

Overenskomst for sprogkonsulenter ansat ved sprogcentre tilhørende AS3 A/S (CVR.nr. 26017297)

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter sprogkonsulenter, som er ansat ved sprogcentre tilhørende AS3 A/S til varetagelse af 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.

Det forudsættes, at den pågældende beskæftiges med sprogundervisning i det timetal den pågældende er ansat i. Ændringer heri kan i så fald varsles/ændres som væsentlige vilkårsændringer, medmindre andet aftales individuelt.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Generelle ansættelsesvilkår

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet, medmindre andet er anført.

Ansættelse sker med et fast arbejdssted.

§ 3. Løn

Medarbejdere, der er beskæftiget indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, med mere end 8 timer pr. uge i gennemsnit i mere end 1 måned aflønnes med månedsløn. Øvrige medarbejdere indenfor gyldighedsområdet aflønnes med timeløn.

Stk. 2. Grundløn

Månedslønnede aflønnes i henhold til følgende løntrin:

Trin	1. marts 2025 kr. pr. mdr.	1. marts 2026 kr. pr. mdr.	1. marts 2027 kr. pr. mdr.
1.	38.894,26	39.655,83	40.377,31
2.	39.781,29	40.542,86	41.264,34
3.	41.178,53	41.940,10	42.661,58
4.	42.186,75	42.948,32	43.669,80
5.	43.759,16	44.520,73	45.242,21
6.	44.480,19	45.241,76	45.963,24

Lønnen justeres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 3

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. løntrin i lønforløbet, medmindre der tillægges anciennitet efter bestemmelsen i stk. 5. Lønanciennitet regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 4

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

Stk. 5

Undervisningserfaring på baggrund af nedenstående uddannelser medgår ved lønplaceringen iht. stk. 2:

- Uddannelse til underviser i dansk som andetsprog
- Læreruddannelse med linjefag i sprog
- Humanistisk bacheloruddannelse, hvori sprog indgår som centralt fag

Stk. 6. Tillæg

For alle undervisningstimer à 60 minutter ud over 680 timer årligt opgjort pr. kalenderår ydes et pensionsgivende tillæg på 132,68 kr. Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget 137,32 kr. Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget 142,13 kr. Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget 147,10 kr.

Undervisning defineres i denne aftale som

- lærerstøttede uddannelsesaktiviteter, f.eks. undervisning, studieværksteder eller fjernundervisning

Stk. 7

I det omfang det aftales, at medarbejderen benytter egen bil til arbejdsmæssig kørsel (kørsel til andre AS3 Centre end fast arbejdssted, kunde- og leverandørmøder samt interne møder eller kurser i AS3), honoreres denne kørsel efter statens takster. Når kørslen sker i løbet af den til enhver tid aftalte arbejdstid, skal der ske aflønning for den til kørslen medgåede tid.

Stk. 8

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 9

Medarbejdere optjener 5 % af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2026 optjener medarbejdere 6 % af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2027 optjener medarbejdere 7% af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Virksomheden kan udbetale kontoen fuldt ud ved udgangen af maj måned medmindre andet aftales lokalt.

§ 4. Ulempegodtgørelse

For tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 og for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage ydes 25 % i tidskompensation for præsteret tid (fra start til slut på pålagt tjeneste). Udbetaling kan aftales individuelt.

Stk. 2

Tidskompensationen indgår i den samlede årsnorm på 1924 timer, medmindre der er aftalt udbetaling.

§ 5. Pension

Arbejdsgiveren betaler det fulde pensionsbidrag. Pensionsbidrag indbetales til Danica Pension med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3 % (pr. 1. maj 2025: 18,3 %) af den A-skattepligtige lønindkomst. 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag.

Stk. 3

I pensionsordningen er indeholdt dødsfaldsdækning (livsforsikring), kritisk sygdomsdækning samt tab af erhvervsevne.

§ 6. ATP

Der indbetales ATP efter sats A.

§ 7a. Ferie

Til månedslønnede ydes ferie med løn efter ferielovens regler, med de fravigelser, der fremgår af stk. 2-4.

