



Akademikerne  
[AC@AC.dk](mailto:AC@AC.dk), cc. maher@ac.dk  
Nørre Voldgade 29  
1358 København K

## **FADL/SUL's KRAV TIL OK24 vedr. overenskomst for Studenterundervisere ved universiteter mv.**

### **Krav 1**

Forbedring af lønforhold:

- a. Generelle lønstigninger og reallønssikring i overensstemmelse med CFU-forliget.
- b. Aften- og weekend- og helligdagstillæg.
- c. Mulighed for lønstigning efter længere ansættelse, f.eks. gennem kompetence-/erfaringstillæg.

### **Krav 2**

Udvidelse, præcisering og eksplicitering af dækningsområder m.v.:

- a. Præcisering af overenskomstens dækningsområde, herunder opdatering af institutioner.
- b. Eksplicitering af at studentermedhjælp også dækker forskningsassisterende arbejde.
- c. Præcisering af studenterstudievejlederkategorien dækker ansatte studiestartskoordinatorer, herunder ansatte, tutorer og rusvejledere (§1, stk. 4).
- d. Udvidelse af studentermedhjælp med formidlingsstudentermedhjælper (§1 stk. 5).
- e. Arbejdsgruppe bestående af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, HK-Stat og SUL-FADL mhp. naturlig afgrænsning af dækningsområdet for respektive overenskomster.
- f. Eksplicitering af aften-, weekend- og helligdagsarbejde forudsætter lokalaftale.
- g. Eksplicitering af at besvarelse af faglige henvendelser er arbejdstid.

### **Krav 3**

Ændring af forberedelsesbestemmelser:

- a. Længere forberedelsestid til undervisere.

- b. Afskaffelse af regel om begrænsning af forberedelsestid, hvis den samme undervisning gentages inden for 2 uger.
- c. Ret til løn under deltagelse i forelæsninger, der hører til den undervisning man varetager.
- d. Ret til løn ud over forberedelse under møder i forbindelse med arbejdet, herunder møder med undervisere.
- e. Ret til lønnet forberedelse for studenterstudievejledere hvis arbejde primært består af at holde oplæg.
- f. Ret til løn for administrative opgaver for ansatte der udfører undervisningsopgaver.
- g. Indførelse af henstilling til at indgå lokalaftaler, herunder lokalaftaler der fastsætter normer for tid til opgaveretning og opgavestillelse.

#### **Krav 4**

Ret til materialer:

- a. Præcisering af ret til udlevering af materiale, herunder pensummateriale mv.

#### **Krav 5**

Ret til lokale:

- a. Ret til arbejdslokale til forberedelse, møder og sparring.

#### **Krav 6**

Samarbejdsorganisering:

- a. Tilpasning af samarbejdsorganiseringen til Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten (cirk. nr. 10011 af 8. december 2021).
- b. Indtrædelsen i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten (cirk. nr. 9944 af 18. november 2021).

#### **Krav 7**

Arbejdsmiljø mv.:

- a. Repræsentation i lokale arbejdsmiljøorganer eller lignende.

#### **Krav 8**

Ret til løbende opkvalificering:

- a. Ret til MUS-samtale eller anden samtale med den ansattes leder efter model svarende til cirkulæret om ansattes kompetenceudvikling.
- b. Ret til relevant løbende lønnet opkvalificering, supervision og sparring for alle ansatte på overenskomsten, f.eks.
  - Pædagogisk, didaktisk og faglig opkvalificering for undervisere
  - Opkvalificering i regler, rettigheder, vejledningsteknik for vejledere

**Krav 9**

Oprettelse af opkvalificeringspulje:

- a. Oprettelse af en opkvalificeringspulje til brug for overenskomstens parter til relevant opkvalificering for vejledere og undervisere.

**Krav 10**

Ekstraordinære forhold:

- a. Sikring af ansattes rettigheder og de generelle forhold under ekstraordinære forhold som f.eks. generel IT-nedlukning, Corona-nedlukning o. lign.

**Krav 11**

Arbejdets omfang:

- a. Eksplicitering af kravet om angivelse af arbejdets omfang i ansættelseskontrakten (§ 12).

**Krav 12**

Timeregistreringsværktøj:

- a. Eksplicitering af retten til timeregistreringsværktøj.

**Krav 13**

Godtgørelse af merarbejde:

- a. Eksplicitering af ret til overarbejdstillæg ved arbejde ud over tidsnorm.

**Krav 14**

Mulighed for lokalaftale om hjemmearbejde:

- a. Kravet vedrører en rammeaftale som skal drøftes lokalt og give mulighed for at indgå lokalaftaler om f.eks.: hjemmearbejde (4 dages arbejdsuge, deltid, omsorgsdage med et bredere formål, mv.).

**Krav 15**

Krav om forpligtelse til en gang årligt at drøfte sammenhæng mellem opgaver og tid ift. arbejdstilrettelæggelse, forsvarlige rammer, faglig kvalitet og medarbejderens faglige råderum. Kravet er knyttet til krav 12 om tidsregistrering.

