærkninger:

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant indgås aftale om konvertering mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundet.

Aftalen mellem tillidsrepræsentanten og arbejdsgiveren fastlægger, hvordan der konverteres. Derefter er det op til den enkelte om vedkommende rent faktisk vil konvertere.

Midlerne afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 4

Anvendelsen af puljen til lokale tillæg forhandles mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentant ved en årlig forhandling i 1. kvartal.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, indgås aftaler mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundet.

Forhandlingerne sker på baggrund af FOAS-enhedens opgørelse af aktuelt antal årsværk, som meddeles tillidsrepræsentanten, henholdsvis Uddannelsesforbundet, ved forhandlingernes start.

Det er forudsat, at forhandlingerne er afsluttet inden udgangen af 1. kvartal.

Tillæg kan gives som varigt, midlertidigt eller som engangsbeløb.

Aftalen om fordeling af puljen kan i løbet af året opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en måned. Varslingsperioden anvendes til at forhandle ny aftale på plads.

Opsigelse af varige tillæg varsles dog med samme varsel som ved afskedigelse.

Det kan aftales, at tillæg, der ikke er varige, anses for opsagt fra begge parter senest med udgangen af 1. kvartal i det kommende år.

Tillæg kan ydes som pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende.

Stk. 5

Kan der ikke opnås enighed lokalt optages der forhandlinger mellem LC og FOAS inden for 4 uger fra begæringens fremsættelse. Opnås der ikke enighed mellem de centrale parter, fordeles den lokale pulje ligeligt blandt de ansatte for den pågældende periode, jf. stk. 4 (fra 1. april – 31. marts) .

§ 7. Ulempegodtgørelser

Stk. 1

For tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 og for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage ydes kr. 49,50 kr. (31.3.12-niveau) pr. præsteret arbejdstime (fra start til slut på pålagt tjeneste i de angivne tidsrum).

Stk. 2

Tillæg udbetales månedsvis bagud.

§ 8. Lønanciennitet

Stk. 1

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. trin i lønforløbet, medmindre der tillægges anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2

Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hver 2 års lønanciennitet.

Stk. 3

Ved førstegangsansættelse medregnes undervisningsvirksomhed inden for overenskomstens dækningsområde i lønancienniteten.

Stk. 4

Såfremt der efterspørges kvalifikationer til undervisning i ordblinde- eller specialundervisning medregnes dog undervisningsvirksomhed og anden relevant beskæftigelse efter uddannelsen til lærer eller anden tilsvarende uddannelse.

Stk. 5

Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet.

Bemærkning:

Forhøjet lønanciennitet kan fx tillægges, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 6

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 8 arbejdstimers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Halv lønanciennitet optjenes ved beskæftigelse under 8 timer pr. uge.

Stk. 7

Når en timelønnet overgår til månedsløn, medregnes tiden som timelønnet i hele år uden hensyntagen til antal timer.

Bemærkning:

Der medregnes tiden med uafbrudt timelønsansættelse, idet der ses bort fra sæson- og feriebegrundede afbrydelser.

§ 9. Pension

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør 17,3 %. Arbejdsgiveren betaler det fulde pensionsbidrag, der beregnes af den pensionsgivende løn. Pensionsbidrag indbetales til Lærernes Pension. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin samt pensionsgivende tillæg. Lærernes Pension: www.lppension.dk.

Stk. 2

Der indbetales pensionsbidrag for ansatte, der er ansat mindst 15 arbejdstimer pr. uge.

Der indbetales dog pensionsbidrag for ordblinde- og specialundervisere, der er ansat til mere end 8 arbejdstimer pr. uge.

Stk. 3

Månedslønnede er omfattet af en gruppelivsordning (nr. 27001-735) inkl. dækning ved kritisk sygdom tegnet i Forenede Gruppeliv. Arbejdsgiveren betaler præmien til gruppelivsordningen.

Bemærkning:

Ordningen tegnes hos Forenede Gruppeliv: www.fg.dk. Der indbetales bidrag med angivelse af den ansattes navn og cpr.nr.

Bidraget udgør pr. 1.4.2018 172,00 kr. pr. måned.

§ 10. ATP

Stk. 1

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A

§ 11. Efterindtægt

Stk. 1

Ved dødsfald i ansættelsestiden ophører lønudbetalingen på dødsfaldstidspunktet. Såfremt den ansatte har ægtefælle eller børn under 18 år, overfor hvem den ansatte har forsørgelsespligt, udbetales 1, 2 eller 3 måneders løn som efterindtægt, når den ansatte ved dødsfaldet har haft ansættelse i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Bemærkninger:

Bestemmelsen er identisk med funktionærlovens § 8, og skal således fortolkes i overensstemmelse hermed. Ved ægtefælle forstås en person, som man har indgået ægteskab eller partnerskab med, hvorimod en samlever ikke er at betragte som ægtefælle. Der kan stilles krav om dokumentation for forsørgelsespligten overfor såvel

ægtefællen (fx ved separation) som børn under 18 år (fx underholdsbidrag ved skilsmisse). Ved dødsfald ophører den almindelige lønudbetaling fra dødsfaldstidspunktet, og efterindtægten starter fra samme dag og nøjagtig henholdsvis 1, 2 eller 3 måneder.

Efterindtægten udgøres af lønnen på dødsfaldstidspunktet. Der reguleres således ikke for lønstigninger m.v. efter dødsfaldet.

Der udbetales ikke efterindtægt for ansatte, der har orlov uden løn.

Efterindtægten er A-indkomst for ægtefællen, og der skal indeholdes såvel skat som arbejdsmarkedsbidrag. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af efterindtægten.

§ 12.a Ferie

Stk. 1

Til månedslønnede ydes ferie med løn efter ferielovens regler, herunder overgangsregler vedrørende ny ferielov, med de afvigelser, der fremgår af følgende bestemmelser:

Bemærkning: Der henvises til Moderniseringsstyrelsens vejledning om optjening og afholdelse af ferie i forbindelse med overgangen til den nye ferielov, der træder i kraft 1/9/2020.

Stk. 2

Til månedslønnede, som ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end i det forudgående kalenderår (optjeningsår), ydes ferielønnen med samme brøkdel, som tjenesten har andraget i gennemsnit i det foregående kalenderår (optjeningsår).

