

OVERENSKOMST FOR UNDERVISERE VED BEHANDLINGSSKOLERNE APS

2023

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. Område

Overenskomsten, der er indgået mellem Lærernes Centralorganisation (IC) og Behandlingsskolerne Aps., omfatter følgende grupper af personale ved Behandlingsskolerne Aps.:

- Personale, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen.
- Øvrigt personale, som er beskæftiget med lærerarbejde i halvdelen eller mere af arbejdstiden.

Lærerarbejde er beskrevet i **bilag 1**.

Stk.2.

Ledere er ikke omfattet af overenskomsten.

Bemærkning:

LC har delegeret forhandlings- og aftaleretten efter denne aftale til:

- Danmarks Lærerforening for så vidt angår ansatte, der underviser i henhold til Folkeskoleloven
- Uddannelsesforbundet for så vidt angår ansatte, der underviser i henhold til Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Danmarks Lærerforening og uddannelsesforbundet kan have videredelegeret aftale- og forhandlingsretten til den lokale kreds og/eller til de lokale tillidsrepræsentanter. Omfanget af delegationen til tillidsrepræsentanterne oplyses på forespørgsel og vil normalt fremgå af anmeldelses-/bemyndigelses-skrivelserne. Hvor der ikke er valgt en lokal tillidsrepræsentant, varetages forhandlings- og aftaleretten af Danmarks Lærerforenings lokale kreds og/eller af Uddannelsesforbundets sekretariat.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2 Generelle ansættelsesvilkår

Som månedslønnede ansættes medarbejdere inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, der er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse. Øvrige medarbejdere inden for gyldighedsområdet aflønnes med timeløn, jf. overenskomstens kapitel 3.

Stk. 2.

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

Stk.3.

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

Bemærkninger:

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

Timegrænsen i § 5 nedsættes i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Ansættelse sker med et fast arbejdssted. Dog kan arbejde andre steder end det faste arbejdssted forekomme, idet Behandlingsskolerne Aps dækker den ansattes udgifter til transport, ophold, m.v. under tjenesterejser. Udgifter til tjenstlig kørsel i egen bil godtgøres efter SKAT's satser.

Stk. 6.

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet, med mindre andet er anført.

§ 3. Løn og lønregulering

Lønnen består af tre elementer:

1. Grundløn
2. Funktionsløn
3. Kvalifikationsløn

Stk. 2

Alle lønninger angives i kommunalt grundbeløb (31.3.2000-niveau), og reguleres årligt pr. 1. januar efter den til enhver tid for LC gældende reguleringsprocent på KL's forhandlingsområde. Overenskomstens parter udarbejder årligt en løntabel med de aktuelle lønninger pr. 1. januar.

Løn efter §§ 5 og 6 angives i aktuelt niveau på aftale-/ikrafttrædelsestidspunktet såvel som i grundbeløb (31.3.2000 niveau) med henblik på fremtidig regulering.

§ 4. Grundløn

Månedslønnede aflønnes i henhold til følgende løntrin, idet den ansatte indplaceres på grundlønsskalaens trin 1-4 i henhold til sin anciennitet, jf. § 7.

Den pensionsgivende grundløn (årsløn og månedsløn) udgør følgende beløb i 31.3.2000 niveau.

Trin	Anciennitet	Årsløn (kr.) 31.3.2000	Månedsløn (kr.) 31.3.2000
Trin 1	0-3 år	292.788 kr.	24.398,99 kr.
Trin 2	4-7 år	307.348 kr.	25.612,30 kr.
Trin 3	8-11 år	324.259 kr.	27.021,58 kr.
Trin 4	12 år -	334.385 kr.	27.865,45 kr.

Pr. 1. marts 2023 udgør grundlønnen (års- og månedsløn) følgende beløb baseret på den kommunale reguleringsprocent pr. 1. oktober 2022 (1,494018):

OVERENSKOMST MELLEM BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

Trin	Anciennitet -	Årsløn (kr.) 1.10.2022	Månedsløn (kr.) 1.10.2022
Trin 1	0-3 år	437.430 kr.	36.452,53 kr.
Trin 2	4-7 år	459.183 kr.	38.265,23 kr.
Trin 3	8-11 år	484.449 kr.	40.370,73 kr.
Trin 4	12 år -	499.578 kr.	41.631,48 kr.

