

**Idrætsskolen for
Udviklingshæmmede**

**Lærernes
Centralorganisation (LC)**

Almen overenskomst

2024-26

Indhold

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

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten dækker ansatte, der direkte servicerer borgerne eks. ved undervisning, vejledning, sagsbehandling m.v. ved virksomheden.

Bemærkning:

Dækningsområdet omfatter ikke teknisk-administrativt personale.

Stk. 2

Overenskomsten dækker desuden ledere af daghøjskoler og ledere af specialundervisning og ledere af ordblindeundervisning ved virksomheden.

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. Generelle ansættelsesvilkår

Stk. 1

Ansættelse kan ske som:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkninger:

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

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

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

Lønninger angives i statslige skalatrin eller som tillæg i statsligt grundbeløb (31.3.12-niveau). *Pr. 1. april 2025:* Lønninger angives 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 tidsbegrænset, 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. § 16. Såfremt der rejses direkte mellem bopæl og det andet arbejdssted, medregnes alene tid og udgift for den del af transporten, der ligger ud over medarbejderens transport mellem bopæl og hovedarbejdssted.

Stk. 9

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

§ 3. Løn til ledere

Stk. 1

Daghøjskoler

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

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

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

Med virkning fra 1. april 2025 gælder følgende:

Stillingsbetegnelse:	Minimum	Maksimum
Ledere	439.694,00 kr.	560.406,00 kr.
Souschefer og afdelingsledere	391.497,00 kr.	486.516,00 kr.

Parterne er enige om, at ændringen forudsætter, at lønnen pr. 1. april 2025 for nuværende ledere tilsvarende forhøjes med 0,89 %.

Stk. 2

Ordblinde- og specialundervisning

Ledere af ordblinde- og specialundervisning aflønnes efter følgende minimumsmodel:

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

Med virkning fra 1. april 2025 gælder følgende:

Stillingsbetegnelse	Løn (31.3.12-niveau)
Ledere med min. 9 ansatte	476.740,00 kr.
Øvrige ledere samt souschefer	437.088,00 kr.
Afdelingsledere	430.399,00 kr.

Stk. 3

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

Stk. 4

Faste tillæg (herunder tillæg efter stk. 3) er pensionsgivende.

Stk. 5

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

Bemærkninger:

Forslag kan også fremsættes af Uddannelseslederne.

Stk. 6

Ledere er berettiget til at anmode om en årlig lønforhandling.

§ 4. Løn til øvrige ansatte

Stk. 1

Ansatte aflønnes efter statens skalatrin med skalatrinene 31, 33, 36, 38 og 41.

Stk. 2

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

Fra 1. april 2025 erstattes stk. 1 og stk. 2 med følgende:

Den ansatte indplaceres i nedenstående lønforløb i henhold til § 8.

Lønnen udgør i årligt grundbeløb (31.3.12-niveau):

1.	328.462 kr.
2.	336.852 kr.
3.	349.868 kr.
4.	359.134 kr.
5.	373.290 kr.

Beløbet er eksklusive pensionsbidrag.

§ 5. Centralt fastsatte tillæg til øvrige ansatte

Stk. 1

Månedslønnede får et årligt pensionsgivende tillæg på 16.462 kr. (31.3.12-niveau). Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 2

Til ansatte der underviser efter lov nr. 1372 af 22. september 2022 om danskuddannelse til voksne udlændinge ydes et pensionsgivende tillæg pr. undervisningstime ved denne undervisning inden for de første 712,5 undervisningstimer.

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

Bemærkninger:

Se også stk. 4.

Tillægget udligner forskellen mellem lønnen for undervisning i danskuddannelse på hhv. sprogcenteroverenskomsten og denne overenskomst.