Bemærkning:

Bestemmelsen skal forstås således, at har man været fuldtidsansat i optjeningsåret og er deltidsansat i ferieafviklingsåret, så skal der udbetales fuld løn under ferien, og omvendt, hvis der kun har været tale om deltidsansættelse i optjeningsåret.

Stk. 3

Til månedslønnede ydes særlig feriegodtgørelse med 1,5 % i stedet for ferietillæg efter ferieloven.

Stk. 4

Til ledere af ordblinde- og specialundervisningen ydes særlig feriegodtgørelse dog med 1,7 %.

Bemærkning:

Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret

med tillæg af:

- a) den ansattes egetbidrag til ATP og
- b) arbejdsmarkedsbidrag

og fradrag af:

- a) udbetalt særlig feriegodtgørelse,
- b) løn for deltidsansattes merarbejde og
- c) feriegodtgørelse (12,5 %) af løn for sådant merarbejde.

Stk. 5

Til deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste arbejdstid, men inden for den normale 37 timers arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 12,5 %.

Bemærkning:

Der udbetales ikke feriegodtgørelse for overtid.

Stk. 6

Såfremt en ansat bliver syg under afvikling af ferie, kan der ydes erstatningsfrihed, når særlige omstændigheder taler herfor. Det bør herved tages i betragtning, f.eks. om sygdommen er af længere varighed eller alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst i tjenesten. Det er op til arbejdsgiveren at bestemme, om sygdom kræves dokumenteret ved lægeerklæring. Arbejdsgiveren fastsætter tidspunktet for afholdelse af erstatningsfriheden.

Stk. 7

For medarbejdere, der ikke har optjent ret til løn under ferie, skal der ske fradrag i lønnen, når medarbejderen holder ferie. Der foretages fradrag i lønnen med 7,4 timer for hver afholdt feriedag. For deltidsansatte foretages fradraget svarende til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Frdraget for en time beregnes som $1/1924$ af den ferieberettigede årsløn for en fuldtidsansat på det aktuelle skalatrin.

Stk. 8

Arbejdsgiveren og den ansatte kan skriftligt indgå aftale om, at feriedage ud over 20 pr. år overføres til det følgende ferieår. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie. I tilfælde af opsigelse behandles evt. overført ferie som anden ferie.

Stk. 9

Ud over ferie efter ferielovens bestemmelser optjener den ansatte 0,42 feriefri dag med løn for hver måneds ansættelse svarende til 5 dage pr. år.

Bemærkninger:

Disse feriefridage optjenes i kalenderåret og afvikles i perioden 1. maj til 30. april (afviklingsåret for feriefridage), som følger efter optjeningsåret.

En deltidsmedarbejder optjener ret til feriefridage på tilsvarende måde som fuldtidsmedarbejdere, og får på feriefridagen løn svarende til beskæftigelsesgraden.

Feriefridage afvikles i overensstemmelse med den ansattes ønsker, hvis det er foreneligt med tjenesten. Tidspunktet for afholdelse af feriefridagene skal aftales mellem ledelsen og den enkelte medarbejder. Ledelsen kan ikke pålægge medarbejderen at holde feriefridage.

Ved afvikling af en særlig feriefridag ydes fuld sædvanlig løn beregnet for en gennemsnitlig arbejdsdag. Feriefridagen medregnes i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time for fuldtidsansatte. For deltidsansatte reguleres i forhold til beskæftigelsesgrad.

Ikke-afviklede feriefridage udbetales ved afviklingsårets udløb, med mindre det er aftalt, at de overføres til det efterfølgende afviklingsår. Ved fratræden udbetales ligeledes godtgørelse for ikke-afviklede feriefridage.

Kontant godtgørelse for særlige feriefridage udgør 2,5 % af de løndele, der indgår i beregningsgrundlaget for særlig feriegodtgørelse, jf. bemærkningen til stk. 4.

§ 12. b Ferie

Fra 1/9/2020 erstattes § 12.a af bestemmelserne i denne paragraf.

Bemærkning: Ved fortolkning af bestemmelserne i § 12.b lægges til grund, at parterne er enige om, at der er tale om uændret videreførelse af de hidtidige regler, jf. § 12.a, med de ændringer, der er nødvendige af hensyn til tilpasning til ny ferielov, der træder i kraft 01.09.2020.

Stk. 1

Til månedslønnede ydes ferie efter reglerne i gældende statslige aftale om ferie indgået mellem Finansministeriet og CFU med de afvigelser, der fremgår af nedenstående bestemmelser.

Bemærkning:

Såvel disse bestemmelser som den statslige ferieaftale supplerer ferieloven (og erstatter den altså ikke).

Stk. 2

Til ledere af ordblinde og specialundervisning ydes særligt ferietillæg med 0,2 %-point ud over det generelle niveau for tillægget ifølge ferieaftalen.

Stk. 3

For afvikling af de særlige feriefridage gælder, at disse afvikles i overensstemmelse med den ansattes ønsker, hvis det er foreneligt med tjenesten. Tidspunktet for afholdelse af feriefridagene skal aftales mellem ledelsen og den enkelte medarbejder. Ledelsen kan ikke pålægge medarbejderen at holde feriefridage.

Feriefridage afvikles som hele dage, med mindre ledelsen og medarbejderen aftaler andet.

Ikke-afviklede feriefridage udbetales i slutningen af afviklingsåret for feriefridage, dvs. april måned, med mindre det er aftalt, at de overføres til det efterfølgende afviklingsår for feriefridage.

Stk. 4

Der optjenes ikke ret til ferie med løn under fravær, hvor der ikke ydes løn eller pension.

Bemærkning:

Dette betyder, at der ydes ferie med løn for den del af en barselsorlov, hvor der indbetales pension, selvom der ikke ydes løn. Hvis der gives orlov helt uden løn og pension optjenes der ikke ret til ferie.

Stk. 5

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Vilkår herfor følger ferieloven og ikke ferieaftalen.

§ 13. Sygdom

Stk. 1

Månedslønnede får fuld sædvanlig løn under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår såvel grundløn som fast påregnelige tillæg.

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 arbejdstimer, svarende til 7,4 arbejdstimer pr. dag.

Stk. 2

Arbejdsåret fastlægges som perioden 1. januar - 31. december med mindre andet lokalt aftales.

Stk. 3

Hvis den ansatte ønsker det, har vedkommende krav på en halv times frokostpause. Såfremt arbejdsgiveren kræver, at den ansatte står til rådighed i pausen, er pausen en del af tjenesten.

