

**Folkeoplysnings-
organisationernes
arbejdsgiversamarbejde
(FOAS)**

**Lærernes
Centralorganisation (LC)**

FOAS' sprogcenteroverenskomst

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 lærere mv.	6
§ 5. Centralt fastsatte tillæg til lærere mv.	7
§ 6. Lokalt fastsatte tillæg til lærere	8
§ 7. Ulempegodtgørelser	9
§ 8. Lønanciennitet	10
§ 9. Pension	10
§ 10. ATP	11
§ 11. Efterindtægt	11
§ 12. a. Ferie	12
§ 12. b Ferie	14
§ 13. Sygdom	15
§ 14. Arbejdstid	15
§ 15. Befordringsgodtgørelse	15
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 17. Tjenestefrihed pga. barsel og andre familiemæssige forhold	16
§ 18. Efter- og videreuddannelse / videreudvikling	16
§ 19. Tillidsrepræsentantregler	16
§ 20. Regler for samarbejde	17
§ 21. Frihed til organisationsarbejde (frikøb)	17
§ 22. Tjenestefrihed uden løn	17
§ 23. Socialt kapitel	17
§ 24. Afsked	18
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	20
§ 25. Ansættelse	20
§ 26. Løn mv.	20
§ 27. Tjenesterejser	21
§ 28. Afsked	21
KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER	21
§ 29. Anden beskæftigelse	21
§ 30. Overgangsbestemmelser	21
§ 31. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse	21
Bilag 1. Vejledning om modregning ved ansattes udførelse af såvel danskuddannelse mv. som opgaver uden for sprogcenteroverenskomsten inden for samme FOAS-enhed	23
Bilag 2. Samarbejde ved FOAS-institutioner	25

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter lærere og ledere mv., som er ansat på et sprogcenter inden for FOAS' område til danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. efter den til enhver tid gældende lovgivning og tilsvarende danskuddannelse.

Bemærkning:

Med tilsvarende danskuddannelse menes undervisning, hvor der indgår undervisningselementer i henhold til lov om danskuddannelse samt forberedende undervisning til prøver og tests i henhold til lov om danskuddannelse.

Stk. 2

Lærerne kan varetage andre opgaver herunder undervisning mv. i FOAS-enheden.

Stk. 3

Lokale enheder tilsluttet en af FOAS' medlemsorganisationer, der indtil indgåelse af denne overenskomst har været omfattet af:

- Overenskomst for lærere og ledere ved danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. og tilsvarende danskuddannelse ved Dansk Flygtningehjælps sprogcentre
- Overenskomst for lærere og ledere ved danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. og tilsvarende danskuddannelse i AOF afdelinger, samt AOF Horsens (nu: Sprogcenter Midt) indtræder umiddelbart i denne overenskomst, og samtidigt er de ovenfor nævnte overenskomster ophævet.

Stk. 4

Lokale enheder tilsluttet en af FOAS' medlemsorganisationer, jf. dog stk. 3, kan tilslutte sig ved, at bestyrelsen fremsætter anmodning herom til FOAS' sekretariat, som fremsender kopi af tilslutningsskrivelsen til Uddannelsesforbundet. Ved ønske om overgang fra en anden overenskomst aftaler de centrale parter de konkrete indplaceringer og vilkår, jf. § 30 stk. 1.

Stk. 5

Ansatte efter denne overenskomst som udfører arbejde, der er dækket af anden aftale/overenskomst 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.

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 8 arbejdstimer om ugen, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Stk. 3

Tids- eller opgave- eller begivenhedsbegrænset ansættelse kan ske, hvis der foreligger konkrete årsager, der kan konstateres før ansættelsen.

- Tidsbegrænsning: fx vikariat for ansat med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum.
- Begivenhedsbegrænsning: fx vikariat ved sygdom (ansættelse ophører ved raskmelding).
- Opgavebegrænsning: fx. til varetagelse af en bestemt arbejdsopgave, der er af begrænset varighed.

Bemærkninger:

Tidsbegrænset ansættelse kan endvidere finde sted ved overgang fra timeløn til månedsløn.

Opgavebegrænset ansættelse kan anvendes ved ansættelse til særlige opgaver, hvor der stilles specielle krav til kvalifikationer, som ikke kan dækkes af de allerede ansatte.

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 at der derfor bør ske regulering af denne.