Stk. 3

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

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

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

Bemærkninger:

Se også stk. 4.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

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

Faktisk arbejdstid/nettofuldtidsnorm * 712,5 undervisningstimer

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

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

Pr. 1. april 2025 udgår § 5, stk. 1-5, og erstattes af følgende:

Stk. 1

Til ansatte, der underviser efter lov nr. 1372 af 22. september 2022 om danskuddannelse til voksne udlændinge, ydes et pensionsgivende tillæg pr. undervisningstime ved denne undervisning inden for de første 712,5 undervisningstimer.

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

Tillægget udligner forskellen mellem lønnen for undervisning i danskuddannelse på hhv. sprogcenteroverenskomsten og denne overenskomst.

Stk. 2

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

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

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

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

Stk. 3

For undervisningstimer ud over 712,5 timer ydes et pensionsgivende tillæg på 110,34 kr. (31.3.12-niveau), jf. dog stk. 4.

Stk. 4

Ved en samlet beskæftigelsesgrad på under 60 % ved normperiodens afslutning udbetales der ikke undervisningstillæg i henhold til stk. 3.

Ved en samlet beskæftigelse på mindst 60 % ved normperiodens afslutning udbetales der undervisningstillæg i henhold til stk. 3, for den del af undervisningstiden, der overstiger følgende grænse:

Faktisk arbejdstid/nettofuldtidsnorm * 712,5 undervisningstimer

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

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

§ 6. Lokalt fastsatte tillæg til øvrige ansatte

Stk. 1

Ved virksomheden er der en pulje til lokale tillæg. Puljen udgør 20.116,17 kr. i årligt grundbeløb pr. årsværk (31.3.12-niveau). *Pr. 1. april 2025: 22.903,61 kr. i årligt grundbeløb pr. årsværk (31.3.12-niveau).* Grundbeløbet er inklusive pension og ferietillæg.

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

Stk. 2

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

Midlerne afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 3

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

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

Bemærkninger:

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

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

Midlerne afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 4

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

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

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

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

Tillæg kan gives som varigt, midlertidigt eller som engangsbeløb.

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

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

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

Tillæg kan ydes som pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende.

Stk. 5

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

§ 7. Ulempegodtgørelser

Stk. 1

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

Stk. 2

Tillæg udbetales månedsvis bagud.

§ 8. Lønanciennitet

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Ved første gangs ansættelse medregnes i lønancienniteten undervisningsaktivitet inden for overenskomstens dækningsområde på virksomheder med tilsvarende Almenoverenskomst.

Stk. 4

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

Stk. 5

Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet.

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Bemærkning:

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

§ 9. Pension

Stk. 1

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

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin samt pensionsgivende tillæg *Pr. 1. april 2025*: Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn i § 3, stk. 1-3, og § 4 samt pensionsgivende tillæg. Lærernes Pension: www.lppension.dk.

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Månedslønnede er omfattet af en gruppelevsordning (nr. 98661-1) inkl. dækning ved kritisk sygdom tegnet i Forenede Gruppeliv. Arbejdsgiveren betaler bidrag til gruppelevsordningen.

Bemærkning:

Ordningen tegnes hos Forenede Gruppeliv: www.fg.dk. Der indbetales bidrag med angivelse af den ansattes navn og cpr.nr. Bidraget udgør 172,00 kr. pr. måned.

§ 10. Seniorbonus

Reglerne om seniorbonus fremgår af bilag 3.

§ 11. ATP

Stk. 1

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A

§ 12. 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.

§ 13. Ferie

Stk. 1

Til månedslønnede ydes ferie efter reglerne i gældende statslige aftale om ferie indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne 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

Der ydes et særligt ferietillæg på 1,7 % i stedet for den særlige feriegodtgørelse ifølge ferieaftalen.

Bemærkning:

Udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag er *ikke* indeholdt i det særlige ferietillæg.

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.