Stk. 2

Til månedslønnede ydes en særlig feriegodtgørelse med 1,7 % i stedet for ferietillæg efter Ferieloven.

Stk. 3

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

Stk. 4

Erstatningsferie ydes i henhold til Ferielovenes bestemmelser herom.

Stk. 5

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.

§ 7b. Ferie på forskud

Med en tillidsrepræsentant kan der lokalt indgås skriftlig aftale om ferie på forskud på følgende vilkår:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 7c. Feriefridage

Medarbejderen tildeles efter et års uafbrudt ansættelse 5 feriefridage med løn. Ved ansættelse i en del af ferieåret optjenes et forholdsmæssigt antal feriefridage. Denne ferie kan ikke udbetales og gives først, når optjent ferie, ifølge ferieloven, er afholdt. Ved fratræden udbetales ikke afviklet ferie fra 6. ferieuge.

- A. Medarbejdere med et års uafbrudt ansættelse tildeles 5 feriefridage. Medarbejdere, der opnår 1 års anciennitet i perioden 1. september til 31. august, tildeles et forholdsmæssigt antal feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten. Fem feriedage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.
- B. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- C. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

- D. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales de ikke.
- E. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage.
- F. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- G. Feriefridage tildeles og kan først bruges, når 5 ugers ferie, ifølge Ferieloven, er afholdt.
- H. Ved fratræden udbetales ikke-afviklede feriefridage.

Ændres ferieloven, således at medarbejderens ret til ferie med løn overstiger de nuværende 5 uger, vil medarbejderens samlede ret til ferie med løn inkl. 5 feriefridage kun blive øget, i det omfang ferie med løn i medfør af Ferieloven overstiger 6 uger.

§ 8. Sygdom

Månedslønnede får fuld sædvanlig løn under sygdom.

§ 9. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 arbejdstimer, svarende til 7,4 arbejdstimer pr. dag. Den ansatte skal være på arbejdsstedet i hele arbejdstiden. Eventuelle pauser indgår i arbejdstiden.

Stk. 2

Arbejdsåret fastlægges som perioden 1. januar - 31. december.

Stk. 3

Den enkelte sprogkonsulent kan højst arbejde 45 arbejdstimer inkl. forberedelse pr. uge. Denne aftale kan fraviges ved individuel aftale.

Stk. 4

Den øvre grænse for undervisningen er 26 lektioner per uge set over 13 uger, og der er et loft over undervisningen på 30 lektioner om ugen.

Stk. 5

Feriedage, feriefridage og søgnehellidage medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Stk. 6

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 time pr. dag.

Stk. 7

Ved deltidsbeskæftigelse nedsættes arbejdstiden og timegrænser forholdsmæssigt.

Stk. 8

Arbejdstiden opgøres ved udløbet af undervisningsåret den 31. december.

I opgørelsen indregnes

- Undervisningslektioner
- Timer til andre opgaver
- Timer ved sygdom, ferie og andet lovligt forfald, og
- Overførte timer fra tidligere normperiode

Viser arbejdstidsopgørelsen overtimer i forhold til arbejdstidsnormen afspadsres eller honoreres disse med 50 pct.

§ 10. Børns sygdom

Medarbejderne har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

Stk. 2

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 3

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen under de samme betingelser ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

Stk. 4

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

§ 11. Tjenestefrihed pga. barsel og andre familiemæssige forhold

Stk. 1 Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for virksomheden.

Stk. 2 Graviditetsorlov

En gravid medarbejder er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 6 uger før forventet fødsel. Der ydes i perioden sædvanlig løn.

Stk. 3 Orlov før modtagelsen (adoption)

En medarbejder, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Stk. 4 Orlov i indtil 10 uger efter fødslen/modtagelsen

Moderen har ret til løn under orlov i indtil 10 uger efter fødslen (tidligere barselsorlov). Faren/medmoderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen i hjemmet (tidligere fædreorlov). Efter aftale med virksomheden kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen.

Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet. Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barselslovens § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse.

Stk. 5 Orlov efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (tidligere forældreorlov).

Moderen har ret til løn i 10 uger efter barselslovens § 9 (tidligere forældreorlov).