§ 5 Funktionsløn

Til lærere ydes tillæg for planlagt og eventuelt yderligere pålagt undervisning, jf. bemærkningen til § 11, stk. 6, som årligt overstiger 750 undervisningstimer / 25 lektioner à 45 minutter i 40 uger.

Tillægget udgør 90,75 kr. pr. time (i 31.3.2000-niveau) svarende til 135,58 kr. pr time (i 1.10.2022-niveau).

Tillæg for planlagte undervisningstimer > 750 timer udbetales løbende. Tillæg for yderligere pålagte undervisningstimer udbetales ved normperiodens udløb.

Stk.2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn kan også aftales til grupper af ansatte.

Funktionsløn ydes som tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, jf. § 7, stk. 4. Funktionsløn er en varig eller midlertidig løndel for den enkelte ansatte. Midlertidig funktionsløn omfatter tidsbegrænsede aftaler eller aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en midlertidig funktion eller anden betingelse, som skal være opfyldt som forudsætning for oppebærelse af funktionslønnen.

Der kan herudover aftales funktionsløn som engangsvederlag.

Aftaler om funktionsløn indgås mellem skolens ledelse og Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet, jf. herved bemærkningen til § 1.

§ 6 Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer og tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Kvalifikationsløn kan også aftales til grupper af ansatte

For lærere, som har bestået en Diplomuddannelse, der har relevans for opgaveløsningen og som bringes i anvendelse i opgavevaretagelsen, skal der indgås aftale om kvalifikationsløn. Som eksempel: Logopæd, matematikvejleder og læsevejleder.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

Kvalifikationsløn ydes som tillæg og er en varig løndel for den enkelte ansatte.

Aftaler om kvalifikationsløn indgås mellem skolens ledelse og Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet, jf. herved bemærkningen til § 1.

Bemærkning:

OVERENSKOMST MELLE M BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

Hvis omstændighederne tilsiger det, kan kvalifikationsløn aftales som en midlertidig lønforbedring ved tillægelse af anciennitet, jf. § 7, stk. 4.

§ 7. Lønanciennitet

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

Stk. 2

Ved førstegangsansættelse medregnes tidligere ansættelse på baggrund af relevant grunduddannelse i lønancienniteten.

Stk. 3

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

Stk. 4

Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet. Aftale herom indgås mellem skolens ledelse og Danmarks Lærereforening eller Uddannelsesforbundet, jf. herved bemærkningen til § 1.

Bemærkning:

Forhøjet lønanciennitet kan for eksempel tillægges, hvis den pågældende forud for eller under ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse. Da tillægelse af anciennitet har karakter af en midlertidig lønforbedring, skal det kunne begrundes objektivt, at der ikke aftales en varig lønforbedring i form af funktions- eller kvalifikationsløn i henhold til §§ 5 og 6.

§ 8. Pension

Der ydes pension af alle løndele, dog ikke engangsvederlag, med virkning fra ansættelsen. Det samlede pensionsbidrag udgør 15,5 % af den pensionsgivende løn efter §§ 4, 5 og 6. Der ydes endvidere pensionsbidrag af deltidsansattes honorering for merarbejde (inden for fuldtidsnormen).

Med virkning fra 1. juli 2023 udgør det samlede pensionsbidrag 17,3 %.

Efter den 1. juli 2023 anvendes den til enhver tid gældende pensionsbidragsprocent på LC's kommunale område, dog således at en eventuelt forhøjet pensionsbidragsprocent er gældende fra førstkommande 1. januar efter forhøjelse er sket.

Stk. 2

Behandlingsskolerne Aps betaler det fulde pensionsbidrag, hvoraf 1/3-del anses for at være den ansattes egetbidrag.

OVERENSKOMST MELLEM BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

Stk. 3

Pensionsbidraget indbetales til Lærernes Pension, jf. dog stk. 4.

Stk. 4

Allerede ansatte (på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden) kan vælge, at pensionsbidraget fortsat indbetales til den af Behandlingsskolerne Aps etablerede virksomhedspensionsordning ved PFA, så længe denne ordning består.