§ 14. Sygdom

Stk. 1

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

§ 15. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Arbejdsdage medregnes med tiden mellem start- og sluttidspunktet for arbejdstiden, medmindre arbejdsdagen undtagelsesvist er delt. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

I arbejdstiden medregnes også øvrige arbejdstimer, fx egen forberedelsestid, jf. § 15, stk. 13, samt arbejdstimer, der er erlagt hjemmefra efter aftale med ledelsen

Bemærkning:

Den ansatte kan bede om at blive fritaget fra at stå til rådighed i pausen. I så fald medregnes pausen ikke i arbejdstiden. Småpauser til personlige fornødenheder er en del af tjenesten.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Bemærkning:

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

Stk. 6

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet. Hvis tjenesten, af hensyn til deltagerne, må deles, skal den deles af en periode på mindst 1 time. I tidsrummet kl. 11.00-14.00, skal perioden udgøre mindst to timer. Ledelsen kan endvidere dele tjenesten efter ønske fra medarbejderen, jf. stk. 3.

Stk. 7

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

Stk. 8

Medarbejderen skal til enhver tid kende sin arbejdstid så tidligt som muligt. Dette kan fx ske ved, at virksomheden har en daglig arbejdstid.

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

Bemærkning:

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

Stk. 9

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

Bemærkning:

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

Stk. 10

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

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

Stk. 11

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

1. Der kan overføres indtil 200 timer (*pr. 1. april 2025 eller førstkommande normperiode derefter: 150 timer*) fra et arbejdsår til det næste.
2. De overførte timer tilspadseres i forholdet 1:0,75.

Stk. 12

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

Bemærkning:

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

Stk. 13

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

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

Arbejdspladsens gennemsnitlige forberedelsesressource er 42 minutter pr. undervisningstime á 60 minutter erlagt af månedslønnede ansatte.

Der tildeles som minimum 20 minutters forberedelsestid pr. undervisningstime á 60 minutter til underviserens egen forberedelsestid, hvor underviseren råder over forberedelsen i forhold til tid og sted.

Undervisere, der underviser ved danskuddannelsen, jf. § 5, stk. 2 (*pr. 1. april 2025 § 5, stk. 1*), og som endnu ikke har gennemført uddannelsen til lærer i dansk som andetsprog, tildeles yderligere 6 minutters forberedelsestid pr. undervisningstime á 60 minutter (dog højst i 3 år), samlet set minimum 26 minutter.

Forberedelsestiden anvendes til:

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

Bemærkninger:

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

For de medarbejdere, der underviser ved danskuddannelsen, jf. § 5, stk. 2 (*pr. 1. april 2025 § 5, stk. 1*), indgår rette-arbejdet dog i forberedelsestiden, bortset fra rette-arbejde på DU 1,6, DU 2,6 og DU 3,5+6 i henhold til nugældende lov.

Ved genvisitering (OBU) gælder følgende:

Genvisiteringsproceduren består af 2 dele:

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

Stk. 14

Ledelsen og tillidsrepræsentanten aftaler som minimum en gang årligt principper for udmøntningen af den resterende del af forberedelsen. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, aftales principper for udmøntningen af den resterende del af forberedelsen med lærergruppen.

Såfremt der ikke kan indgås en aftale med tillidsrepræsentanten eller et flertal af lærergruppen, tildes den enkelte lærer som minimum 25 minutters egen forberedelsestid pr. undervisningstime á 60 minutter.

Lærere, som tildes yderligere 6 minutter, jf. § 15, stk. 13, 5. punktum, tildes som minimum 31 minutters egen forberedelsestid pr. undervisningstime á 60 minutter.

Ledelsen udmelder principperne for udmøntningen af den resterende forberedelse.

Læreren skal kende forberedelsestiden forud for undervisningen.

Ledelsen opgør ved normperiodens udløb det samlede undervisningstimal samt den samlede udmøntede forberedelsestid. Opgørelsen tilgår tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, tilgår opgørelsen lærergruppen.

Hvis den faktisk udmøntede forberedelsestid er lavere end den samlede forberedelsesressource, jf. § 15, stk. 13, udmøntes differencen til lærerne forholdsmæssigt ud fra undervisningstimallet, som den enkelte lærer har erlagt i normperioden. Udmøntningen af en eventuel resterende del af forberedelsen indgår i lærernes arbejdstidsopgørelse.

I tilfælde af force majeure kan udmøntningen af den resterende del af forberedelsen jf. ovenstående afsnit, ikke udløse overarbejdshonorering, jf. § 15, stk. 10. Force majeure foreligger, når sædvanlig drift og arbejdstidsplanlægning er umulig, og dette skyldes ekstraordinære omstændigheder, som Virksomheden ikke kunne afbøde og ikke burde have forudset f.eks. krig, usædvanlige naturbegivenheder, brand, pandemi, strejker og lockouts.

Stk. 15

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

§ 16. Tjenesterejser

Stk. 1

Ved tjenesterejser gælder den statslige aftale om tjenesterejser.

Bemærkning:

Tjenesterejseaftalen omhandler såvel befordringsgodtgørelse som time- og dagpenge.

§ 17. 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.

§ 18. 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, dog vil retten til sorgorlov også omfatte børn, der er født/modtaget før den 2. januar 2019.

§ 19. 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. Dette gælder alle ansatte, uanset beskæftigelsesgrad.

Med virkning fra 1. januar 2025 eller førstkommende normperiode derefter gælder følgende:

Dette gælder alle ansatte med en beskæftigelsesgrad på mindst 50 %. Ved en beskæftigelsesgrad på under 50 % er der ret og pligt til forholdsmæssig betalt frihed.

Stk. 2

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

Stk. 3

Virksomheden indbetaler årligt pr. 1. maj 0,6 % af lønsummen til virksomhedens uddannelsespulje baseret på lønsummen fra året før. Beløbet anvendes til finansiering af medarbejderens efter- og videreuddannelse/videreudvikling.

Stk. 4

Virksomhedens uddannelsespulje administreres i henhold til bilag 2.

Stk. 5

I tilfælde af at midlerne i virksomhedens uddannelsespulje pr. 30. april overstiger de seneste 3 års indbetalinger, udmøntes de overskydende midler som ikke-pensionsgivende engangstillæg ved det efterfølgende års lokale lønforhandlinger efter overenskomstens § 6, stk. 4 og stk. 5

§ 20. Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1

Aftale om tillidsrepræsentantregler for ansatte på almen overenskomst og sprogcenteroverenskomst (af 1. april 2024) finder anvendelse.

Stk. 2

Arbejdsgiveren indbetaler et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime til fonden for uddannelse af tillidsrepræsentanter (FUT). Beløbet reguleres i overensstemmelse med de til enhver tid gældende satser for AKUT-bidrag. Beløbet opgøres en gang årligt pr. 31. december og indbetales senest ultimo februar i det følgende år. Fondens administreres af Uddannelsesforbundet.

Beløbet er:

Pr. 1.4.2024: 45,5 øre

Pr. 1.4.2025: 46,7 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.

§ 21. Regler for samarbejde

DA FH-samarbejdsaftalen finder anvendelse.

§ 22. Frihed til organisationsarbejde (frikøb)

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

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

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

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

§ 23. 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.

§ 24. Socialt kapital

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.

§ 25. 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 § 12 i Aftale om tillidsrepræsentantregler for ansatte på almen overenskomst og sprogcenoverenskomst.

Stk. 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 9 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.

Stk. 3

Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler.

I tilfælde af bortvisning gælder følgende regler:

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.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem virksomheden og LC, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en - i denne anledning - nedsat voldgift. Klageskriftet skal foreligge senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften nedsættes efter reglerne for faglig voldgift i normen.

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.

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.

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

§ 26. Ansættelse

Stk. 1

Som timelønnede kan ansættes medarbejdere:

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

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

Bemærkning:

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

§ 27. Løn

Stk. 1

Timelønnen udgør 168,25 kr. (*pr. 1. april 2025: 169,75 kr.*) (31.3.12-niveau).

Stk. 2

Timelønnen ved undervisning udgør 187,80 kr. (*pr. 1. april 2025: 189,47 kr.*) (31.3.12-niveau).

