Overenskomst for eksterne lektorer og timelærere ved professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og erhvervsakademiker m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Aftalen gælder for eksterne lektorer og timelærere på professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og erhvervsakademier m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet. For så vidt angår anvendelsen af disse stillinger henvises til den til enhver tid gældende stillingsstruktur for områderne, for tiden BEK nr. 1458 af 24/06/2021.

Aftalen omfatter derfor:

1. Timelønnede undervisere på professionshøjskolerne med en grunduddannelse som bioanalytiker, socialrådgiver/socionom, sygeplejerske, radiograf, psykomotorisk terapeut eller professionsbachelor i ernæring og sundhed
2. Timelønnede undervisere på professionshøjskolerne med en kandidatuddannelse taget med udgangspunkt i en af de i punkt 1 nævnte uddannelser
3. Timelønnede undervisere på erhvervsakademier, der ikke har en uddannelse nævnt i bilag A til overenskomst for akademikere i staten

§ 2. Ansættelse

En ekstern lektor eller timelærer ansættes tidsbegrænset. Tidsbegrænset ansættelse kan ske for en periode på op til 3 år, med mulighed for forlængelse.

Stk. 2. Ingen kan være ansat i en hovedstilling inden for stillingsstrukturen og som ekstern lektor eller timelærer ved samme uddannelsesinstitution.

Stk. 3. En ledig stilling som ekstern lektor eller timelærer besættes ved opslag. Opslag kan dog undlades ved fornyelse af en ekstern lektor eller timelærers ansættelse for en ny tidsbegrænset periode i samme stilling.

§ 3. Arbejdsområde

Stillingernes hovedindhold er varetagelse af undervisning og opgaver forbundet med undervisning, herunder vejledning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser og/eller efter- og videreuddannelse på samme niveau, jf. stillingsbeskrivelserne i de til enhver tid gældende stillingsstrukturer for professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og erhvervsakademier, for tiden BEK nr. 1458 af 24/06/2021.

§ 4. Arbejdsomfang

Det arbejdstimetal, der er forbundet med en ekstern lektor eller timelærers undervisning, kan ikke overstige 500 timer årligt. I særlige tilfælde kan arbejdstimetallet dog udgøre op til 780 timer årligt.

Stk. 2. I timetallet medregnes tidsforbrug til egentlige undervisningstimer, vejledning, udarbejdelse af opgaver, der ikke indgår i den løbende undervisning, opgaveretning i den løbende undervisning og lignende.

For ansatte, som fungerer som eksaminator, indgår ligeledes tidsforbruget ved skriftlig eksamen, mundtlige eksaminationer og lignende.

Endvidere medregnes den tid, der påregnes at medgå til forberedelse af undervisningen.

Stk. 3. For eksterne lektorer medregnes til hver undervisningstime 1,5 timer til forberedelse.

Stk. 4. For timelærere medregnes til hver undervisningstime 1 time til forberedelse.

Stk. 5. Timelæreres forberedelsestid til hver undervisningstime kan efter konkret og individuel vurdering hæves fra 1 til 1,5 timer til forberedelse.

Stk. 6. For timelærere, der instruerer i grundlæggende, obligatoriske redskabsfag, som er en forudsætning for at deltage i undervisningen i et givent fag på en given videregående uddannelse, medregnes til hver undervisningstime 15 minutter til forberedelse. Forberedelsestiden kan ikke

hæves.

Stk. 7. Til mundtlig eksamination fastsættes forberedelsestiden til maksimalt 1 time pr. eksaminationstime og således at normerne for eksterne lektorer eller timelærere er i overensstemmelse med normerne for fastansatte undervisere for opgaver i samme fag og på samme niveau.

Stk. 8. Eventuelt tidsforbrug til deltagelse i møder i kollegiale organer medregnes ikke.