Stk. 5

Den enkelte medarbejder kan træffe aftale med ledelsen om, at der over en nærmere fastsat periode sker tilbageholdelse i lønnen af et ekstraordinært pensionsbidrag.

§ 9. Gruppeliv

Ansatte efter denne overenskomst, for hvem pensionsbidrag indbetales til Lærernes Pension, er omfattet af aftale mellem LC og Forenede Gruppeliv (www.fg.dk) om gruppelivsordning (nr. 98661-1). Behandlingsskolerne Aps afholder og betaler præmien til gruppelivsordningen med angivelse af den ansattes navn og CPR-nummer.

Bemærkning:

Den månedlige præmie er pt. 172 kroner.

§ 10. ATP

Der indbetales ATP-bidrag efter den gældende A-sats.

§ 11. Arbejdstid

Et arbejdsår udgør 12 på hinanden følgende måneder og regnes fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år.

Arbejdstiden i et arbejdsår udgør for fuldtidsansatte 1924 timer inkl. ferie, feriefridage, fridage og søgnehellidage.

Stk. 2

Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, og den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 3

Forud for arbejdsårets begyndelse udfærdiger ledelsen i samarbejde med lærerne en oversigt over de planlagte arbejdsopgaver for skolens samlede opgaver og for den enkelte lærer.

Såfremt det viser sig i arbejdsåret, at der er behov for opgaver herudover, skal ledelsen tage stilling til, hvordan arbejdstiden til disse opgaver skal honoreres jf. stk. 10. Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 4

Den enkelte lærer kan højst arbejde 42 arbejdstimer inkl. forberedelse pr. uge. I op til 4 uger om året kan

OVERENSKOMST MELLE M BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

arbejdstiden overstige 42 timer, forudsat at den øgede arbejdstid vedrører særlige aktiviteter, såsom pædagogisk lørdag, aftenmøde, faglig eftermiddag e.lign., der er planlagt i forbindelse med skoleårets årsplan forud for arbejdsåret.

Ved akut opstået situationer kan der ses bort fra kravet om planlægning. I så fald varsles den øgede arbejdstid tidligst muligt.

Stk. 5

Ledelsen fastlægger i samarbejde med lærerne principper og rammer for placeringen af undervisningslektioner, forberedelse, lærermøder og supervision og udarbejder et grundskema for en eller flere af disse opgavers tidsmæssige placering for hele arbejdsåret. Opgaver, som ikke er placeret i grundskemaet, selvtilrettelægges af læreren. Ledelsen skal løbende vurdere den enkelte lærers samlede opgaveportefølje og arbejdssituation, herunder om der er en rimelig sammenhæng mellem tid og opgaver, med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø.

Eventuelle undervisningslektioner, herunder understøttende undervisning, som ikke er skemalagt ved skoleårets planlægning, kan skemalægges med et varsel på 4 uger overfor læreren, dog ved akutte situationer tidligst muligt.

Stk. 6

Ledelsen og Danmarks Lærerforening/Uddannelsesforbundet (jf. herved bemærkningen til § 1) aftaler en øvre grænse for undervisningstiden for en lærer pr. uge.

Grænsen fastsættes på grundlag af de lokale forudsætninger om kvaliteten i undervisningen, og hvad der knytter sig hertil, således at den samlede opgavemængde svarer til en ugenorm for en fuldtidsbeskæftiget lærer, der hverken har særlige funktioner eller hverv.

Hvis parterne ikke kan opnå enighed, afsættes 15 minutter pr. undervisningslektion á 45 minutter til individuel forberedelse. Med individuel forberedelse forstås individuel tid til faglig forberedelse af forestående undervisningslektioner. Fælles forberedelse, teamsamarbejde, fælles forberedelsesdage, pædagogiske dage, lærermøder, samarbejde med kolleger, ledelse, forældre eller andre samarbejdspartnere samt supervision, rettelæring, efterbehandling og lignende er ikke en del af den individuelle tid til faglig forberedelse. Det er endvidere forudsat, at undervisningen er tilrettelagt på små hold (p.t. op til 9 elever).

