



FONDEN UNGES

et bedre liv med autisme

OVERENSKOMST
for
undervisere
ved FONDEN UNGES

2021-24

Indhold

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 1. Område.....	3
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	3
§ 2. Ansættelse.....	3
§ 3. Ansættelsesbreve	3
§ 4. Løn og tillæg for månedslønnede undervisere	3
§ 5. Lønanciennitet	4
§ 6. Funktionærlov	5
§ 7. Pension.....	5
§ 8. ATP og gruppelev	5
§ 9. Ferie	5
§ 10. Arbejdstid.....	6
§ 11. Deltidsbeskæftigelse	7
§ 12. Befordringsgodtgørelse.....	7
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag	7
§ 14. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage	8
§ 15. Pasning af døende i hjemmet.....	8
§ 16. Efter- og videreuddannelse	8
§ 17. Tillidsrepræsentantregler	8
§ 18. Tjenestefrihed	9
§ 19. Opsigelse.....	9
§ 20. Mediation	9
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE UNDERVISERE	9
§ 21. Ansættelse.....	10
§ 22. Opsigelse, sygdom, ferie mv.	10
§ 23. Løn, lønberegning.....	10
§ 24. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse	10
BILAG 1 AFTALE OM TILLIDSREPRÆSENTANTER JF. OVERENSKOMSTENS § 16.....	12
§ 1. Valg af tillidsrepræsentant.....	12
§ 2. Tillidsrepræsentantens opgaver	12
§ 3. Valg af suppleant (stedfortræder).....	13
§ 4. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet	13
§ 5. Afskedigelse	13

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Overenskomsten omfatter alt pædagogisk personale ansat som undervisere ved FONDEN UNGES.

Overenskomsten er aftalt mellem Lærernes Centralorganisation og bestyrelsen for FONDEN UNGES.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Ansættelse

Ansættelse af undervisere kan ske som:

1. Fast ansættelse som månedslønnet underviser
2. Tids- eller opgavebegrænset ansættelse.
3. Timelønnet ansættelse.

Stk. 2

Som månedslønnede ansættes undervisere med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 arbejdstimer om ugen, og som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Stk. 3

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

§ 3. Ansættelsesbreve

Den ansatte modtager et ansættelsesbrev ved ansættelsens begyndelse, dog senest en måned efter. I øvrigt henvises til lov om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 4. Løn og tillæg for månedslønnede undervisere

Uddannede undervisere aflønnes med:

- Grundløn
- Funktionsløn, der dækker specialundervisningstillæg, tværfagligt samarbejde og tilsynsopgaver
- Ulempetillæg, der dækker forskudt tid, manglende varsling af overarbejde og omlagt samt delt tjeneste.

Bestyrelsen kan efter aftale med tillidsrepræsentanten, give funktions- og kvalifikationstillæg til enkelte eller grupper af medarbejdere. Lønforhandling foregår i forbindelse med budgetlægningen.

Det er aftalt, at der ydes tillidsrepræsentanten et årligt funktionstillæg på kr. 5.245 (31.3.00-niveau).

Trin		Grundløn	Funktionstillæg	Ulempetillæg	Årsløn
1	0-4 år	253.592	38.533	908	293.034
2	4-8 år	279.718	38.533	908	319.159
3	8 år og derover	309.576	38.533	908	349.017

Stk.3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Samtlige lønninger er pensionsgivende. Lønningerne reguleres efter de til enhver tid gældende aftaler om lønninger inden for det kommunale forhandlingsområde. Lønreguleringer foretages ved at anvende lønnen i 31.3.00-niveau og gange med det aktuelle reguleringsstal jf. §4, stk. 4.

Stk. 4

I overenskomstperioden 2021-24 er aftalt en midlertidig fastfrysning af lønningerne på nedenstående vilkår.

For medarbejdere, som er i ansættelse 30. april 2021, gælder, at deres løn pr. 30. april 2021 fastfryses i den resterende del af overenskomstperioden.

For nyansatte, som ansættes i løbet af overenskomstperioden, gælder, at de lønindplaceres jf. overenskomstens §§4-5 og lønnen fastfryses i den resterende del af overenskomstperioden.