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvi 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 kan tillægges pligtige undervisningstimer.

§ 3. Løn til ledere

Stk. 1

Ledere aflønnes efter følgende minimumsmodel:

Stillingsbetegnelse	Trin	Tillæg (31.3.12 – niveau)
Ledere med min. 9 ansatte	48	24.600 kr.
Øvrige ledere samt souschefer	46	32.200 kr.
Afdelingsledere	45	34.200 kr.

Bemærkning

Lokalt aftalte løndelev for ledere reguleres derudover med 1% pr. 1. april 2018.

Pr. 1. 4. 2020 ændres trin- og tillægsindplacering til:

Stillingsbetegnelse	Trin	Tillæg (31.3.12 – niveau)
Ledere med min. 9 ansatte	48	29.200 kr.
Øvrige ledere samt souschefer	46	36.400kr.
Afdelingsledere	45	38.400 kr.

Bemærkning

Lokalt aftalte løndelev for ledere reguleres derudover med 1% pr. 1. april 2020.

Stk. 2

Udover minimumslønnen kan arbejdsgiveren beslutte at yde tillæg, hvis det skønnes rimeligt ud fra en samlet vurdering af lederens opgaver, ansvar, krav til kvalifikationer, skolens størrelse og kompleksitet, krav til udvikling m.v.

Stk. 3

Faste tillæg (herunder tillæg efter stk. 1) er pensionsgivende. Ud over den faste løn kan arbejdsgiveren tillægge lederen et tidsbegrænset ikke pensionsgivende tillæg, hvis løsning af midlertidige opgaver tilsiger dette.

Stk. 4

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.

Spørgsmål om aflønning skal så vidt muligt afklares inden tiltræden. Hvis dette ikke er muligt, kan der i indtil 3 måneder ydes løn efter skolens løntilbud ved ansættelsen. Er der herefter ikke opnået enighed om en aftale, udgør lønnen minimumslønnen.

Den aftalte aflønning for allerede ansatte ledere kan ændres ved aftale efter tilsvarende retningslinjer. Såfremt der ikke opnås enighed, er den hidtidige aflønning fortsat gældende.

§ 4. Løn til lærere mv.

Stk. 1

Ansatte aflønnes efter statens skalatrin med skalatrinene 32, 34, 37, 39 og 42.

Stk. 2

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

§ 5. Centralt fastsatte tillæg til lærere mv.

Stk. 1

Månedslønnede får et årligt pensionsgivende tillæg på 58.900 kr. (31.3.12-niveau).

Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 2

Lærere, der pr. 31. december 2015 var indplaceret i henhold til daværende protokollat 1 på trin 42 og med tillæg på 9.500 kr. + 58.100 kr. (31.3.12-niveau) indplaceredes pr. 1. april 2016 i en personlig ordning.

Lærere i den personlige ordning aflønnes på skalatrin 43 med et tillæg, der udgør 71.800 kr. i grundbeløb (31.3.12-niveau). For lærere, der ansættes, gælder, at den personlige ordning kan medtages ved overgang fra offentlig eller privat arbejdsgiver, såfremt overgangen sker indenfor 2 måneder.

Stk. 3

For alle undervisningstimer á 60 minutter ud over 712,5 timer ydes et pensionsgivende tillæg på 107 kr. (31.3.12-niveau).

Bemærkninger:

Det årlige timetal, som er afsat til den enkelte vejleder divideres med 1,6. Dermed findes antallet af timer, som udløser tillæg.

Alle undervisningstimer og omregnet vejledningstimeraktivitet tæller med i udregningen af, hvornår de 712,5 timer er opnået. Der ydes tillæg for al undervisnings- og omregnet vejledningsaktivitet ud over 712,5 time.

Grænsen på 712,5 timer for, hvornår der ydes tillæg på 107 kr. reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4

Det kan lokalt aftales, at (en del af) det faste tillæg jfr. § 5 stk. 1 og § 5 stk. 2 kan konverteres til særlig forberedelse af undervisning. Mod en reduktion i det faste tillæg på 198,00 kr. (31.3.2012-niveau) tillægges 60 minutter til særlig forberedelse.

Bemærkning:

De nærmere vilkår for reduktionen aftales lokalt.