Bemærkning:

Undervisning foregår, når læreren skaber og fremmer processer, der øger elevens kompetencer. Ud over undervisning som klasseundervisning, holdundervisning, understøttende undervisning og individuel undervisning, finder undervisning i princippet sted ved alle aktiviteter sammen med eleven/eleverne uanset organiseringen, eksempelvis gruppearbejde, rådgivning/sparring/vejledning, løbende evaluering, målfastsættelser og evaluering, elevsamtaler, lejrskoler/ekskursioner, sociale og kulturelle arrangementer.

Individuel tid til faglig forberedelse er aftalt under hensyntagen til den helt konkrete organisering, arbejdstilrettelæggelse og undervisningsform på Behandlingsskolerne.

Aile lærere ydes den nødvendige støtte i form af f.eks. teamsamarbejde og løbende supervision for at kunne varetage undervisningsopgaven i forhold til de særlige elevgrupper. Nyansatte medarbejdere gives ekstra støtte i form af Intro-forløb og f.eks. føl-ordning, og friholdes eventuelt for særligt krævende opgaver.

OVERENSKOMST MELLEEM BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

Det er forudsat, at forældresamarbejde ikke varetages af lærere.

Stk. 7

Feriedage, feriefridage, søgnehellidage og anden frihed i henhold til § 17 medregnes med 7,4 timer pr. dag. Øvrigt lovligt forfald, f.eks. sygdom, medregnes med lærerens gennemsnitlige daglige arbejdstid i arbejdsåret (nettoarbejdstid divideret med antal anvendte arbejdsdage). Eventuelle pauser og tid til transport mellem matrikler medregnes i arbejdstiden. I forbindelse med tjenesterejser medregnes transporttid, som ligger ud over medarbejderens daglige transporttid mellem hjem og arbejde, i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 8

Ved deltidsbeskæftigelse nedsættes arbejdstiden og timegrænser i forhold til beskæftigelsesgraden, herunder timegrænser i henhold til § 11, stk. 4 og stk. 6.

Stk. 9

Arbejdstiden opgøres ved afslutningen af arbejdsåret som summen af skemalagte opgaver og pulje til selvtilrettelagt øvrig tid jf. stk. 5, lovligt forfald samt eventuelt overført afspadsring fra tidligere arbejdsår jf. stk. 10.

Stk. 10

Viser arbejdstidsopgørelsen overtimer i forhold til arbejdstidsnormen, honoreres disse enten som afspadsring med faktor 1:1,5, som afvikles i det kommende arbejdsår, eller kontant med almindelig timeløn (1/1924-del af lærerens årsløn på udbetalingstidspunktet) med tillæg af 50 pct., der udbetales med førstkomende lønudbetaling.

Stk. 11

Deltidsansattes merarbejde af midlertidig karakter (inden for fuldtidsnormen) godtgøres med frihed af samme omfang eller honoreres med normal timeløn (1/1924-del af årslønnen på udbetalingstidspunktet) samt pension heraf.

Bemærkning:

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. Har merbeskæftigelsen permanent eller længerevarende karakter, ændres beskæftigelsesgraden. Den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at reguleringen sker med tilbagevirkende kraft.

Stk. 12

Ved tilbagevendende arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og 06.00 eller i weekender og på søgnehellidage skal der indgås aftale om ulempetillæg mellem ledelsen og Danmarks Lærerforening/Uddannelsesforbundet (jf. bemærkningerne til § 1).

Stk. 13

Ledelsen og Danmarks Lærerforening / Uddannelsesforbundet (jf. bemærkningerne til § 1) aftaler vilkår for deltagelse i kurser, kompetenceudviklingsaktiviteter o.lign.

Stk. 14

Der optages lokale forhandlinger mellem ledelsen og Danmarks Lærerforening/Uddannelsesforbundet (jf. bemærkningerne til § 1) med henblik på at sikre en fleksibel og ubureaukratisk udmøntning af

arbejdstidsregler, der fraviger eller supplerer de ovenstående bestemmelser om arbejdstid, og som understøtter et professionelt råderum og et godt arbejdsmiljø og styrker den professionelle kapital samt tager hensyn til særlige lokale forhold. De lokale forhandlinger skal bygge på ledelsens og lærernes fælles beskrivelse af forudsætningerne for kvalificeret og varieret undervisning.

§ 12. Ansættelsesbrev

Arbejdsgiveren udfærdiger til medarbejderen et ansættelsesbrev i overensstemmelse med § 1, stk. 1-3 og § 3, stk. 1 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. Ansættelsesbrevet skal gives medarbejderen senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Stk. 2

Såfremt arbejdsgiveren ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav over for ledelsen.