Bemærkning:

Småpauser til personlige fornødenheder er en del af tjenesten. Arbejdsgiveren kan ikke kræve, at den ansatte holder frokostpause. Ansatte, der ved denne overenskomsts indgåelse har betalt frokostpause, bevarer denne som en individuel ret.

Stk. 4

Ferie- og søgnehellidage medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Stk. 5

Fravær på grund af sygdom eller andet lovligt fravær indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Arbejdsdage, der ikke er omfattet af en arbejdsplan, medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Bemærkning: "Arbejdsdage, der ikke er omfattet af en arbejdsplan" kan fx forekomme ved barsel og langtidssygdom.

Stk. 6

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet. Hvis tjenesten, af hensyn til deltagerne, må deles, skal den deles af en periode på mindst 1 time. Ledelsen kan endvidere dele tjenesten efter ønske fra medarbejderen, jf. stk. 3.

Stk. 7

Medarbejderen kan højst pålægges 45 arbejdstimer pr. uge inkl. evt. forberedelse til undervisning.

Stk. 8

Medarbejderen skal til enhver tid kende sin arbejdstid mindst 3 måneder frem. Dette kan fx ske ved, at institutionen har en daglig arbejdstid.

Ændring af tjeneste, der er placeret mandag - fredag mellem kl. 8 og 16, skal varsles med mindst 4 døgn. Ændring af tjeneste, der er placeret ud over dette tidspunkt skal varsles med mindst 4 uger.

Bemærkning:

Senere end 4 døgn / 4 uger kan arbejdsplanen kun ændres ved uforudsete begivenheder, som det ikke har været muligt at tage med i planlægningen.

Stk. 9

Der udleveres månedligt arbejdstidsopgørelser til medarbejderen og ved arbejdsårets udløb en årsopgørelse.

Bemærkning:

Den månedlige opgørelse kan fx laves på baggrund af en arbejdsplan, en teamaftale eller medarbejderens arbejdstidsregistrering.

Stk. 10

Overstiger det opgjorte antal arbejdstimer ved arbejdsårets udgang, d. 31. december, den årlige arbejdstid (1924 timer + evt. overført undertid/overtid), afspadseres de fremkomne overtimer med et tillæg på 50 % inden 3 måneder efter arbejdsårets udløb. Afspadsering skal ske som hele fridage, med mindre andet er aftalt med medarbejderen.

Afspadseringens placering tilrettelægges efter drøftelse med medarbejderen. Såfremt afspadsering ikke er mulig, honoreres overarbejde med betaling svarende til 1/1924 af medarbejderens årsløn på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 %.

Stk. 11

Udviser opgørelsen undertid i forhold til den årlige arbejdstid, kan undertimerne overføres til det følgende arbejdsår efter følgende retningslinjer:

1. Der kan overføres indtil 200 timer fra et arbejdsår til det næste.
2. De overførte timer tilspadseres i forholdet 1:0,75.

Stk. 12

Deltidsansattes merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med frihed af samme varighed eller normal timeløn. Har merbeskæftigelsen permanent eller længerevarende karakter ændres beskæftigelsesgraden.

Bemærkning:

Der foreligger først overarbejde, når arbejdstidsnormen for fuldtidsansatte er overskredet.

Stk. 13

Hvis en del af tjenesten er undervisning, gælder følgende for denne del:

Undervisning er en aktivitet for og sammen med deltagerne, hvor der sker en planlagt, fremadskridende proces.

Undervisningstid omregnes til arbejdstid ved at multiplicere med 1,922.

For medarbejdere, der underviser ved danskuddannelsen, jf. § 5, stk. 2, og som ikke har gennemført uddannelsen til lærer i dansk som andetsprog, udgør omregningsfaktoren 2,022, indtil de har gennemført deres uddannelse, dog maksimalt i 3 år.

Forberedelsestiden anvendes til:

- Planlægning, forberedelse og efterbehandling af undervisningen
- Udarbejdelse og udvælgelse af undervisningsmaterialer til den konkrete undervisning
- Kommentering og vurdering af deltagernes arbejde, medvirken i forskellige pædagogisk-administrative funktioner i tilknytning til undervisningen, f.eks. forløbsbeskrivelse, fremmødeliste og lignende
- Almindeligt tilsyn med udstyr og inventar til undervisningen
- Pauser i forbindelse med undervisningen

Bemærkninger:

Der er i forberedelsesfaktoren ikke afregnet for fx samarbejde med myndigheder og andre omkring deltagerne, rettearbejde, se dog nedenfor, testarbejde, holdlærerfunktion mv.

For de medarbejdere, der underviser ved danskuddannelsen, jf. § 5, stk. 2, indgår rettearbejdet dog i forberedelsestiden, bortset fra rettearbejde på DU 1,6, DU 2,6 og DU 3,5+6 i henhold til nugældende lov.

Ved genvisitering (OBU) gælder følgende:

Genvisiteringsproceduren består af 2 dele:

1. Slutevaluering af den gennemførte undervisning, herunder kursistens udbytte heraf. Denne del af genvisiteringen afvikles inden for forberedelsestiden.
2. En begrundet indstilling om genvisitering. Denne del af genvisiteringen er ikke indeholdt i forberedelsestiden.

Det forudsættes, at lærere og kursister skal have pauser i forbindelse med undervisningen (10 minutters pause pr. 45 minutters undervisning). Disse pauser afregnes gennem omregningsfaktoren. Pausetid, der ikke anvendes som pauser i forbindelse med undervisningen, kan anvendes til (evt. delvis) dækning af en frokostpause.

Der er ledelsesret over 50 % af forberedelsestiden. Såfremt der planlægges med tilstedeværelse ud over undervisning forudsættes, at de nødvendige lokaler og faciliteter er til stede (f.eks. adgang til lokaler med ro, pc og nødvendige materialer).

Stk. 14

Der kan indgås lokal aftale om fravigelse af denne § bortset fra stk. 1, stk. 4, stk. 5 og stk. 12.

§ 15. Befordringsgodtgørelse

Stk. 1

Ved tjenesterejser gælder den statslige aftale om tjenesterejser.

Bemærkning:

Tjenesterejseaftalen omhandler såvel befordringsgodtgørelse som time- og dagpenge.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Efter aftale er der adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn under forudsætning af, at følgende betingelser er opfyldt:

1. Det er barnets 1. og/eller 2. sygedag
2. Hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt
3. Barnet er under 18 år
4. Barnet er hjemmeværende
5. Forholdene på arbejdsstedet tillader det

Stk. 2

Frihed ved barns 1. og 2. sygedag regnes ikke som sygefravær. Adgangen til fravær kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

§ 17. Tjenestefrihed pga. barsel og andre familiemæssige forhold

Stk. 1

Ansatte følger de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om hhv. barsel, adoption og omsorgsdage samt tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

Bemærkning:

Det gælder for så vidt angår børn, der fødes/modtages den 2. januar 2019 eller senere. Hvis barnet er født/modtaget før denne dato finder de hidtidige bestemmelser (aftalerne af 2008) fortsat anvendelse.

§ 18. Efter- og videreuddannelse / videreudvikling

Stk. 1

Efter ansøgning har de ansatte ret og pligt til indtil 5 dage (37 timers) betalt frihed om året til relevant efter- og videreuddannelse / videreudvikling. Dette gælder alle ansatte, uanset beskæftigelsesgrad.

Stk. 2

Deltagelse i sådanne uddannelsesaktiviteter er betinget af de økonomiske og arbejdsmæssige muligheder herfor.

Stk. 3

Arbejdsgiveren indbetaler 0,6 % af lønsummen til FOAS-Uddannelsesforbundets Centrale Uddannelsesfond. Indbetaling sker senest d. 30. april baseret på lønsummen fra året før.

§ 19. Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1

Aftale om tillidsrepræsentantregler for ansatte på FOAS-overenskomster (af 1.4.2008) finder anvendelse.

Stk. 2

Arbejdsgiveren indbetaler et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime til fonden for uddannelse af tillidsrepræsentanter (FUT). Beløbet opgøres en gang årligt pr. 31. december og indbetales senest ultimo februar i det følgende år. Fonden administreres af Uddannelsesforbundet.

Beløbet er:

Pr. 1.4.2018: 38,7 øre

Pr. 1.4.2019: 40,1 øre

Pr. 1.4.2020: 40,6 øre

Bemærkninger:

For fuldtidsansatte ledere beregnes beløbet efter 37 arbejdstimer pr. arbejdsuge. For deltidsansatte ledere beregnes forholdsvist efter beskæftigelsesgraden.

Beløbet betales til Uddannelsesforbundet, Nørre Farimagsgade 15, 1364 København K.

§ 20. Regler for samarbejde

Stk. 1

Det lokale samarbejde skal mindst opfylde de regler, der fremgår af bilag 2.

§ 21. Frihed til organisationsarbejde (frikøb)

Stk. 1

De ansatte har efter aftale med ledelsen ret til at deltage i organisationsarbejde uden løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen dækker organisationsarbejde for Uddannelsesforbundet, herunder frikøb af tillidsrepræsentanter i henhold til TR-aftalen.

Fraværet indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer pr. dag.

Uddannelsesforbundet refunderer lønudgiften for fraværet med 7.4 timer pr. dag.

Lønudgiften beregnes som 1/1924 af den ansattes aktuelle årsløn inkl. det fulde pensionsbidrag og den særlige feriegodtgørelse på 1,5%.

Arbejdsgiveren fremsender regning på lønudgiften til Uddannelsesforbundet, som forbundet skal betale senest løbende måned + 30 dage efter modtagelsen af regningen.

§ 22. Tjenestefrihed uden løn

Stk. 1

Efter ansøgning kan der ydes tjenestefrihed uden løn, hvor dette er foreneligt med tjenestens tarv. Tjenestefrihed uden løn tæller ikke med i lønanciennitet.

§ 23. Socialt kapitel

Stk. 1

Parterne er enige om vigtigheden af rummelige arbejdspladser. Konkret vil parterne understøtte, at det er muligt for medarbejdere med nedsat arbejdsevne at blive ansat / fastholdt på arbejdspladserne, fx ved tilpasning af arbejdsopgaver, arbejdstilrettelæggelse eller lignende.

Stk. 2

Medarbejdere, der ansættes på særlige vilkår, herunder i fleksjob, følger som udgangspunkt overenskomsten.

Stk. 3

Der kan dog ved skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundet aftales fravigelser fra overenskomstens bestemmelser. Det præciseres i den skriftlige aftale mellem parterne, hvilke bestemmelser der er fraveget, og hvilke vilkår der i stedet er aftalt.

§ 24. Afsked

Stk. 1

For månedslønnede gælder funktionærlovens regler (§ 2 og § 2 a) om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Bemærkning:

Der gælder særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter. Disse regler er beskrevet i Aftale om tillidsrepræsentantregler for ansatte på FOAS-overenskomster § 12.

Stk. 2

Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

- 1) 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 ansattes opsigelsesvarsel.
- 2) Det påhviler arbejdsgiveren at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos arbejdsgiveren i mere end 8 måneder i henhold til denne overenskomst, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til Lærernes Centralorganisation (LC).

Bemærkninger:

Adresse: Lærernes Centralorganisation, Niels Hemmingsens Gade 10, 4., 1153 København K. Mail: sikkerlc@skaf-net.dk.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på kr. 25.000.

- 3) Såfremt den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos arbejdsgiveren i mere end 8 måneder, jf. punkt 2, og LC skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller arbejdspladsens forhold, kan LC inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren. Forhandlingen mellem arbejdsgiveren og LC skal være afviklet inden 3 uger fra det tidspunkt, hvor forhandlingen blev begæret.

Bemærkning:

Dette er de såkaldte lokale forhandlinger, idet LC har uddelegeret kompetencen til at føre disse til Uddannelsesforbundet. Det er således ikke den enkelte tillidsrepræsentant, der har kompetencen.

- 4) Opnås der ikke ved den i nr. 3 nævnte forhandling enighed mellem LC og arbejdsgiveren, kan LC inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens parter (FOAS og LC). Forhandlingen skal være afviklet inden 3 uger fra det tidspunkt, hvor forhandlingen blev begæret.
- 5) Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens parter, kan sagen inden for en frist af 1 måned kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Klageskriftet skal foreligge senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften nedsættes efter reglerne i aftalen om rets- og organisationsforhold indgået mellem FOAS og LC vedrørende FOAS' almene overenskomst.
- 6) Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller den lokale enheds forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af opsigelsen.
- 7) Det kan herved pålægges arbejdsgiveren, såfremt den pågældende og arbejdsgiveren ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet.
- 8) Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.
- 9) Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos arbejdsgiveren i mere end 3 måneder i henhold til denne overenskomst, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til LC. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 1 måned begæres forhandlet mellem overenskomstens parter.

Bemærkninger:

Adresse: Lærernes Centralorganisation, Niels Hemmingsens Gade 10, 4., 1153 København K. Mail: sikkerlc@skaf-net.dk.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på kr. 25.000.

- 10) Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem FOAS og LC, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning - nedsat voldgift. Klageskriftet skal foreligge senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften nedsættes efter reglerne i aftalen om rets- og organisationsforhold indgået mellem FOAS og LC vedrørende FOAS' almene overenskomst.
- 11) Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af bortvisningen.

- 12) Det kan herved pålægges arbejdsgiveren at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet.
- 13) Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 25. Ansættelse

Stk. 1

Som timelønnede kan ansættes medarbejdere:

- 1) der gennemsnitligt er beskæftiget under 12 timer ugentligt, jf. § 2 stk. 2, ved ordblinde- og specialundervisning dog 8 timer, eller
- 2) der uanset beskæftigelsens omfang ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med ferier, sygdom, orlov eller lignende, eller
- 3) til anden midlertidig beskæftigelse af mindre end 1 måneds varighed.

Timelønnede efter punkterne 2 og 3 der forsætter ansættelsen ud over 1 måned overgår til månedsløn senest efter 1 måned.

Bemærkning:

En timelønnet, der i en kalendermåned har 12 / 8 timer eller mere i gennemsnit, skal således månedslønnes, såfremt den pågældende også den følgende måned har 12 / 8 timer eller mere i gennemsnit.

§ 26. Løn

Stk. 1

Timelønningen udgør 166,60 kr. i grundbeløb (31.3.12-niveau). Pr. 01.04.2020 udgør grundbeløbet 168,25 kr.

Stk. 2

Timelønningen ved undervisning udgør i grundbeløb 185,96 kr. (31.3.12-niveau). Pr. 01.04.20 udgør grundbeløbet 187,80 kr.

1 undervisningstime honoreres med 1,922 time (357,42 kr. og pr. 1.4.2020 360,96 kr. i grundbeløb, 31.3.12-niveau). Der er hermed afregnet for såvel egen forberedelse som pause i tilknytning til undervisningen.

Stk. 3

For timelønnet danskuddannelse ydes følgende tillæg pr. undervisningstime (31.3.12 - niveau): 68,25 kr. Fra 01.04.2020 udgør tillægget 68,92 kr. (31.3.12-niveau).

Stk. 4

For timelønnet ordblinde- eller specialundervisning ydes følgende tillæg pr. undervisningstime (31.3.12-niveau): 47,08 kr. Fra 01.04.2020 udgør tillægget 47,54 kr. (31.3.12-niveau).

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 27. Tjenesterejser

Stk. 1

Ved tjenesterejser gælder den statslige aftale om tjenesterejser.

Bemærkning:

Tjenesterejseaftalen omhandler såvel befordringsgodtgørelse som time- og dagpenge.

§ 28. Afsked

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 29. Anden beskæftigelse

Stk. 1

Fastansatte kan ikke uden skriftlig aftale med arbejdsgiveren samtidig oppebære ansættelse i tilsvarende konkurrerende virksomhed eller have bibeskæftigelse, der ikke er forenelig med tjenestens tarv.

§ 30. Overgangsbestemmelser

Stk. 1

Ordblinde- og specialundervisere, der var ansat før 01.4.2008, indplaceres i en personlig ordning i henhold til protokollat 1.

Overgangsbestemmelserne anvendes, hvor en FOAS-enhed overgår til denne overenskomst fra en offentlig overenskomst.

Den personlige ordning kan ligeledes medtages ved overgang fra offentlig eller privat arbejdsgiver, såfremt overgangen sker indenfor 2 måneder.

§ 31. Institutioner der overgår til FOAS almene overenskomst

Stk. 1

Ansatte, der ved overgang til denne overenskomst har højere løn og pension, end denne overenskomst åbner mulighed for, bevarer denne højere løn og pension.

§ 32. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

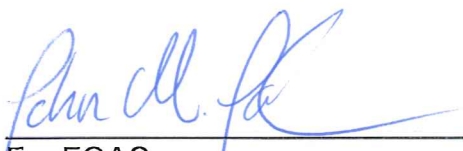
Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2018.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021.

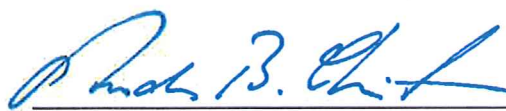
Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler om lønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev sagt op.

København den



For FOAS
John Meinert Jacobsen

København den



For LC
Anders Bondo Christensen

Lærernes Centralorganisation, Niels Hemmingsens Gade 10, 4., 1153 København K.
Tlf, 33768696. Mail: sikkerlc@skaf-net.dk. www.lc.dk

Uddannelsesforbundet, Nørre Farimagsgade 15, 1364 København K. Tlf. 7070 2722.
Mail: . www.uddannelsesforbundet.dk

Uddannelseslederne af 2018, Snaregade 10 A, 1205 København K, Tlf. 2893 0368. Mail:
info @uddannelseslederne.dk

Forenede Gruppeliv, Postboks 442, Krumtappen 4, 1. sal, 2500 Valby. Tlf.: 3916 7800.
Mail: fg@fg.dk. www.fg.dk

Lærernes pension, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup. Tlf. 7021 6131. Mail:
www.lppension.dk

Folkeoplysningsorganisationernes arbejdsgiversamarbejde (FOAS). Sekretariat c/o
AOF Danmark, Molestien 7, 4. sal, 2450 København V, Tlf.: 4188 7770.

De enkelte FOAS-enheder bedes kontakte egen moderorganisation.

Protokollat 1. Lønindplacering af ordblinde- og specialundervisningsundervisere, der var ansat før 01.04.2008

Princippet for indplacering af allerede ansatte lærere, der indtil 31.3.2008 var omfattet af den amtskommunale overenskomst, var, at ingen måtte gå ned i løn – hverken ved overgangen eller ift. den berettigede forventning, som den pågældende ville have haft ved fortsat at følge en offentlig overenskomst ("lukket-gruppe-modellen").