1 undervisningstime honoreres med 1,922 time (360,96 kr. (*pr. 1. april 2025: 364,16 kr.*) 31.3.12-niveau). Der er hermed afregnet for såvel egen forberedelse som pause i tilknytning til undervisningen.

Stk. 3

For timelønnet danskuddannelse ydes følgende tillæg pr. undervisningstime 68,92 kr. (31.3.12-niveau).

Stk. 4

For timelønnet ordblinde- eller specialundervisning ydes følgende tillæg pr. undervisningstime 47,54 kr. (31.3.12-niveau).

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 28. Tjenesterejser

Stk. 1

Ved tjenesterejser gælder den statslige aftale om tjenesterejser.

Bemærkning:

Tjenesterejseaftalen omhandler såvel befordringsgodtgørelse som time- og dagpenge.

§ 29. Afsked

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 30. Anden beskæftigelse

Stk. 1

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

§ 31. Overgangsbestemmelser

Stk. 1

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

Overgangsbestemmelserne anvendes, hvor virksomheden overgår til denne overenskomst fra en offentlig overenskomst.

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

§ 32. Institutioner som tidligere er overgået til overenskomsten

Stk. 1

Ansatte, der ved overgang til FOAS almene overenskomst i 2008 har højere løn og pension, end denne overenskomst åbner mulighed for, bevarer denne højere løn og pension.

Bemærkning:

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

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

§ 33. Hovedaftale

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er gældende.

§ 34. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1


Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2024.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.


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

17/2-2025


For Idrætsskolen for udviklingshæmmede

København den 18/2-2025


For LC
Gordon Ørskov Madsen



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lærere, der ved overgangen var på ny løn:

Lærere med 12 års anciennitet og mere:

Læreren indplaceres på skalatrin 41 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. (Pr. 1. april 2025: Læreren indplaceres på løntrin 5.) Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 50.838 kr.

Lærere, der ved overgangen var på personlig ordning:

Læreren indplaceres på skalatrin 41 og ydes tillæg i henhold til overenskomstens § 5 stk. 1. (Pr. 1. april 2025: Læreren indplaceres på løntrin 5.) Dertil ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 60.635 kr.

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

Ansatte dækket af Almen overenskomsten kan udføre opgaver uden for overenskomsten ved samme virksomhed. § 1 stk. 4 med bemærkning foreskriver hvordan dette behandles mht. løn, ferie og arbejdstid.

§ 1

Stk. 4

Ansatte efter denne overenskomst som udfører undervisning ved det i stk. 3 nævnte i samme virksomhed, modregnes i lønnen for den derved opståede indtægt inkl. feriepenge, og underviserens arbejdstid nedskrives med det antal arbejdstimer, som undervisning med tilhørende forberedelse udløser efter hhv. lov om støtte til folkeoplysning og FIU-virksomheden.

Bemærkning:

Det betyder, at en ansat, der fx underviser som lærer i virksomhedens 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 overenskomsten 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 overenskomsten.

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

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

I ferieåret sker der fradrag i retten til ferie med løn, svarende til den tid man har arbejdet uden for overenskomstens område. Konkret betyder dette, at de optjente feriepenge fradrages i den pågældendes månedsløn.

Den særlige feriegodtgørelse beregnes alene på baggrund af årsløn mv. (jfr. overenskomstens § 13 stk. 4) inden for almenområdet.

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

Bilag 2. Om uddannelsespulje

Uddannelsespuljens formål

Uddannelsespuljens formål er at finansiere efter- og videreuddannelse/udvikling af medarbejdere og ledere, som er omfattet af overenskomsten, og som ligger ud over ret og pligt i henhold til § 18, stk. 1.

Uddannelse/udvikling, der finansieres af puljen, skal imødekomme både den enkelte medarbejders karrieremuligheder og virksomhedens behov.

Puljens midler kan anvendes til såvel individuel som fælles uddannelse/udvikling, kursusafgifter, udgifter til undervisere, ophold i forbindelse med undervisning, transport (dog maksimalt svarende til billigste offentlige transportmiddel) og tabt arbejdsfortjeneste mv.

En gang årligt kan de lokale formål med Uddannelsespuljen aftales mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten/kursusrepræsentant, såfremt en af parterne ønsker det. Det kan være hvilke uddannelsesformål, der skal tilgodeses samt principper for fordelingen af puljen blandt medarbejderne.

Opgørelse og administration af uddannelsespulje

Midlerne, jf. § 18, stk. 3, indbetales pr. 1. maj til en særskilt konto. Virksomheden fører regnskab over kontoen, og dette regnskab kan have form af en kontoudskrift for indsætninger og hævnings på kontoen. Regnskabet over kontoen pr. 30. april tilgår årligt tillidsrepræsentanten/kursusrepræsentanten.

På baggrund af de aftalte mål fordeles puljemidlerne af ledelsen efter drøftelse med tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal medarbejderne vælge et kursusudvalg/en kursusrepræsentant, som varetager tillidsrepræsentantens funktion i forhold til puljen.

Uddannelsesforbundet orienteres om navnet på kursusrepræsentanten/-repræsentanterne. Uddannelsesforbundet kan ikke kræve bod for manglende orientering, medmindre der foreligger systematisk overtrædelse fra virksomhedens side.

En andel af puljens midler, svarende til den forholdsmæssige indbetaling af ledernes lønsum, jf. § 1, stk. 2, anvendes til ledernes efteruddannelse. Dette kræver ikke godkendelse fra medarbejdernes repræsentanter.

Puljemidlerne skal være anvendt senest 3 år efter indbetalingstidspunktet. Eventuelle overskydende midler i henhold til § 18, stk. 5 opgøres første gang dog pr. 30. april 2025 i forhold til indbetalinger i perioden 2021-2024 og udmøntes på dette tidspunkt. Herefter opgøres eventuelle overskydende midler årligt pr. 30 april.

Såfremt virksomheden frivilligt opløses ved solvent likvidation, skal eventuelle midler i uddannelsespuljen ligeligt fordeles som løn til de medarbejdere, der er ansat på likvidationstidspunktet.

Bilag 3. Om seniorbonus

Med virkning fra 1. april 2022 gælder følgende:

Seniorbonus

§ 1. Medarbejdere har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus.

Stk. 2. Seniorbonussen udgør 0,8 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

Stk. 3. Seniorbonussen udbetales én gang årligt ved førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

§ 2. Den ansatte har ret til at konvertere seniorbonussen til et eller flere af følgende elementer, jf. nedenfor om konvertering af seniorbonus:

- 1) Betalte fridage (seniordage).
- 2) Ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 2. Valget træffes for ét år ad gangen.

Stk. 3. En ansat, der vælger at konvertere seniorbonussen, skal give virksomheden meddelelse herom senest den 1. oktober året før bonussen ville være kommet til udbetaling.

§ 3. Medarbejdere, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

Stk. 2. Fratræder en medarbejder, der har ret til seniorbonus, inden bonussen kommer til udbetaling, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

§ 4. §§ 1-3 omfatter ikke timelønnede.

Konvertering af seniorbonus

Konvertering til seniordage

Ved konvertering til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele eller halve fridage. Efter aftale mellem virksomheden og den ansatte kan afviklingen dog ske i form af enkeltstående timer.

Virksomheden fastsætter efter drøftelse med medarbejderen, hvornår seniordagene skal afvikles.

Virksomheden skal så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis det ikke har været muligt for medarbejderen at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi virksomheden har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skal afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Konvertering til ekstraordinært pensionsbidrag

Den ansatte skal give virksomheden meddelelse om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til.

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som seniorbonusen ville være blevet udbetalt.

Hvis den ansatte ikke giver virksomheden anden besked, anvendes den pensionsordning, som følger af overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

Bemærkning:

Cirkulære nr. 10089 af 20. december 2021 om seniorbonus finder anvendelse.