Lønsatser angivet i grundniveau (31. marts 2000) reguleres i hele overenskomstperioden med den kommunale reguleringsfaktor pr. 1.4.2021, der er på 1,442796.

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. trin i lønforløbet, jf. § 4, medmindre der tillægges anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2

Forudsætningen for at blive tillagt lønanciennitet er uddannelse som:

- Lærer
- Pædagog

Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 8 arbejdstimers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Det er en forudsætning, at der er tale om beskæftigelse inden for specialpædagogisk/specialundervisning.

Stk. 3

Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet.

§ 6. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra.

§ 7. Pension

Det fulde arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag beregnes af den pensionsgivende løn. For undervisere ansat efter den 1. januar 2009 indbetales pensionsbidraget til Lærernes Pension. For undervisere ansat før 1. januar 2009 indbetales pensionsbidraget til en individuelt valgt pensionsordning.

Stk. 2

Pensionsbidraget udgør i alt 17,3 %, hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag.

§ 8. ATP og gruppeliv

ATP-bidrag indbetales efter sats A.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af Fælles Gruppelivsaftale nr. 27001-735 (aftalt mellem Lærernes Centralorganisation og Forenede Gruppeliv). Præmien indbetales af FONDEN UNGES og skal fremgå af den ansattes lønseddel.

§ 9. Ferie

Ferieloven er gældende for ansættelsesforholdet, dog optjenes der 6 ugers ferie. Det er aftalt at de 6 ugers ferie afholdes i nedenstående uger og med følgende lukkedage:

Sommerferie 4 uger i juli måned.

Efterårsferie i uge 42

Vinterferie i uge 7.

Hvis ansættelsesforholdet ophører inden vinterferien, udbetales den 6. ferieuge. Udbetalingen udgør 2,5 % af det foregående kalenderårs og 2,5 % af indeværende kalenderårs ferieberettigede løn. Hvis ansættelsesforholdet ophører efter at vinterferien er afholdt, udbetales alene 2,5 % af indeværende kalenderårs ferieberettigede løn.

Lukkedage:

24. december, dagene mellem jul og nytår inkl. nytårsaftensdag.

Mandag, tirsdag og onsdag før påske.

Fredag efter Kristi Himmelfartsdag
Grundlovsdag.

Arbejdstiden for disse dage er indregnet i den samlede årsnorm.

Stk. 2

Udover ferie i henhold til stk. 1 optjener den ansatte 2 ekstra feriedage pr. år. De 2 ekstra dage følger reglerne i ferieloven, dog således at optjeningen sker med én dag den 1. januar og én dag den 1. juli. Optjeningen forudsætter, at den ansatte har været ansat et halvt år forud for optjeningsdatoen.

Stk. 3

Til månedslønnede ydes særlig feriegodtgørelse med 1,7 % i stedet for ferielovens 1 %. Udbetaling sker med 1,7 % af lønnen for perioden 1.9 – 31.5 ultimo maj og 1,7 % af lønnen for perioden 1.6 – 31.8 ultimo august.

§ 10. Arbejdstid

Den enkelte underviser ydes 240 timer pr. år til individuel forberedelse. Herudover anvendes mindst 120 timer til den fælles forberedelse på skolen.

For medarbejdere, der pga. andre større opgaver underviser klart mindre end normalen gælder at:

- Den individuelle forberedelsestid beregnes konkret som 15 minutter pr. undervisningstime.
- Forberedelses- og efterbehandlingsopgaver ifm. den/de øvrige opgaver skal fremgå af den enkeltes årsplan.
- Medarbejderens opgaver løses på arbejdsstedet eller et andet sted afhængigt af opgavens karakter.

Bemærkning:

Tiden til undervisning, møder og fælles forberedelse vil for underviserne som udgangspunkt være 31 timer. Derudover er der tid til forældremøder, arrangementer med elever og/eller forældre, årsmøder, netværksmøder mm. Undervisningen er normalt placeret i tidsrummet mellem 8.30 og 15.30.

Arbejdstidens fordeling aftales herudover mellem leder og tillidsrepræsentant, dog således at den enkelte maksimalt kan pålægges at undervise 26 timer pr. uge.

Stk. 2

Der kan mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten indgås en lokal arbejdstidsaftale, der regulerer vilkårene for §104 aktiviteter.

Stk. 3

Den enkelte skal kende sin arbejdstid med et varsel på 4 uger (også ved ændringer i arbejdstiden) med mindre uforudsigelige begivenheder er årsagen.

Stk. 4

En medarbejder på fuld tid får ved normperiodens begyndelse tillagt 30 timers frihed med løn til afvikling i løbet af normperioden. Timerne afvikles som enkelttimer. Puljen nedsættes forholdsmæssigt for deltidsbeskæftigede.

Stk. 5

Undervisernes arbejdstid opgøres den 30. juni ved udløbet af normperioden.

Stk. 6

I opgørelsen indregnes:

- Undervisning
- Forberedelse
- Timer til andre opgaver
- Timer ved sygdom, ferie og andet lovlig forfald
- Overtimer, der er afspadseret

Stk. 7

Har en medarbejder merarbejdstimer til afvikling i normperioden, afvikles timerne som afspadsering 1:1 uagtet om timerne afvikles som enkelttimer, halve- eller hele dage

Stk. 8

Overstiger det opgjorte antal arbejdstimer den årlige arbejdstid (1924 timer) afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode med et tillæg på 50 %. Afspadsering kan ske som hele fridage eller ved nedskrivning af årsnormen efter aftale med underviseren.

Stk. 9

Efter aftale med underviseren kan overtimer i stedet honoreres med betaling svarende til 1/1924 af den pågældende undervisers årsløn på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 %.

§ 11. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid ydes løn og pension i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad.

Stk. 2

For deltidsansatte undervisere skal beskæftigelsesgraden fastsættes i ansættelsesbrevet.

§ 12. Befordringsgodtgørelse

På tjenesterejser ydes der befordringsgodtgørelse efter statens til enhver tid gældende regler. Yderligere udgifter dækkes efter aftale med direktøren.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

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 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 underviser inddrages ved misbrug.

§ 14. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage

Reglerne i den til enhver tid gældende kommunale barselsaftale vedrørende barsel/adoption og omsorgsdage er gældende. Dog er det aftalt, at der kun er ret til løn i 6 uger inden fødslen.

Bemærkning: Reglerne i hovedtræk gennemgås i bilag 1.

§ 15. Pasning af døende i hjemmet

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

§ 16. Efter- og videreuddannelse

Der afsættes årligt en pulje til efter- og videreuddannelse. Der nedsættes et udvalg, der inkluderer tillidsrepræsentanten og som fordeler ansøgninger til kurser.

Stk. 2

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

§ 17. Tillidsrepræsentantregler

FONDEN UNGES indbetaler et beløb pr. præsteret ATP-arbejdstime, til en fond for uddannelse af tillidsrepræsentanter. Beløbet opgøres én gang årligt pr. 31. december ved arbejdsårets afslutning og indbetales ultimo februar i det følgende år.

Satserne udgør pr. præsteret ATP-arbejdstime:

- Pr. 01.04.2021: 41,3 øre
- Pr. 01.04.2022: 42,5 øre

- Pr. 01.04.2023: 43,00 øre

Fonden administreres af Uddannelsesforbundet.

FUT-bidraget svarer til systemet med AKUT-bidrag, og satsens regulering følger den kommunale sats.

Stk. 2

Valg af tillidsmand og aftaler omkring tillidsmandshvervet fremgår af bilag 1.

§ 18. Tjenestefrihed

Efter ansøgning kan der ydes tjenestefrihed med eller uden løn. Direktøren afgør, hvorvidt dette er foreneligt med virksomhedens drift.

§ 19. Opsigelse

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120 dages reglen) finder ikke anvendelse.