Efter indplaceringen flytter læreren skalatrin ifølge gældende anciennitet jf. § 8, og tillægsstørrelsen reguleres tilsvarende.

Alle nedenstående tillæg er i grundbeløb (31.3.12-niveau) og pensionsgivende.

Lærere, der ved overgangen var på ny løn:

Lærere med indtil 2 års anciennitet:

Læreren indplaceres på skalatrin 31 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 41.765 kr.

Lærere med mellem 2 og 4 års anciennitet:

Læreren indplaceres på skalatrin 33 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 32.587 kr.

Lærere med mellem 4 og 6 års anciennitet:

Læreren indplaceres på skalatrin 36 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 38.258 kr.

Lærere med mellem 6 og 8 års anciennitet:

Læreren indplaceres på skalatrin 38 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 28.255 kr.

Lærere med mellem 8 og 12 års anciennitet:

Læreren indplaceres på skalatrin 41 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 37.536 kr.

Lærere med 12 års anciennitet og mere:

Læreren indplaceres på skalatrin 41 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 50.838 kr.

Lærere, der ved overgangen var på personlig ordning:

Læreren indplaceres på skalatrin 41 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 60.635 kr.

Bilag 1. Vejledning om modregning ved ansattes udførelse af opgaver uden for overenskomsten inden for samme FOAS-enhed

Ansatte dækket af FOAS' sprogcenteroverenskomst kan udføre opgaver uden for overenskomsten ved samme FOAS-enhed. § 1 stk. 6 med bemærkning foreskriver hvordan dette behandles mht. løn, ferie og arbejdstid.

§ 1

Stk. 6

Ansatte efter denne overenskomst som udfører undervisning ved det i stk. 5 nævnte i samme FOAS-enhed, modregnes i lønnen for den derved opståede indtægt inkl. feriepenge, og underviserens arbejdstid nedskrives med det antal arbejdstimer, som undervisning med tilhørende forberedelse udløser efter hhv. lov om støtte til folkeoplysning og FIU-virksomheden.

Bemærkning:

Det betyder, at en ansat, der fx underviser som lærer i FOAS-enhedens aftenskole, får udbetalt aftenskolelærerløn med tilhørende feriepenge. Denne løn samt feriepengene modregnes derefter i den ansattes løn samt ret til løn og særlig feriegodtgørelse under ferie. På samme måde fratrækkes i arbejdstidsopgørelsen, de arbejdstimer, der er udført i aftenskolen, dvs. undervisningstiden omregnet til arbejdstimer iht. aftenskolelærernes løn og arbejdstid. Der henvises i øvrigt til bilag 1.

Et eksempel kan illustrere hvordan denne situation håndteres.

En medarbejder underviser i en måned 45 lektioner på sprogcenteroverenskomsten og 40 lektioner med undervisning iht. aftenskolelærernes løn og arbejdstid. Der deltages ikke i møder eller udføres andre opgaver på aftenskoledelen. Den øvrige del af året arbejdes fuldtids på sprogcenteroverenskomsten.

Der sker følgende fradrag i lærerens arbejdstid på sprogcenterdelen: $1924 - (40 * 1,6) = 1860$, som herefter er lærerens bruttoårsnorm på sprogcenterdelen.

Lønnen i den pågældende måned sammensættes på følgende måde: Læreren får udbetalt løn for aftenskoleundervisningen. I lærerens normale løn for sprogcenteropgaverne sker der fradrag, kr. for kr., for lærerens løn for aftenskoleundervisningen.

I ferieåret (fra 1. maj året efter optjeningsåret) sker der fradrag i retten til ferie med løn, svarende til den tid man har arbejdet uden for danskuddannelsesområdet. Konkret betyder dette, at når arbejdsgiveren attesterer den ansattes Feriepengeanvisning, fradrages de optjente feriepenge i den pågældende måneds løn.

Den særlige feriegodtgørelse beregnes alene på baggrund af årsløn mv. (jfr. sprogcenteroverenskomstens § 12 stk. 4) inden for danskuddannelsesområdet.

Såfremt der er ophør i stillingen indbetales som normalt feriepenge til FerieKonto. Feriepengene vil i denne situation være optjent ved såvel aftenskoleundervisningen som ved danskuddannelses-opgaverne.

Bilag 2. Samarbejde ved FOAS-institutioner

FOAS-institutionerne er kendetegnet ved, at frontpersonalet af enhver art er i direkte kundekontakt.

Det stiller i sig selv krav om, at personalet oplever sig som et team, som en del af et fællesskab, som også vil føre til en større arbejdsglæde.

Dertil kan et stærkere fællesskab også føre til synergieffekt mellem de forskellige uddannelser m.v.

Derfor har LC og FOAS aftalt at disse regler fungerer som minimumsbestemmelser for det lokale samarbejde.

At forstærke samarbejdet og sammenholdet fører ikke til, at der gives køb på:

- Tillidsrepræsentantens opgaver
- Arbejds miljørepræsentantens opgave
- Ledelsesretten

FOAS-institutionerne er vidt forskellige og spænder eks. fra:

- Daghøjskoler med få ansatte
- Institutioner der beskæftiger sig med eet område af uddannelser og har mange medarbejdere eks. sprogcentre
- Institutioner med mange ansatte og udbud af mangeartede uddannelser m.v.
- Aftenskoler, der også har FOAS-ansatte

Det lokale samarbejde må derfor udvikles ud fra den lokale virkelighed, men det er vigtigt, at det omfatter alle medarbejderkategorier, herunder også det teknisk-administrative personale.

Helt afgørende er også, at alle medarbejdere er bekendte med det lokale samarbejde, der skal således være åbenhed om det lokale samarbejde.

Hvad kendetegner det gode samarbejde?

- En ægte dialog mellem ledelse og medarbejdere
- Temaerne har fælles interesse
- Regelmæssige møder
- Møder er ikke for lange
- Møderne handler ikke om enkeltpersoner
- Møderne afvikles i positiv stemning

Hvilke temaer kan drøftes på dialogmøderne?

