

Sprogcenter Midt

**Lærernes
Centralorganisation (LC)**

Sprogcenteroverenskomst

2021

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

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. Område

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lærerne kan varetage andre opgaver herunder undervisning mv. i virksomheden.

Stk. 3

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

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.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. Generelle ansættelsesvilkår

Stk. 1

Ansættelse kan ske som:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Bemærkninger:

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

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

Stk. 4

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

Bemærkninger:

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

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

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

Lønninger angives i statslige skalatrin eller som tillæg i statsligt grundbeløb (31.3.12-niveau). Lønningerne reguleres efter de til enhver tid gældende aftaler om lønninger inden for det statslige forhandlingsområde.

Stk. 7

For ansatte med flere arbejdssteder skal arbejdsgiveren fastsætte et hovedarbejdssted.

Bemærkning:

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

Stk. 8

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

Bemærkning:

Ved tjeneste andre steder end hovedarbejdsstedet medregnes transporttiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid, ligesom der udbetales godtgørelse for transportudgifter iht. de for Statens Tjenestemænd gældende regler, jf. § 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 kan tillægges pligtige undervisningstimer.

§ 3. Løn til ledere

Stk. 1

Ledere aflønnes efter følgende minimumsmodel:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkninger:

Forslag kan også fremsættes af Uddannelseslederne.

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

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

Stk. 5

Ledere er berettiget til at anmode om en årlig lønforhandling.

§ 4. Løn til lærere mv.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 5. Centralt fastsatte tillæg til lærere mv.

Stk. 1

Månedslønnede får et årligt pensionsgivende tillæg på 58.900 kr. (31.3.12-niveau). Med virkning fra den 1. januar 2023 62.700 kr. (31.3.12-niveau).

Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 2

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

Lærere i den personlige ordning aflønnes på skalatrin 43 med et tillæg, der udgør 71.800 kr. i grundbeløb (31.3.12-niveau). Med virkning fra den 1. januar 2023 75.600 kr. (31.3.12-niveau). For lærere, der ansættes, gælder, at den personlige ordning kan medtages ved overgang fra offentlig eller privat arbejdsgiver, såfremt overgangen sker indenfor 2 måneder.

Stk. 3

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

Bemærkninger:

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

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

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

De nærmere vilkår for reduktionen aftales lokalt.

Stk. 5

Undervisningstillægget udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

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

Bemærkning:

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

Timegrænserne reduceres ikke ved deltidsansættelse.

§ 6. Lokalt fastsatte tillæg til lærere

Stk. 1

Ved virksomheden er der en pulje til lokale tillæg. Puljen udgør 19.375 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

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

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

Stk. 3

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 som et midlertidigt tillæg i et år.

Stk. 4

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

Udgiften afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 5

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

Udgiften afholdes af puljen efter stk. 1.

Stk. 6

Lokallønsforhandlingerne starter i januar måned på baggrund af den opgjorte pulje

Bemærkninger:

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

§ 7. Ulempegodtgørelser

Stk. 1

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

- a) Enten kr. 48,00 (31.3.2012-niveau) pr. præsteret time (fra start til slut på pålagt tjeneste), med virkning fra 1. januar 2023 51 kr. (31.3.2012-niveau),
- b) Eller 25 % i tidskompensation for præsteret tid (fra start til slut på pålagt tjeneste).

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 8. Lønanciennitet

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet.

Bemærkning:

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

Stk. 5

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

§ 9. Pension

Stk. 1

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

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin samt pensionsgivende tillæg. Lærernes Pension: www.lppension.dk.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 10. Seniorbonus

Reglerne om seniorbonus fremgår af bilag 2.

§ 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 Skatteministeriet og CFU med de afvigelser, der fremgår af nedenstående bestemmelser.

Bemærkning:

Såvel disse bestemmelser som den statslige ferieaftale supplerer ferieloven (og erstatter den altså ikke).

Stk. 2

Til månedslønnede ydes særligt ferietillæg med 0,2 %-point ud over det generelle niveau for tillægget ifølge ferieaftalen.

Stk. 3

For afvikling af de særlige feriefridage gælder, at disse afvikles i overensstemmelse med den ansattes ønsker, hvis det er foreneligt med tjenesten. Tidspunktet for afholdelse af feriefridagene skal aftales mellem ledelsen og den enkelte medarbejder. Ledelsen kan ikke pålægge medarbejderen at holde feriefridage.

Feriefridage afvikles som hele dage, medmindre ledelsen og medarbejderen aftaler andet.

Ikke-afviklede feriefridage udbetales i slutningen af afviklingsåret for feriefridage, dvs. april måned, medmindre 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

Månedslønnede ansatte i henhold til nærværende overenskomst følger arbejdstidsregler, jf. Aftale om arbejdstid for månedslønnede lærere ved danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. og tilsvarende danskuddannelse ved virksomhedens sprogcentre, inkl. bilag.

§ 16. Befordringsgodtgørelse

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 Skatteministeriet 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.

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 3.

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. 2 og stk. 3.

§ 20. Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1

Aftale om tillidsrepræsentantregler for ansatte på almen overenskomst og sprogcenteroverenskomst (af 1. april 2021) 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:

1.4.2021: 41,3 øre
1.4. 2022: 42,5 øre
1.4.2023: 43,0 øre

Bemærkninger:

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

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 kapitel

Stk. 1

Parterne er enige om vigtigheden af rummelige arbejdspladser. Konkret vil parterne understøtte, at det er muligt for medarbejdere med nedsat arbejdsevne at blive ansat / fastholdt på arbejdspladserne, fx ved tilpasning af arbejdsopgaver, arbejdstilrettelæggelse eller lignende.

Stk. 2

Medarbejdere, der ansættes på særlige vilkår, herunder i fleksjob, følger som udgangspunkt overenskomsten.

Stk. 3

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

§ 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 Aftale om tillidsrepræsentantregler for ansatte på almen overenskomst og sprogcenteroverenskomst § 12.

Stk. 2

Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

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:

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

Bemærkning:

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

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

§ 27. Løn mv.

Stk. 1

Timelønnen for en arbejdstime udgør 1/1924 af skalatrin 38, stedtillægssats IV.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 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

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

§ 31. Hovedaftale

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

§ 32. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

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

Horsens den 1/9 2022

København den 14/9-2022



For Sprogcenter Midt
Mette Hedegaard Jørgensen



For LC
Gordon Ørskov Madsen

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

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

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

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

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

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

Ansatte dækket af overenskomsten kan udføre opgaver uden for overenskomsten i virksomheden. § 1 stk. 3 med bemærkning foreskriver hvordan dette behandles mht. løn, ferie og arbejdstid.

§ 1

Stk. 3

Ansatte efter denne overenskomst som udfører andre opgaver herunder undervisning 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.

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.

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 sprogcenterdelen: $1924 - (40 * 1,6) = 1860$, som herefter er lærerens bruttoårsnorm på sprogcenterdelen.

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

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

Den særlige feriegodtgørelse beregnes alene på baggrund af årsløn mv. (jfr. sprogcenteroverenskomstens § 12 stk. 4) inden for danskuddannelsesområdet.

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

Bilag 2. 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 førstkommande 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 den ansatte, hvornår seniordagene skal afvikles.

Virksomheden skal så vidt muligt imødekomme den ansattes 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.

Bilag 3. 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.