Stk. 9. Forud for ansættelsen som ekstern lektor eller timelærer skal der være en dialog vedrørende forventede antal arbejdstimer og fordelingen heraf inden for den aftalte ansættelsesperiode. Forud for det enkelte studieår/kalenderår skal der ske en lignende dialog. Timetallet fastsættes forud for studieåret/kalenderåret, dog med forbehold for at der oprettes undervisningsforløb.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 5. Løn mv.

Timelønnen pr. arbejdstime udgør 226,95 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Timelønnen for timelærere efter § 4, stk. 6 udgør 177,75 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2012)

Stk. 2. Lønudbetalingen sker månedsvis bagud på baggrund af erlagte timer.

§ 6. Tillæg

Der kan ved ansættelsen såvel som under ansættelsen lokalt aftales funktionstillæg, samt kvalifikationstillæg på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelse eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse mv.

Stk. 2. Varige og midlertidige tillæg efter stk. 1 forhandles med den eksterne lektor eller timelæreren. Den eksterne lektor eller timelæreren kan vælge at lade sig bistå af sin faglige organisation. Såfremt den eksterne lektor eller timelæreren ikke selv ønsker at forhandle tillæg med ledelsen, føres

forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse. Hvis resultatet ikke kan godkendes, kan organisationen inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt et sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4. Aftaler om tillæg kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale.

Stk. 5. Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Stk. 6. Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion.

Stk. 7. Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt.

Stk. 8. Tillæg aftales i forhold til en beskæftigelsesgrad på 1924 timer. Udbetaling sker i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. §§ 4 og 5.

Stk. 9. Der er mulighed for at yde engangsvederlag. Engangsvederlaget fastsættes af ledelsen efter forhandling med den eksterne lektor eller timelæreren.

§ 7. Lønregulering

Den i § 5 nævnte timeløn og de i § 6 nævnte tillæg reguleres med de generelle stigninger, som aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Kapitel 3. Ferie og fravær

§ 8. Sygdom

For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. beskæftigelsen som ekstern lektor eller timelærer har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder, at undervisningstimer der aflyses på grund af sygdom eller andet for den eksterne lektor eller timelæreren utilregneligt forhold, i videst muligt omfang skal gennemføres på et andet tidspunkt. Sygdom kan kræves dokumenteret ved lægeattest.

§ 9. Barsel og adoption

Den ansatte ydes løn under barsel og adoption efter de til enhver tid gældende regler vedrørende barsel og adoption (barselsaftalen). Undtaget herfra er dog ansatte, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds.

Stk. 2. Ansatte, der har beskæftigelse på mindre end fuld tid andetsteds, ydes der løn under barsel og adoption, dog maksimalt op til en samlet beskæftigelse på fuld tid (37 timer/uge).

Stk. 3. Løn under barsel og adoption kan dog maksimalt ydes indtil ansættelsesperiodens udløb.

§ 10. Barns 1. og 2. sygedag

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
2. forholdene på tjenestestedet tillader det,
3. barnet er under 18 år, og
4. barnet er hjemmeværende.

Stk. 2. Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom.

Stk. 3. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

Stk. 4. For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld

beskæftigelsesgrad, gælder samme regler om gennemførelse af aflyste undervisningstimer som nævnt i § 8.

§ 11. Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse ydes i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser med 12½ pct. af den udbetalte løn.

Kapitel 4. Opsigelse og afsked

§ 12. Opsigelse mv.

For eksterne lektorer eller timelærere gælder regler om varsling af opsigelse svarende til funktionærlovens regler.

Stk. 2. For tidsbegrænset ansatte ophører ansættelsesforholdet ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårlighed ikke finde sted.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

§ 13. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv. (fælles regelsæt)

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5.

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 15.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage efter opsigelsens afgivelse (for månedslønnede 1 måned). Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem aftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

§ 14. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 15.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 13, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6, ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der

navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 15. Bortvisning

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationen kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem aftalens parter.

Stk. 2. Bliver aftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 14, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 5. Forhandlingsregler mv.

§ 16. Ikrafttrædelse og opsigelse

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

København, 30/1-2025

På vegne af organisationerne,
Lærernes Centralorganisation

Centralorganisationen af 2010

Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen