

Overenskomst

mellem

AMU JUUL og Lærernes Centralorganisation

2023 – 2025

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. Område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der efter den 1. januar 2018 ansættes med henblik på AMU-undervisning eller EUD-undervisning. Medarbejdere, der er ansat før den 1. januar 2018 med henblik på AMU-undervisning eller EUD-undervisning, kan efter aftale mellem AMU JUUL og medarbejderen blive omfattet af denne og fremtidige overenskomster. Øvrige medarbejdere, der er ansat inden den 1. januar 2018, omfattes ikke af denne og fremtidige overenskomster.

Bemærkning:

Såvel teoretisk som praktisk undervisning varetages som udgangspunkt af ansatte undervisere.

Stk. 2

Lærerne kan varetage andre opgaver herunder anden undervisning mv. i AMU JUUL

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. Generelle ansættelsesvilkår

Stk. 1

Ansættelse kan ske som:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Bemærkninger:

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

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

Stk. 4

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet, hvor andet ikke er aftalt i denne overenskomst.

Stk. 5

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad i overensstemmelse med § 4. Der tillægges pension i overensstemmelse med § 6.

Bemærkninger:

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

Det er forudsat, at der i forbindelse med en deltidsansats eventuelle merarbejde foretages en vurdering af, om grundlaget for fastsættelsen af den pågældendes beskæftigelsesgrad er ændret, og at der derfor bør ske regulering af denne, hvis medarbejderen ønsker det.

Medarbejderen og AMU JUUL kan aftale, at reguleringen sker med tilbagevirkende kraft.

Stk. 6

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 7

For medarbejdere med flere arbejdssteder skal AMU JUUL fastsætte et hovedarbejdssted.

Bemærkning:

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

Stk. 8

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

Bemærkning:

Ved tjeneste andre steder end hovedarbejdsstedet medregnes transporttiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid, ligesom der udbetales godtgørelse for transportudgifter iht. SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse. 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. AMU JUUL betaler ikke befordringsgodtgørelse, såfremt AMU JUUL stiller køretøj/samkørsel til rådighed for medarbejderen.

§ 3. Ulempegodtgørelser

Stk. 1

For tjeneste

- på hverdage mellem kl. 16.00 og kl. 22:59 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen,

- på hverdage mellem kl. 23.00 og kl. 05:44 ydes et tillæg svarende til 50 pct. af nettotimelønnen,
- i weekender mellem fredag mellem kl 16.00 og mandag kl. 05:44 ydes et tillæg svarende til 50 pct. af nettotimelønnen og
- på søgnehelligdage mellem 23.00 (dagen før) og 05:44 (dagen efter) ydes et tillæg svarende til 50 pct. af nettotimelønnen.

Stk. 2

Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og medarbejderen konverteres til afspadsring. Udbetaling sker månedligt med lønnen.

§ 4. Løn

Stk. 1

Medarbejdere aflønnes med følgende månedsløn:

	1.3.2022	1.6.2023	1.3.2024
Anciennitet:			
1. år	29.887 kr.	30.849 kr.	31.771 kr.
2. år	30.747 kr.	31.709 kr.	32.631 kr.
3. år	32.038 kr.	33.000 kr.	33.922 kr.
4. år	32.796 kr.	33.758 kr.	34.680 kr.

Stk. 2

Der kan gives yderligere tillæg efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer i alt

- Pr. 1. september 2022 5,0 pct.
- Pr. 1. juni 2023 7,0 pct.
- Pr. 1. marts 2024 9,0 pct.

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg.

Det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen, men den enkelte medarbejder kan i stedet vælge, at saldoen opgøres og udbetales 2 gange årligt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden. Medarbejderne kan seneste den 1. november hvert år vælge, om de ønsker at ændre, hvilken udbetalingsform de er omfattet af i det kommende kalenderår.

Stk. 4

Der registreres kun normtid for gennemført planlagt undervisning. Der registreres dog normtid for planlagt undervisning, der aflyses med mindre end 48 timers varsel. Undervisning mandag, der aflyses om fredagen, skal dog aflyses inden kl. 12 om fredagen.

§ 5. Lønanciennitet

Stk. 1

Ved ansættelsen indplaceres medarbejderen på 1. trin i basislønforløbet, medmindre der tillægges anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelses måneden og altid i hele måneder.

Stk. 2

Alle trin i lønforløbet er 1-årige

Stk. 3

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

§ 6. Pension

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør 17,3 %.

Stk. 2

AMU JUUL betaler det fulde pensionsbidrag, der beregnes af den samlede løn, jf. dog bemærkningen. Minimum 12 % af den pensionsgivende løn indbetales af AMU JUUL til den for AMU JUUL til enhver tid gældende pensionsordning. Medarbejderen aftaler med AMU JUUL om de resterende 5,3 % udbetales eller indbetales til pensionsordningen.

Bemærkning:

Ved den samlede løn i denne bestemmelse forstås månedsløn tillagt særlig opsparing. Såfremt medarbejderen vælger at få udbetalt de 5,3 %, er beløbet ikke pensionsgivende.

Stk. 3

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt). Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen for medarbejdere, der er fyldt 65 år den 1. januar 2021 eller senere.

Stk. 4

Overførsel af pensionsdepot:

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning

eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning. Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

§ 7. ATP

Stk. 1

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

§ 8. Ferie

Stk. 1

Medarbejderen er omfattet af reglerne i den til enhver tid ferielov.

Stk. 2

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. ferieår, der optjenes og afholdes løbende inden for ferieåret. Ved ferieår i denne forbindelse forstås perioden 1. september – 31. august. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret, således at 5 feriefridage modsvarer 37 timers frihed.

Såfremt medarbejderne ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt. 5 feriefridage á 7,4 time sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

For optjente, men ikke afholdte feriefridage, betales overenskomstens normaltimeløn pr. feriefritime. Har medarbejderen afholdt flere feriefritimer end beskæftigelsesperioden berettiger til, modregner arbejdsgiveren med overenskomstens normaltimeløn for hver ferietime, der er afholdt for meget.

Deltidsansatte optjener og afholder feriefridage forholdsmæssigt i forhold til deres beskæftigelsesgrad.

Stk. 3

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikre, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 4

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

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, med mindre 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.

§ 9. Sygdom

Stk. 1

Funktionærlovens bestemmelser er gældende.

§ 10. Arbejdstid

Stk. 1

Månedslønnede medarbejdere følger den til enhver tid gældende "Arbejdstidsaftale med AMU JUUL"

§ 11. Befordringsgodtgørelse

Stk. 1

Ved tjenesterejser i egen bil godkendt af AMU JUUL anvendes SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse. AMU JUUL betaler ikke befordringsgodtgørelse, såfremt AMU JUUL stiller køretøj/samkørsel til rådighed for medarbejderen.

§ 12. Børns sygdom og børneomsorgsdage

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. eller 2. sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til tjenestefrihed uden lønafkorting, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.
2. Hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt
3. Barnet er under 14 år
4. Barnet er hjemmeværende
5. Forholdene på arbejdsstedet tillader det

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. og 2. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til det faktiske normalttimefravær fra særlig opsparing jf. § 4, stk. 3, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparing.

Stk. 2

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

Stk. 3

Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedage, 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til det faktiske normalttimefravær fra særlig opsparing jf. § 4, stk. 3, såfremt medarbejderen har opsparet tilstrækkeligt på særlig opsparing.

Stk. 4

Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedage, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til det faktiske normaltimefravær fra særlig opsparing jf. § 4, stk. 3, såfremt medarbejderen har opsparret tilstrækkeligt på særlig opsparing.

§ 13. Barsels-, fædre-, og forældreorlov

Stk. 1

Arbejdsgiver betaler fuld løn under fravær på grund af barsel 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter (før: barselorlov).

Stk. 2

Arbejdsgiver betaler fuld løn indtil 2 uger til den forælder, der ikke afholder barselorlov, jf. stk. 1 (før: fædreorlov).

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder herudover fuld løn under orlov i indtil 29 uger (før: forældreorlov).

Af disse 29 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, har ret til at holde 14 uger, og den anden forælder har ret til holde 13 uger.

De resterende 2 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Medmindre andet aftales, skal orloven varsles med 3 uger.

De 24 skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Det er en betingelse for at være fraværende med fuld løn, jf. stk. 1-3, at arbejdsgiveren kan modtage den maksimale dagpengerefusion. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 14. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing, jf. § 4, stk. 3, til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, som medarbejderen selv kan disponere over, jf. § 6, stk. 2 og 3, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag samt beløb fra særlig opsparing indsættes på en oprettet seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Der kan ikke udbetales større beløb end indeståendet på den enkelte lærers seniorfrihedskonto.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indenfor rammerne af seniorordningen, kan der mellem virksomheden og den enkelte lærer indgås skriftlig aftale om fravigelse af overenskomstens seniorordning på følgende punkter:

- Finansieringen af det ønskede antal seniorfridage kan ske ved anvendelse af egne midler. I den situation trækkes medarbejdere 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag.
- Fristen for at indgå i/udtræde af ordningen kan fraviges.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I øvrigt gælder:

- at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via konvertering af pensionsmidler eller egne midler,
- at det ikke er muligt for den enkelte lærer at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt
- at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Pensionsselskabet skal kun orienteres, hvis der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Parterne er endelig enige om, at der er mulighed for at aftale fravigelser i videre omfang under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale herom.

§ 15. Efter- og videreuddannelse / videreudvikling

Stk. 1

Medarbejdere har ret og pligt til løbende relevant efter- og videreuddannelse / videreudvikling. Initiativet kan komme fra såvel medarbejderen som lederen.

Stk. 2

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

§ 16. Tillidsrepræsentantregler og arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 1

Aftale for tillidsrepræsentanter ved AMU JUUL finder anvendelse.

Stk. 2

Arbejdsgiveren indbetaler et beløb pr. præsteret arbejdstime til fondet for uddannelse af tillidsrepræsentanterne (FUT). Beløbet opgøres en gang årligt pr. 31. december og indbetales senest ultimo februar i det følgende år. Fondet administreres af Uddannelsesforbundet.

Beløbet følger de til enhver tid gældende satser for den kommunale AKUT-fond, og er pr. 1.4.2020 40,6 øre. Pr. 1.4.2021 udgør beløbet xx,x øre.

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

Stk. 3

A. Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er endvidere ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

B. Tid til arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og efteruddannelse.

§ 17. Frihed til organisationsarbejde (frikøb)

Stk. 1

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

Bemærkning:

Bestemmelsen dækker organisationsarbejde for Uddannelsesforbundet. For så vidt angår frihed i forbindelse med tillidsrepræsentantarbejde henvises til Aftale for tillidsrepræsentanter ved AMU JUUL.

§ 18. Tjenestefrihed uden løn

Stk. 1

Efter ansøgning kan der ydes tjenestefrihed uden løn, hvor dette er foreneligt med tjenestens tarv, og hvor formålet ikke er at afprøve eller opnå ansættelse i andre såvel offentlige som private virksomheder.

§ 19. Socialt kapitel

Stk. 1

Medarbejdere, der ansættes efter det sociale kapitel, herunder i fleksjob, følger som udgangspunkt aftalen.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Formålet med det sociale kapitel er at fremme:

- *Forebyggende indsats i fastholdelse af medarbejdere*
- *Fastholde allerede medarbejdere med nedsat arbejdsevne*
- *Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne*
- *Beskæftigelse af ledige.*

§ 20. Afsked

Stk. 1

Funktionærlovens bestemmelser er gældende.

Stk. 2

Ved meddelelse om uansøgt afsked (herunder bortvisning) sender AMU JUUL samtidig en kopi af opsigelsen til Uddannelsesforbundet, såfremt den opsagte lærer ikke modsætter sig det.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 21. Ansættelse

Stk. 1

Som timelønnede ansættes undervisere, der er ansat mindre end 1 måned eller gennemsnitligt er beskæftiget under 8 arbejdstimer ugentligt.

Bemærkning:

En timelønnet, der i 2 på hinanden følgende kalendermåneder, har 8 timer eller mere i gennemsnit pr. uge, kan ved at rette henvendelse til AMU JUUL vælge at blive månedslønnet fra førstkommende lønperiode. Det skal fremgår af ansættelsesbeviset, at den timelønnede har ovenstående mulighed.

§ 22. Løn mv.

Stk 1.

Timelønnen for undervisere på EUD udgør pr. time:

- Pr. 1. marts 2022 kr. 341,50
- Pr. 1. juni 2023 kr. 356,70
- Pr. 1. marts 2024 kr. 364,30

Timelønnen for undervisere på AMU udgør pr. time:

- Pr. 1. marts 2022 kr. 284,60
- Pr. 1. juni 2023 kr. 295,50
- Pr. 1. marts 2024 kr. 306,10

Ovenstående timesatser er inklusiv alle tillæg herunder pension og særlig opsparring, men uden feriepenge.

Stk. 2

Der aflønnes kun for gennemført undervisning. Der aflønnes dog for undervisning, der aflyses med mindre end 48 timers varsel. Undervisning mandag, der aflyses om fredagen, skal dog aflyses inden kl. 12 om fredagen".

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Lønnen for en times undervisning indeholder også betaling for individuel forberedelse m.v. men er ekskl. pauser/frikvarterer.

§ 23. Tjenesterejser

Stk. 1

Ved tjenesterejser anvendes SKATs satser for skattefri befordringsgodtgørelse.

§ 24. Afsked

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

KAPITEL 4. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 25. Anden beskæftigelse

Stk. 1

Medarbejdere kan ikke uden skriftlig aftale med AMU JUUL samtidig oppebære ansættelse i tilsvarende konkurrerende virksomhed eller have bibeskæftigelse, der ikke er forenelig med tjenestens tarv. Medarbejderen skal orientere virksomheden om anden ansættelse og bibeskæftigelse.

§ 26. Oplysninger om underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Lærernes Centralorganisation skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

§ 27. Aftalens ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2023

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 28. februar 2025.

København den

København den

For AMU JUUL

For LC