Stk. 5

Undervisningstillægget udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

Til lærere, der varetager funktionen som pædagogisk medhjælp (pædagogisk/ administrative opgaver), ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg årligt:

Antal arbejdstimer	Tillæg (31.3.12 – niveau)
200 – 400	7.900 kr.
401 – 800	12.800 kr.
801 og derover	19.500 kr.

Bemærkning:

Tildeling af funktionen som pædagogisk medhjælp er en ledelsesbeslutning. Tillæg for funktionen bortfalder, når funktionen ophører. Lønændringen skal dog varsles med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel.

Timegrænserne reduceres ikke ved deltidsansættelse.

§ 6. Lokalt fastsatte tillæg til lærere

Stk. 1

Ved hvert sprogcenter er der en pulje til lokale tillæg. Puljen opgøres som 'Beløb pr. årsværk'. Beløbet angives i grundbeløb (31.3.12-niveau).

Ved de årlige lønforhandlinger om puljens anvendelse opregnes puljen til aktuelt niveau, og omregnes til det aktuelle antal årsværk.

Bemærkninger:

Puljen har eksisteret siden 1.4.2008, hvor den bestod af allerede eksisterende lokalt aftalte tillæg. Pr. 1.4.2010 blev puljen forøget med 0,3 % af lønsummen (eksklusiv løn til ledere) for 2009. Pr. 1.10.2011 blev puljen forøget med 1,2 % af lønsummen (eksklusiv løn til ledere) for 2010 og pr. 1.1.2013 blev puljen forøget med 0,3 % af lønsummen (eksklusiv løn til ledere) for 2010.

For en nærmere beskrivelse af puljen og af opgørelsen af den oprindelige pulje henvises til "Vejledning om den lokale lønpulje, januar 2013".

Stk. 2

Pr. 1.4.2020 forøges puljen med 5.000 kr. (31.3.2012-niveau) pr. årsværk.

Bemærkning:

De 5.000 kr. inkluderer såvel særlig feriegodtgørelse som evt. pension.

Stk. 2

Alle aftaler vedrørende puljen forhandles mellem arbejdsgiveren og Uddannelsesforbundets tillidsrepræsentant ved en årlig forhandling jf. stk. 6.

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

Stk. 3

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 som et midlertidigt tillæg i et år.

Stk. 4

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

Udgiften afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 5

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. Det kan aftales, at et sådant tillæg kan konverteres til tid.

Udgiften afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 6

Lokallønsforhandlingerne starter i januar måned på baggrund af den opgjorte pulje. Kopi af puljeberegningen indsendes til Uddannelsesforbundet og FOAS samtidigt med, at den udleveres til tillidsrepræsentanten.

Bemærkninger:

Det enkelte sprogcenter indsender til Uddannelsesforbundet og egen FOAS-organisation.

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

Parterne har udarbejdet "Vejledning om den lokale lønpulje, januar 2013" til brug for de lokale parter.

§ 7. Ulempegodtgørelser

Stk. 1

For tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 og for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage ydes:

- a) Enten kr. 48,00 (31.3.2012-niveau) pr. præsteret time (fra start til slut på pålagt tjeneste),
- b) Eller 25 % i tidskompensation for præsteret tid (fra start til slut på pålagt tjeneste).

Stk. 2

I henhold til en af ledelsen fastlagt frist skal den enkelte medarbejder tilkendegive om vedkommende ønsker model a) eller b) i stk. 1. Tilkendegivelsen er bindende for et år ad gangen. Såfremt læreren ikke inden fristens udløb har givet besked, udbetales tillægget.

Stk. 3

Tillæg udbetales månedsvi bagud. Tidskompensationen indgår i den samlede årsnorm på 1924 timer, og placeres efter aftale med ledelsen.

§ 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

Der tillægges fuld lønanciennitet for undervisnings- og vejledningsvirksomhed på baggrund af følgende uddannelser:

- uddannelse til underviser i dansk som andetsprog for voksne
- læreruddannelse med linjefag i sprog
- humanistisk bacheloruddannelse, hvori sprog indgår som centralt fag

Stk. 4

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. 5

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

§ 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

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 (172,00 kr. pr. måned) med angivelse af den ansattes navn og cpr.nr.

§ 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

Fra 1.9.2020 erstattes bestemmelserne i § 12. a. af bestemmelserne i § 12. b.

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 1,7 % i stedet for ferietillæg efter ferieloven.

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. 4

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. 5

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. 6

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. 7

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. 8

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.