Ved uansøgt afsked sender FONDEN UNGES kopi af opsigelsen til Uddannelsesforbundet samtidigt med at opsigelsen sendes til den ansatte. Såfremt Uddannelsesforbundet ikke finder afskedigelsen sagligt begrundet, kan Uddannelsesforbundet kræve en forhandling afholdt indenfor en frist af 3 uger. Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, kan Uddannelsesforbundet indbringe sagen for faglig voldgift (jf. Hovedaftalens § 11, se Bilag 3).

§ 20. Mediation

Parterne kan søge uenighed og konflikt, der måtte opstå under og efter ansættelsesforholdet, løst hurtigt i mindelighed og i fællesskab.

Kan parterne ikke selv finde frem til en løsning, kan uenigheden søges løst ved hjælp af en mediator valgt af parterne i fællesskab.

Hvis parterne inden ti dage efter, at en af dem har fremsat ønske om mediation, er blevet enige om, hvem der skal udpeges som mediator, kan hver af parterne anmode Mediationsinstituttet om at udpege en uafhængig mediator, som skal opfylde de almindelige regler for habilitet.

Udgifterne til mediation afholdes af institutionen.

Kapitel 3. timelønnede undervisere

§ 21. Ansættelse

Som timelønnede ansættes undervisere, der gennemsnitligt er beskæftiget under 8 arbejdstimer ugentlig eller til arbejde af mindre end en måneds varighed.

§ 22. Opsigelse, sygdom, ferie mv.

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

Stk. 2

Timelønnede er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Stk. 3

Timelønnede er omfattet af ferieloven. Timelønnede modtager 12,5 % i feriepenge.

Stk. 4

På tjenesterejser ydes der befordringsgodtgørelse efter staten til enhver tid gældende regler. Yderligere udgifter dækkes efter aftale med direktøren.

§ 23. Løn, lønberegning

Timelønnen udgør pr. time kr. 164,00 kr. (31.3.00-niveau).

Lønningerne reguleres efter de til enhver tid gældende aftaler om lønninger inden for det kommunale forhandlingsområde.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 24. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft med virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges med henblik på fornyelse med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst d. 31. marts 2024.


Dato 5/1-2023

For
Lærernes Centralorganisation




Gordon Ørskov Madsen

For
FONDEN UNGES


Lene Diemer

12/12-22


Majbritt Beggø
Mette Deibjerg
Søren Brøndum

Bilag 1 Aftale om tillidsrepræsentanter jf. overenskomstens § 16

§ 1. Valg af tillidsrepræsentant

Generelle bemærkninger:

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Når der er beskæftiget mindst 5 undervisere efter denne overenskomst, kan undviserne vælge en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten vælges blandt skolens undervisere, der har været ansat mindst et halvt år. Valget anmeldes skriftligt af Uddannelsesforbundet over for FONDEN UNGES. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til bestyrelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Uddannelsesforbundet. Valgperioden er 2 år.

Eventuel indsigelse fra bestyrelsens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

§ 2. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Uddannelsesforbundet og kolleger som over for bestyrelsen og direktør at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler FONDENS UNGES ledelse.

Stk. 2

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

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser i undvisergruppen holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på sådan en måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Hvis tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående arbejde med direktøren og i dennes fravær bestyrelsesformanden.

Stk. 5

Efter aftale med direktøren og i dennes fravær bestyrelsesformanden skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

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

§ 3. Valg af suppleant (stedfortræder)

Der kan vælges en suppleant (stedfortræder) for tillidsrepræsentanten, når der er mindst 15 undervisere beskæftiget efter denne overenskomst.

Stk. 2

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

§ 4. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet

Under udførelsen af tillidsrepræsentantopgaver, 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.

§ 5. Afskedigelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem FONDEN UNGES og Uddannelsesforbundet. FONDEN UNGES kan kræve forhandling afholdt indenfor en frist af 3 uger efter, at Uddannelsesforbundet har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

Afsked af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger overenskomsten, 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, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 35 dages varsel.

Stk. 4

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden jagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal FONDEN UNGES 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. 5

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten kan prøves ved fagretlig behandling. Fastholder direktøren afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er FONDEN UNGES ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.