Stk. 3

Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, tilkendes lønmodtageren en godtgørelse, der svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 4

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden hele sygedag, hvis barnet er under 15 år, har ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnernes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, anses denne dag som værende barnets første sygedag, medmindre andet aftales. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Fravær som følge af barns sygdom regnes ikke som sygefravær.

Bemærkning: Ved barnets/børnernes forældre menes i denne aftale også samboende med omsorgsrolle i forhold til barnet/børnene.

§ 14. Tjenestefrihed pga. barsel og andre familiemæssige forhold

De ansatte følger den til enhver tid gældende aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.

OVERENSKOMST MELLEM BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

§ 15. Kompetenceudvikling

Der afholdes en årlig drøftelse i samarbejdsudvalget om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklings-området. I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå arbejdspladsens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse, de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden, og mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden. Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne. I forlængelse heraf tages der stilling til, hvilke uddannelser fra Behandlingskolems kursusplan, som den enkelte medarbejder eventuelt skal deltage i.

§ 16. Opsigelse

Funktionærlovens opsigelsesbestemmelser anvendes, når en månedslønnet ansat opsiges eller opsiges sin stilling.

Stk. 2

Arbejdsgiver meddeler opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Der gives samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til Lærernes Centralorganisation på sikkerLC@skaf-net.dk

Stk. 3

Såfremt LC ikke finder, at opsigelsen er sagligt begrundet, optages der forhandling mellem parterne snarest muligt.

Stk. 4

Kan der ikke ved ovenstående forhandling opnås enighed, kan LC videreføre sagen i henhold til hovedaftalens bestemmelser om mægling og faglig voldgift.

Stk. 5

Medarbejdere, der opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Bemærkning:

Bestemmelserne i § 16 om opsigelse gælder også ved bortvisning.

§ 17. Ferie

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende Ferielov, med de afvigelser som følger af overenskomstens bestemmelser (vedrørende 6. ferieuge).

Bemærkning:

Den 6. ferieuge efter denne overenskomst omfattes af samtidighedsferie.

Stk. 2

Der er 5 ugers ferie i henhold til Ferieloven og 5 særlige feriedage (6. ferieuge).

Stk. 3

Det særlige ferietillæg udgør for månedslønnede 2,0 % af lønnen.

Det aftalte ferietillæg (2,0 %) bliver udbetalt fast to gange om året og følger samme optjenings- og udbetalingsterminer som det i Ferieloven fastsatte ferietillæg på 1 %. Med maj-lønnen vil der ske udbetaling for perioden 1. september til 31. maj, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales med august-lønnen.

OVERENSKOMST MELLEM BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

Stk. 4

Udover ferie i henhold til stk. 2, har de ansatte ret til frihed med sædvanlig løn Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Den 1. maj er en halv fridag med løn. Arbejdstidsnormen nedskrives tilsvarende.

Stk. 5

Arbejdsgiver meddeler hvert år senest den 1. juni, hvorledes de 5 ugers ferie efter Ferieloven placeres for det følgende ferieafviklingsår. Samtidig meddeler ledelsen, hvordan 3 af de 5 særlige feriedage (6. ferieuge) placeres.

Stk. 6

Efter den ansattes valg kan 2 af de særlige feriedage (6. ferieuge) afvikles eller overføres til en følgende ferieafviklingsperiode. Med mindre ledelsen har fastsat en anden dato, skal medarbejderen senest den 1. september meddele sit valg til ledelsen.

Stk. 7

De 2 dage af den 6. ferieuge afvikles i overensstemmelse med den ansattes ønsker medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Det forudsættes, at medarbejderen så tidligt som muligt giver besked om afholdelse af disse 2 særlige feriedage, idet dagene afholdes som hele eller halve dage, og så vidt muligt i sammenhæng, hvis den ansatte ønsker det.

Stk. 8

Under ansættelsen kan de særlige feriedage ikke konverteres til kontant udbetaling. I tilfælde af den ansattes egen opsigelse, forudsættes de særlige feriedage afviklet i opsigelsesperioden. I tilfælde af feriehindring eller hvis arbejdets udførelse hindrer afvikling af de særlige feriedage, sker der kontant udbetaling jf. stk. 10. Dette gælder også de 3 særlige feriedage, som kan varsles til afvikling af arbejdsgiver, dersom de ikke er afviklet på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 9.

Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 12,5 %, og der sker kontant udbetaling af følgende beløb med sidste lønudbetaling:

- Ferietillæg afregnes med 1 % beregnet efter ferielovens regler (Den ene procent er forskellen mellem ferielovens udgangspunkt for feriegodtgørelse på 1 % og det aftalte ferietillæg på 2,0 %, jf. stk. 2).
- Optjente, ikke-affholdte særlige feriedage/-timer (6. ferieuge) afregnes med 0,5 % pr. dag af den i optjeningsperioden optjente ferieberettigende løn.

Stk. 10

Til deltidsansatte, der i arbejdsåret har udført tjeneste ud over den faste arbejdstid, men inden for den normale 37 timers arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 15%.

Stk. 11

For medarbejdere, der ikke har optjent ret til løn under ferie, skal der ske fradrag i lønnen, når medarbejderen holder ferie. Der foretages fradrag med 7,4 timer for hver affholdt feriedag. For deltidsansatte foretages fradraget svarende til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

OVERENSKOMST MELLEML BEHANDLINGSSKOLERNE APS OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION

Stk. 12

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaf tale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaf taltalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et 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 ferlepenge.

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

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

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

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

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§. 18. Ansættelse

Medarbejdere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

§ 19. Løn

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen inklusive pension.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvís bagud.

§ 20. Opsigelse

For timelønnede gælder det gensidigt, at ansættelsesforholdet kan opsiges fra dag til dag.

KAPITEL 4 ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 21. Regler om tillidsrepræsentanter og samarbejde

Parterne har indgået aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (Protokollat 1).

§ 22. Hovedaftale

Hovedaftale af 4. maj 2020 mellem LC og Behandlingsskolerne er gældende.

§ 23. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft med virkning fra 1. marts 2023.


Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

Stk. 3

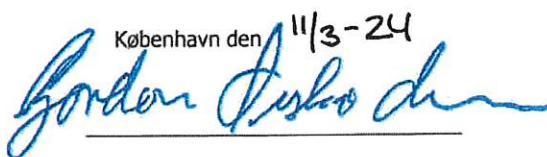
Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler om lønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev sagt op, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. Hovedaftalen.

København den



For Behandlingsskolerne Aps

København den

11/3-24


For Lærernes Centralorganisation

Behandlingsskolerne Aps, Linde Alle 51-53, 2720 Vanløse, tlf. 3296 0490,
www.behandlingsskolerne.dk

Lærernes Centralorganisation, Niels Hemmingsens Gade 10, 4., 1153 København K. Tlf. 3376
8696. Mail: Icskaf-net.dk. www.lc.dk

Danmarks Lærerforening, Vandkunsten 12, 1467 København K. Tlf. 3369 6300. www.dlf.org

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

Lærernes Pension, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup. Tlf. 7021 6131. www.Ippension.dk

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

BILAG 1 til overenskomst for undervisere ved Behandlingsskolerne Aps

Lærerarbejde er al faglig undervisning indenfor rammerne af:

- 1) Lov om Folkeskolen samt Bekendtgørelse om specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand efter folkeskoleloven i dagbehandlingstilbud og anbringelsessteder, hvor eleverne er henvist efter Servicelovens § 52, stk. 3, og
- 2) Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov (STU).

Undervisning er alle aktiviteter, der fremmer elevernes faglige kompetencer

Lærerarbejde er således også opgaver i tilknytning til undervisningen herunder planlægning, forberedelse og opfølgning på undervisningen, samarbejde med øvrige kollegaer om undervisningen, samarbejde med ledelse, kommunale myndigheder, PPR og andre fagpersoner, samarbejde med forældre samt udarbejdelse af statusrapporter eller elevplaner.

Lærerarbejde er samtidig arbejde, hvor læreren bidrager med sin lærerfaglighed, herunder ved lærermøder og personalemøder.

Lærerarbejde kan ikke opdeles, hvorefter at dele af undervisningstiden er "behandlingsarbejde".