For deltidsansatte reguleres efter beskæftigelsesgrad.

F.eks.:

En medarbejder er ansat med en beskæftigelsesgrad på 80 %. Den ansatte vil optjene 0,34 feriefri dag med løn pr. måned svarende til 5 dage pr. år i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad.

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 feriefri dag ydes fuld sædvanlig løn beregnet for en gennemsnitlig arbejdsdag. Feriefridagen medregnes i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer for fuldtidsansatte. For deltidsansatte reguleres i forhold til beskæftigelsesgrad.

Ikke-afviklede feriefridage udbetales ved ferieårets 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. 3.

§ 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 månedslønnede 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

Månedsslønnede 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

Månedsslønnede ansatte i henhold til nærværende overenskomst følger arbejdstidsregler, jf. Aftale om arbejdstid for månedsslønnede lærere ved danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. og tilsvarende danskuddannelse ved FOAS' sprogcentre, inkl. bilag.

§ 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 dages (37 timers) betalt frihed om året til relevant efter- og videreuddannelse / videreudvikling.

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:

1.4.2018: 38,7 øre

1.4. 2019: 40,1 øre

1.4.2020: 40,6 øre

Bemærkninger:

For fuldtidsansatte ledere beregnes beløbet efter 37 arbejdstimer pr. arbejdsuge. For deltidsansatte ledere beregnes forholdsvis 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 1,7%.

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 vedr. FOAS' sprogcentervirksomhed.
- 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 aftalen om rets- og organisationsforhold indgået mellem FOAS og LC vedr. FOAS' sprogcentervirksomhed.

- 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 ansættes lærere, der gennemsnitligt er beskæftiget under 8 arbejdstimer ugentligt.

Bemærkning:

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

Parterne er enige om i fornødent omfang at tilpasse bestemmelsen i overensstemmelse med deltidsdirektivets implementering.

§ 26. Løn mv.

Stk. 1

Timelønnen for en arbejdstime udgør 1/1924 af skalatrin 37, stedtillægssats V.

Stk. 2

Pr. 1.4.2020 udgør timelønnen for en arbejdstime 1/1924 af skalatrin 38, stedtillægssats IV.

Stk. 2

En undervisningslektion á 45 minutter honoreres med timelønnen gange 1,9.

Bemærkning:

Honoreringen indeholder honorering for de i Arbejdstidsaftalens bilag 1 pkt. 1 nævnte funktioner samt for 10 minutters pause i tilknytning til undervisningen.

Stk. 3

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

Ansatte 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

Ved ønske om overgang fra en anden overenskomst aftaler de centrale parter de konkrete indplaceringer og vilkår.

§ 31. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft med virkning fra 1. april 2018.

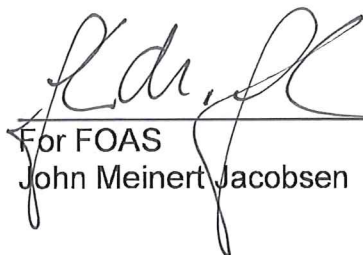
Stk. 2

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

Stk. 3

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 4. 7. 2019


For FOAS
John Meinert Jacobsen

København den 4. 7. 2019



For LC
Anders Bondo Christensen

Lærernes Centralorganisation, Niels Hemmingsens Gade 10, 4., 1153 København K.
Tlf.: 3376 8696. Mail: sikkerskaf@skaf-net.dk. www.sikkerlc.dk

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

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

Folkeoplysningsorganisationernes arbejdsgiversamarbejde (FOAS), Molestien 7,
2450 København SV. Tlf.: 4188 7770.

De enkelte FOAS-enheder bedes kontakte egen moderorganisation.

Bilag 1. Vejledning om modregning ved ansattes udførelse af såvel danskuddannelse mv. som opgaver uden for sprogcenteroverenskomsten inden for samme FOAS-enhed

Ansatte dækket af FOAS' sprogcenteroverenskomst kan udføre opgaver uden for overenskomsten ved samme FOAS-enhed. § 1 stk. 5 med bemærkning foreskriver hvordan dette behandles mht. løn, ferie og arbejdstid.

§ 1

Stk. 5

Ansatte efter denne overenskomst som udfører andre opgaver herunder undervisning 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.

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: $1924 - (40 \cdot 1,6) = 1860$, 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
- Arbejdsmiljørepræsentantens 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.