Her er nogle eksempler:

- Vision og mission
- Strategi
- Handleplan
- Kommunikationsstrategi
- Eksternt samarbejde
- Om- og tilbygninger/leje eller køb af bygninger
- It-politik
- Undervisningsmaterialer
- Udviklingsopgaver
- Budget
- Aktivitetsudvikling
- Årsregnskab
- Personalepolitik herunder sundheds- og rygepolitik
- Kompetenceudviklingspolitik
- Arbejdsmiljø
- Undervisningsmiljø
- Personalearrangementer
- Evalueringer og brugerundersøgelser
- Kursisternes udbytte, fremmøde/frafald
- Pædagogiske principper for skolen
- Undervisningsplaner
- Administrative procedurer

Dialogmøderne afholdes regelmæssigt, samt når der skal ske væsentlige ændringer i virksomheden.

Dialogmøderne er ikke-besluttende og ikke-aftalende i overenskomstmæssig forstand, men dialog-orienteret. Såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter er forpligtet til at dagsordenssætte spørgsmål, som er væsentlige for virksomhedens drift og udvikling.

På dialogmøderne kan man ikke drøfte sager om enkeltpersoner, men mere generelt politikker, principper og strategier.

Modeller for samarbejdet

Den konkrete samarbejdsmodel fastsættes lokalt. Der tages bl.a. hensyn til enhedens størrelse. Vi peger herunder på to forskellige modeller.

Fællesmødemodellen

Her samles alle ansatte til møderne.

Modellen er velegnet til institutioner med få ansatte, grænsen er nok omkring 10-15.

1.

Fællesmødet består af samtlige ansatte

2.

Fællesmødet har til formål:

- At fremme fællesskabet på arbejdspladsen
- At sikre et højt informationsniveau
- At drøfte fælles anliggender
- At sikre fælles retning for virksomheden

3.

Fællesmødet afvikles den første (ugedag) i hvert kvartal. Der indkaldes til ekstraordinært fællesmøde, hvis ledelsen eller mindst 3 medlemmer af fællesmødet anmoder herom med motiveret dagsorden.

4.

Fællesmødet indkaldes af lederen ved (opslag på arbejdsstedet/ved mail m.v.) med 2 ugers varsel med angivelse af foreløbig dagsorden, der mindst skal indeholde:

- Orientering fra bestyrelsen v/lederen
- Orientering om institutionens økonomi v/lederen
- Forventninger til aktiviteterne v/ledere
- Orientering fra medarbejderne

5.

Ønsker til dagsordenspunkter skal fremsendes til lederen senest 1 uge før mødets afvikling, hvorefter der udsendes endelig dagsorden.

6.

Over fællesmøderne udarbejdes et kort referat.

7.

Fællesmødet kan ikke drøfte enkeltsager.

Dialogmødet (repræsentationsmodellen)

På større enheder med over 10 – 15 ansatte er det mest formålstjenligt lade dialogmødet foregå mellem ledelsen og repræsentanter for medarbejdere.

1.

Dialogmødet består af mindst 1 repræsentant for hver faggruppe. Meget små faggrupper kan eventuelt deles om en repræsentant.

2.

Faggrupperepræsentanter vælges af og blandt faggruppens medlemmer.

3.

Dialogmødet har til formål:

- At fremme fællesskabet på arbejdspladsen
- At sikre et højt informationsniveau
- At drøfte fælles anliggender
- At sikre fælles retning for virksomheden

4.

Dialogmødet afvikles den første (ugedag) i hvert kvartal. Der indkaldes til ekstraordinært dialogmøde, hvis ledelsen eller mindst halvdelen af B-sidens medlemmer af dialogmødet anmoder herom med motiveret dagsorden.

5.

Dialogmødet indkaldes af lederen ved (opslag på arbejdsstedet/ved mail m.v.) med 2 uges varsel med angivelse af foreløbig dagsorden, der mindst skal indeholde:

- Orientering fra bestyrelsen v/lederen
- Orientering om institutionens økonomi v/lederen
- Forventninger til aktiviteterne v/ledere
- Orientering fra medarbejderne

6.

Ønsker til dagsordenspunkter skal fremsendes til lederen senest 1 uge før mødets afvikling, hvorefter der udsendes endelig dagsorden.

7.

Over dialogmøderne udarbejdes et kort referat.

8.

Dialogmødet kan ikke drøfte enkeltsager.

Bilag 3. Historisk redegørelse for Puljen til lokale tillæg, jf. § 6, stk. 1.

Dette bilag har alene funktion som tolkningsbidrag, hvis der opstår tvist om puljen, hvor dens historie kan være af betydning.

Puljen har eksisteret siden 1.4.2008, hvor den bestod af allerede eksisterende lokalt aftalte tillæg. Puljen er siden blevet opskrevet på følgende måde:

- Pr. 1.4.2009 blev puljen pr. årsværk forøget med 0,8 % af lønsummen (eksklusiv løn til ledere) for 2008.
- Pr. 1.10.2011 blev puljen pr. årsværk forøget med 1,2 % af lønsummen (eksklusiv løn til ledere) for 2010.
- Pr. 1.1.2013 blev puljen pr. årsværk forøget med 0,3 % af lønsummen (eksklusiv løn til ledere) for 2011.

Alle bestemmelser om puljen, herunder om dens størrelse i form af grundbeløb/årsværk har herefter været uændret frem til overenskomstfornyelsen pr. 1.4.2018.

Her blev det aftalt om den lokale lønpulje:

- Pr. 1.4.2020 stiger den lokale lønpulje med 4.400 kr. pr. årsværk inkl. pension og ferietillæg (31.03.2012-niveau)
- Det skal i overenskomsten sikres at alle FOAS-enheder har en lokal lønpulje.
- Det skal i overenskomsten at fastslås, at der ved nyetablerede FOAS-enheder er en lokal lønpulje, der pr. 1.4.2018 er på mindst 9.500 kr. i grundbeløb pr. årsværk. Pr. 1.4.2020 stiger beløbet til 13.900 pr. årsværk (alt i 31.3.2012-niveau).
- For øvrige enheder forenkles overenskomstens § 6 stk. 1, således at det fremgår, at puljen for den enkelte enhed opgøres som et kronebeløb i grundbeløb pr. årsværk. Kronebeløbet har været uændret siden 1.1.2013 (men ændres pr. 1.4.2020, jf. ovenstående).
- Puljens historiske beregning henvises til et bilag.

Nedenfor Vejledning om den lokale lønpulje iht. FOAS' almene overenskomst, som parterne udarbejdede i januar 2013. Også den er historisk.