Far/medmor har ret til løn i 12 uger efter barselslovens § 9 (tidligere forældreorlov). Holdes orloven, der er reserveret den pågældende forælder ikke, bortfalder betalingen.

Herudover har medarbejderen ret til løn i 8 uger efter barselslovens § 9 (tidligere forældreorlov). Hvis den anden forælder er omfattet af overenskomsten, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 8 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 8 uger mellem sig.

Den ene adoptant har ret til løn i 10 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9, jf. § 8, stk. 7. Den anden adoptant har i samme periode ret til løn i 9 uger. Hvis adoptanterne ikke er af samme køn, tilkommer retten til de 9 uger den mandlige adoptant.

Herudover har en adoptant ret til løn i 8 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis en medadoptant er omfattet af overenskomsten, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 8 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 8 uger mellem sig.

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere ydes der:

Yderligere 2 ugers orlov med løn til fri fordeling mellem forældrene. Ugerne skal holdes inden for de første 52 uger efter fødsel eller modtagelse.

Stk. 6 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende for medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter regler i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren løn svarende til antallet af overdragede uger med betaling, der følger af overenskomsten, jf. stk. 4 og stk. 5, dog max 25 uger.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn svarende til antallet af overdragede uger med betaling, der følger af overenskomsten, jf. stk. 5, dog max 17 uger.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 4 og 5, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller det nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 10, 2. afsnit

Stk. 7 Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

En medarbejder, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselslovens §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales stk. 4 og 5.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos virksomheden, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

Stk. 8 Barnets hospitalsindlæggelse

Forlænges orloven på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens § 14, stk. 2, har moren ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovsperiode.

En medarbejder, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barselslovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode.

Stk. 9 Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer far/medmoder ret til orlov med løn efter stk. 4, 2. afsnit.

Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at medarbejderen ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Stk. 10 Løn

Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden fra 6 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

Stk. 11 Pensionsbidrag

Under ulønnet orlov iht barselsloven indbetaler virksomheden sædvanligt virksomhed- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Der optjenes betalt ferie og feriefridage under orlov uden løn, hvor der optjenes pensionsret.

Stk. 12 Omsorgsdage

Biologiske forældre, medmødre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte.

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse. Der kan dog ske overførelse til det følgende kalenderår af

1. omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget
2. omsorgsdage, som den ansatte er forhindret i at bruge, fordi den pågældende holder barsels- eller adoptionsorlov i et helt kalenderår.

En medarbejder, der ønsker at holde omsorgsdage, skal meddele dette tidligst muligt. Virksomheden bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Omsorgsdage kan holdes som hele eller halve dage. Efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden kan omsorgsdage tillige afvikles som enkeltimer.

Omsorgsdage kan holdes uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov. På omsorgsdage har den ansatte ret til sædvanlig løn.

Hvis medarbejderen bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis medarbejderen bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

Stk. 13 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset antallet af børnebørn.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn.

Stk. 14 Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor medarbejderen har ret til orlov efter barselsloven, betragtes som sygefravær.

Stk. 15 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Medarbejdere, der efter § 26 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel har ret til dagpenge i forbindelse med pasning af alvorligt syge børn under 18 år, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn.

Stk. 16 Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem

En medarbejder der efter § 119 i lov om social service får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har i samme periode ret til tjenestefrihed med løn.

Stk. 17 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet.

Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående og under samme betingelser ret til 5 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn.

Stk. 18 Hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år

En medarbejder har ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med egne børn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 19 Force majeure

En medarbejder har ret til tjenestefrihed uden løn som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 20 § 42 i lov om social service

Under tjenestefrihed til formål omfattet af § 42 i lov om social service indbetaler ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag for ansatte, der er omfattet af virksomhedens pensionsordning.

Stk. 21 Dokumentation

Medarbejderen skal efter anmodning fremlægge den dokumentation, der er nødvendig ved bedømmelsen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter § 11, herunder virksomhedens krav på dagpengerefusion, er opfyldt.

§ 12. Tjenesterejser

I det omfang det aftales, at medarbejderen benytter egen bil til arbejdsmæssig kørsel (kørsel til andre AS3 Centre end fast arbejdssted, kunde- og leverandørmøder samt interne møder eller kurser i AS3), honoreres denne kørsel efter statens takster. Når kørslen sker i løbet af den til enhver tid aftalte arbejdstid, skal der ske aflønning for den til kørslen medgåede tid.

§ 13. Efter- og videreuddannelse/videreudvikling

Den ansatte har efter aftale med nærmeste leder ret og pligt til at deltage på AS3's interne certificeringsforløb samt kurser på den digitale læringsplatform Eloomi og interne tema- og fagdage samt eksterne kurser. Tid medgået til deltagelse i interne kurser honoreres med sædvanlig løn. Tid medgået til deltagelse i eksterne kurser kan honoreres med sædvanlig løn efter konkret aftale med nærmeste leder.

Efteruddannelse pålagt af sprogcentret honoreres med sædvanlig løn.

Stk. 2

Deltagelse i sådanne uddannelsesmæssige aktiviteter er betinget af at de økonomiske og arbejdsmæssige muligheder herfor.

Stk. 3.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelse, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten er ikke dækket af regler for TR's opsigelsesbeskyttelse.

§ 14. Afskedigelse

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller opsiges sin stilling.

§ 15. Regler for tillidsrepræsentanter

Der henvises til Protokollat 1.

Sprogcentre tilhørende AS3 indbetaler til Fondet for uddannelse af tillidsrepræsentanter (FUT) et beløb svarende til 45,5 øre pr. arbejdstime. Pr. 1. april 2025 udgør beløbet 46,7 øre pr. arbejdstime. Beløbet reguleres som AKUT. Beløbet opkræves ultimo februar.

§ 16. Hovedaftale og Samarbejdsaftale

Hovedaftalen mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/CO10 finder anvendelse i forhold til denne overenskomst.

Samarbejdsaftalen mellem DA og FH finder anvendelse.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 17. Ansættelse

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

§ 18. Løn mv.

Timelønnen for en arbejdstime udgør kr. 218,14 pr. 1.3.2025, kr. 222,89 pr. 1.03.2026 og kr. 227,39 pr. 1.3.2027.

Stk. 2

Optjeningen i overenskomstens § 3, stk. 9, gælder tilsvarende for timelønnede.

Stk. 3

En undervisningslektion à 45 minutter honoreres med timelønnen gange 1,9. Timelønnede kan opsiges fra dag til dag.

Kapitel 4. Arbejdsmiljørepræsentanter

§ 19. Arbejdsmiljørepræsentanters frihed til deltagelse i kurser og vederlag

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser. Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenens frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 2

Hvor der kan vælges arbejdsmiljørepræsentanter, og hvor de er medlemmer af Uddannelsesforbundet, tildeles et vederlag for hvervet som arbejdsmiljørepræsentant udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget fastsættes årligt til kr. 9.000, som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten til- eller fratræder sit hverv i løbet af året, eller hvis arbejdsmiljørepræsentanten ind- eller udmeldes af det overenskomstbærende forbund i løbet af året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem Uddannelsesforbundet. AS3 attesterer oplysningerne, hvorefter Uddannelsesforbundet påser at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og vederlaget kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Uddannelsesforbundet finansieres og udbetales af Fondet for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter (FUT).

§ 20. Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 21 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten er gældende fra 1. marts 2025.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2028. Opsigelse skal ske skriftligt. Såfremt der mellem DA og FH indgås en aftale om samlet opsigelse af 1. marts overenskomster omfattes overenskomsten af denne aftale.

Stk. 3

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

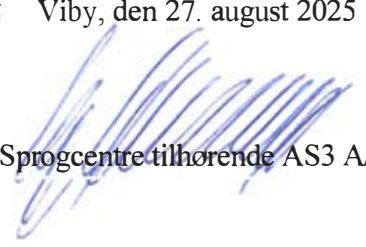


For Lærernes Centralorganisation

København, den

2025

Viby, den 27. august 2025


For Sprogcentre tilhørende AS3 A/S

Protokollat 1

AFTALE FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1: VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

Stk. 1

På enhver afdeling, hvor der er mindst 5 fastansatte medarbejdere inden for aftalens område, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Hvis de ansatte ønsker det, og afdelingens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant.

Stk. 3

Udgår antallet af ansatte mindre end 5, kan den pågældende gruppe vælge en tillidsrepræsentant, hvis afdelingens ledelse er enig heri.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten vælges blandt afdelingens ansatte, der har været ansat mindst 12 måneder. Valget anmeldes skriftligt af Uddannelsesforbundet over for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er berettiget til over for Uddannelsesforbundet at gøre indsigelse mod valget, når dette sker senest 3 uger efter, at arbejdsgiveren har modtaget meddelelsen fra Uddannelsesforbundet.

Stk. 5

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Uddannelsesforbundet.

Bemærkning:

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af Uddannelsesforbundet, og når Uddannelsesforbundet har anmeldt valget overfor arbejdsgiveren. De nyvalgte tillidsrepræsentanter er dog efter arbejdsretlig praksis omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren er blevet bekendt med valget. Parterne er enige om anbefale, at ledelsen straks bliver gjort skriftligt opmærksom på valget.

Hvis tillidsrepræsentanten er anmeldt uden tidsbegrænsning, er det ikke nødvendigt at foretage ny anmeldelse ved genvalg. Hvis tillidsrepræsentanten derimod er anmeldt for en bestemt periode, skal der foretages fornyet anmeldelse.

Parterne anbefaler, at ansatte i tidsbegrænset ansættelse vælges til tillidsrepræsentant. Hvis der alligevel vælges en ansat på tidsbegrænset ansættelse til tillidsrepræsentant, fratræder vedkommende

som aftalt i kontrakten. Parterne er i øvrigt enige om, at henstille, at man vælger tillidsrepræsentanter, der har en sådan bredde, at vedkommende vil være i stand til at varetage kollegernes interesser.

På afdelinger med samarbejdsudvalg henstiller parterne, at tillidsrepræsentanten bør være medlem af udvalget.

§ 3: TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Uddannelsesforbundet som over for afdelingen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler afdelingens ledelse.

Bemærkning:

Det er således tillidsrepræsentantens og ledelsens opgave at samarbejde på en sådan måde, at konflikter og tvister undgås.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for valggruppen, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra lærerne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Bemærkning:

ved tillidsrepræsentantens virksomhed forstås i øvrigt:

- * forhandlinger og drøftelser med ledelsen
- * samtaler med og orientering af de ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer
- * nødvendig kontakt og koordinering med institutionens andre tillidsrepræsentanter
- * nødvendig indsamling og formidling af information.

Uddannelsesforbundet har ikke delegeret kompetencer vedr. afskedigelser til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser blandt de ansatte holdes orienteret.

Bemærkning:

Tillidsrepræsentanten bør således holdes orienteret om afdelingens regnskab og budgetter og om ændringer i aktiviteten, som kan få betydning for ansættelser eller afskedigelser.

§ 4. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1

Der kan for to eller flere afdelinger vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de ansatte, som den pågældende repræsenterer.

Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer afdelingerne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til arbejdsgiveren ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2

En fællestillidsrepræsentant efter stk. 1 kan ikke varetage spørgsmål om de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive områder, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

§ 5. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 2, stk. 4 samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 11. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

§ 6. TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse med skyldigt hensyn til skolens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes undervisning og øvrige arbejdsopgaver.

Stk. 2

Der kan mellem ledelse og tillidsrepræsentant indgås lokal akkord om tidsforbruget til hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 7. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET

Stk. 1

Hvis afdelingen lægger beslag på en ansat i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, modtager tillidsrepræsentanten den løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde.

§ 8. TRANSPORTGODTGØRELSE

Stk. 1

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, kan der efter aftale ydes tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter SKATs regler for befordringsgodtgørelse. Det samme gælder, hvis afdelingen tilkalder tillidsrepræsentanten uden for dennes normale arbejdstid.

§ 9. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDS-REPRÆSENTANTARBEJDE UDEN FOR ENHEDEN

Stk. 1

Hvis det er nødvendigt, at en ansat i sin normale arbejdstid må forlade arbejdspladsen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med ledelsen.

§ 10. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER MV.

Stk. 1

Efter anmodning gives der, når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det, tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed uden løn med henblik på

1)

deltagelse i den af Uddannelsesforbundet arrangerede uddannelse af tillidsrepræsentanter

2)

udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for Uddannelsesforbundet

3)

deltagelse i møder, som arrangeres af Uddannelsesforbundet for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2

Ved tillidsrepræsentantens deltagelse i ovenstående refunderer Uddannelsesforbundet 7,4 time pr. dag. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. det fulde pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse. Refusionen sker af FUT-midlerne, jf. stk. 4.

Stk. 3

Ved opgørelse af en tillidsrepræsentants lønanciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

Stk. 4

Der udredes af afdelingen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til Fondet for uddannelse af tillidsrepræsentanter (FUT). De beløb, der indbetales, anvendes til finansiering af Uddannelsesforbundets udgifter ved uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl. Fondet administreres af Uddannelsesforbundet. Beløb fremgår i overenskomsten.

Bemærkning:

Afdelingen kan efter anmodning blive orienteret om Uddannelsesforbundets anvendelse af fondets midler.

Stk. 5

Valgte tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Uddannelsesforbundet er repræsenteret, efter at et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt, efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget, at underrette AS3 om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af Uddannelsesforbundet.

§ 11. AFSKEDIGELSE

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Bemærkning:

Den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse omfatter ud over (fælles)tillidsrepræsentanter suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalgsmedlemmer, suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det afdelingen at godtgøre, at der har været tvingende årsager hertil. Arbejdsmangel er kun en tvingende årsag, hvis afdelingen kan dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder. Tvingende årsager betyder altså, at der ved afskedigelse af ansatte med tillidsrepræsentantbeskyttelse er tale om omvendt bevisbyrde. afdelingen skal kunne sandsynliggøre, at afskedigelsen er rimeligt begrundet. Ved en afskedigelse af ansatte uden beskyttelse er det den afskedigede og Uddannelsesforbundet, der skal kunne sandsynliggøre, at en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet.

Er tillidsrepræsentanten midlertidig beskæftiget, ophører ansættelsen dog uden varsel til det aftalte tidspunkt. De særlige procedureregler i forbindelse med afsked gælder således ikke i disse situationer.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem afdelingen og Uddannelsesforbundet. afdelingen kan kræve forhandling afholdt indenfor en frist af 5 arbejdsdage efter, at Uddannelsesforbundet har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Bemærkning: Hvis den påtænkte opsigelse sker i juli måned, er fristen 3 uger. Perioden 20. dec. til 1. jan. regnes ikke som arbejdsdage.

Stk. 3

Hvis Uddannelsesforbundet skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller afdelingens forhold, kan Uddannelsesforbundet inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne.

Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4

Afsked af en tillidsrepræsentant kan ske med det varsel, der følger sprogcenteraftalen, som pågældende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger overenskomsten.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal enheden tage skridt til at afholde en forhandling med Uddannelsesforbundet snarest muligt. Hvis Uddannelsesforbundet skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, kan Uddannelsesforbundet inden en frist på 14 dage efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 12. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

§ 12. UOVERENSSTEMMELSE OM FORTOLKNING AF AFTALEN

Stk. 1

Uoverensstemmelse om fortolkning af aftalens bestemmelser afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Afdelingen og 2 af Lærernes Centralorganisation. Forinden nedsættelse af voldgiften skal tvisten søges løst mellem overenskomstens parter ved et centralt mæglingsmøde.

Stk. 2

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

§ 13. IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1

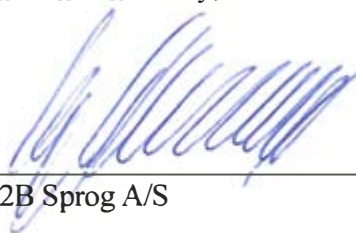
Aftalen træder i kraft den 1. marts 2023.

København den 25/8-2025



For LC

København den Viby, den 27. august 2025



For A2B Sprog A/S