Denne vejledning er historisk og skal alene bruges ved tvister jf. § 6, stk. 1

FOAS og LC's Vejledning om den lokale lønpulje iht. FOAS' almene overenskomst Januar 2013

Beregning af puljen

Puljen til lokal løn opgøres som:

Årligt beløb (31.3.12-niveau) pr. årsværk

Puljen opgøres altså ikke som en stor samlet pose penge **for hele enheden**, men som det **gennemsnitsbeløb** (i grundbeløb), der er pr. **årsværk** til lokale tillæg.

Puljen blev oprindeligt opgjort pr. 1.4.2008 og opskrevet pr. 1.4.2009. Ved OK11 er det aftalt at opskrive puljen yderligere pr. 1.10.2011 og at regulere puljen pr. 1.1.2013.

Vi beskriver senere i denne vejledning, hvordan puljen oprindeligt er udregnet. Institutioner, der endnu ikke har beregnet puljen, skal først udregne den oprindelige pulje samt opskrivningerne pr. 1.4.2009 og 1.10.2011 og så vende tilbage til dette punkt i vejledningen.

Puljen skal omregnes til nyt grundbeløb (31.3.12-niveau), hvis dette ikke er sket

Den 31.3.2012 blev grundbeløbet nulstillet. FOAS og Uddannelsesforbundet udsendte dengang en vejledning, der kan findes her.

Puljen, der tidligere var opgjort som et årligt beløb pr. 1.10.97 pr. årsværk, skal omregnes til nyt grundbeløb pr. 31.3.12. Omregningen kan ske ved at benytte denne omregner.

Opskrivning af puljen pr. 1.1.2013

FOAS og LC har aftalt, at puljen til lokal løn skal reguleres pr. 1.1.2013. Reguleringens størrelse har været afhængig af lønudviklingen i staten og er opgjort til 0,3 %. Den lokale lønpulje skal altså opskrives med 0,3 % af lønsummen for 2011.

Der skal ske følgende:

Historisk

- 1) Lønsummen for overenskomstgruppen (eksklusiv løn til ledere) i kalenderåret 2011 opgøres på baggrund af regnskabet. Alle lønudgifter medregnes, herunder pension, særlig feriegodtgørelse, vikarudgifter og timeløn.
- 2) Lønsummen fra 1) ganges med 0,003 (hermed findes 0,3 % af lønsummen). Fordi der er tale om lønsummen for 2011, skal der ikke omregnes til grundbeløb (lønniveauet i 2011 udgør det nye grundbeløb).
- 3) Beløbet fra 2) divideres med det gennemsnitlige antal årsværk i 2011 (de 0,3 % i grundbeløb pr. årsværk).

Herved fremkommer puljeopskrivningen pr. 1.1.2013 – udtrykt som et årligt beløb i grundbeløb (31.3.12-niveau) pr. årsværk.

Dette grundbeløb tillægges det tidligere beregnede grundbeløb omregnet til 31.3.12-niveau. Herved fremkommer det nye grundbeløb pr. årsværk.

Den årlige forhandling af puljen

Der afholdes årligt en lønforhandling, hvor anvendelsen af puljen aftales mellem lederen og tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, er det Uddannelsesforbundets sekretariat, der forestår forhandlingerne for de ansatte.

Først på året udregnes den aktuelle pulje i forhold til aktuelt antal årsværk og beregningerne indsendes til de centrale parter og udleveres til den lokale tillidsrepræsentant inden 15. januar (for 2013 dog senest inden udgangen af marts måned). Den årlige lønforhandling starter umiddelbart herefter og forventes afsluttet inden 1. april (i 2013 inden udgangen af maj).

Parterne gør opmærksom på, at det er overenskomstbrud, hvis en institution ikke laver en årlig opgørelse af puljen og indsender den til de centrale parter inden fristens udløb.

Tillæg gives til månedslønnede. Der skal lokalt tages stilling til om tillægget er:

- Pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende
- Varigt, midlertidigt eller et engangsbeløb

Hvad lokalpuljen skal anvendes til afgøres lokalt.

Parterne har dog aftalt følgende:

1. Der skal aftales tillæg til tillidsrepræsentanten

Historisk

2. Det forventes, at de lokale parter tager stilling til, om og hvordan de lokale lønmidler kan hjælpe med til at forbedre vilkårene for lærere, der arbejder med:

- Tjeneste på ubekvemme tider/-steder
- Delt tjeneste
- Flere arbejdssteder

Eventuelt lokalt aftalte ulempetillæg er, ligesom centralt aftalte ulempetillæg, omfattet af § 7 stk. 4 og bemærkningen hertil, om at det kan aftales at konvertere ulempetillæg til tid.

3. Nedenstående er eksempler på, hvad midlerne derudover kan anvendes til. Listen er ikke udtømmende.

- Teamarbejde
- Vejlederfunktion
- Holdlederfunktion
- Særlig fleksibilitet
- Varetagelse af særlige ansvarsområder
- Ansvar for administration m.v.
- Ansvar for og gennemførelse af efteruddannelse af kolleger
- Fastholdelse
- Rekruttering
- Fastholdelse af seniorer
- Særlige kvalifikationer

Aftaler om puljens anvendelse skal være skriftlige og underskrevet af begge parter.

Det skal fremgå af aftalen, at den kan opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en måned. Varslingsperioden anvendes til at forhandle en ny aftale på plads.

Opmærksomheden henledes på, at ændringer i nedadgående retning eller ophør af den enkeltes tillæg er en såkaldt væsentligt vilkårsændring, der skal varsles med samme varsel, som vedkommende ville have ved afskedigelse.

Der er intet til hinder for, at man lokalt aftaler tillæg udover puljen, men sådanne tillæg indgår ikke i puljen.

Overenskomsten beskriver (§ 6 stk. 6), hvad der skal ske, hvis der ikke kan opnås enighed mellem tillidsrepræsentanten og lederen om anvendelsen af puljen.

Hjælp til omregning fra grundbeløb til aktuelt niveau

Moderniseringsstyrelsen har lavet en grundbeløbsberegner, der kan omregne fra og til grundbeløb (1.10.97-niveau eller 31.3.12-niveau). Grundbeløbsberegneren findes her eller ved at søge på "grundbeløbsberegner" på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside: www.modst.dk.