- a. Kravet vedrører en forpligtelse til, at der i SU/MED mindst en gang årligt skal drøftes et regnskab for arbejdspladsens sammenhæng mellem opgaver og tid og herunder hvorledes der i arbejdstilrettelæggelsen kan sikres forsvarlige rammer om den faglige kvalitet og medarbejdernes faglige råderum. Kravet vedrører videre at tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt SU/MED skal have indsigt i tidsregistreringer.

**Krav 16**

God start for nyansatte i jobbet (introduktionsforløb, kompetenceudvikling, forventningsafstemning, trivsel og udvikling):

- a. Kravet vedrører rammer for en god og opdateret start i jobbet for nyansatte, som handler om introduktionsforløb, kompetenceudvikling, forventningsafstemning, trivsel og udvikling, mv.

**Krav 17**

Øget fleksibilitet i forbindelse med barns sygdom (2 dage i sygeperioden og ikke specificeret til 1. og 2. sygedag):

- a. Kravet vedrører mulighed for fravær ved barnets sygdom i dage, i sygeperioden, som kan lægges vilkårligt i stedet for nuværende regler om barnets 1. og 2. sygedag. Kravet vedrører endvidere, at hjemkaldelse af forældre fra arbejde var barnets sygdom, ikke tælles med som barns sygedag. Kravet vedrører endvidere, at barnets tarv skal veje tungest ved afvejning af, om forældres fravær fra arbejdspladsen er nødvendig ved barnets sygdom. Kravet vedrører endelig en mulighed for hjemmearbejde ved barnets sygdom i 2 dage, medmindre dette konkret er uforenelig med arbejdets karakter.

**Krav 18**

Tillæg for varetagelse af tillidsrepræsentant-/talspersonfunktionen:

- a. Kravet vedrører aftale om, at der på statens område skal aftales tillæg for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant/talsperson.

**Krav 19**

Øget beskyttelse af tillidsrepræsentanten:

- a. Kravet vedrører skærpede krav til omplacering, forlænget varsel ved afsked på grund af arbejdsmangel og bedre beskyttelse efter hvervets ophør. Kravet vedrører endvidere, at der lokalt skal indgås aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten om den nødvendige tid til tillidsrepræsentantens varetagelse af hvervet og til tilpasning af øvrige opgaver.

**Krav 20**

Forbedrede vilkår for tidsbegrænset ansatte:

- a. Kravet vedrører bedre vilkår for tidsbegrænsede ansatte, som skal mindske gener ved at være tidsbegrænset ansat og øge arbejdsgivernes motivation til at ansætte i varige stillinger.  
Kravet skal sikre, at tidsbegrænsede ansatte får løn under barsel som varigt ansatte, også i perioden efter at ansættelsen er udløbet, i mindre grad skal kunne varsles ferie i en periode op til ansættelsens udløb, får ret til en løbende drøftelse af karrierespørgsmål på og uden for arbejdspladsen og en kompetenceudviklingsplan i sammenhæng hermed, kompenseres lønmæssigt for at tage hensyn til usikkerhed i ansættelsen.

**Krav 21**

Udvidelse af lønretten under barsel og adoption:

- a. Kravet vedrører en udvidelse af lønretten under barsels- og adoptionsorlov til at gælde alle uger med barselsdagpenge og en ligelig deling/øremærkning af lønretten efter fødslen mellem moderen og partneren.

**Krav 22**

Ret til et fast tjenestested samt kompensation:

- a. Kravet vedrører fastsættelse af en rettighed til et fast tjenestested, samt kompensation for transporttid i forbindelse med pålagt arbejdstid andetsteds.

**Krav 23**

Bedre sammenhæng mellem arbejdsopgaver og tid:

- a. Kravet vedrører bedre sammenhæng mellem opgaver og tid. Kravet skal give ret til indsigt i budgettal for arbejdsportefølje og indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse samt involvering af tillidsrepræsentanten i forbindelse med planlægning af time-fagfordeling. Kravet skal sikre en rammesætning af arbejdstilrettelæggelsen, som skal sætte kerneopgaven i centrum for drøftelse og planlægning af arbejdstiden, og som skal tydeliggøre parternes fælles forståelse af formålet med de arbejdstidsregler om jævn arbejdsbelastning og åbenhed og transparens.

**Krav 24**

Fritvalgsordning:

- a. Kravet vedrører etablering af en fritvalgsordning, som skal dække 1 procent af midlerne, og som de ansatte på overenskomsten kan bruge til at vælge imellem pension, løn eller tid - ifald den ansatte skulle ønske at begive sig i gang med f.eks. forskning, orlov, eller lign.

**Krav 25**

Forbedring af ansættelsestryghed:

- a. Kravet vedrører forpligtende rammer for tilbud om genansættelse af personer, som er blevet afskediget uden egen skyld (pga besparelse, omlægninger, m.v.) eller ved kontraktophør, hvis der opstår mulighed for genansættelse.

**Krav 26**

Forpligtende rammer om arbejdstilrettelæggelsen:

- a. Åbenhed, dialog og transparens omkring planlægning af arbejdstiden med inddragelse af tillidsrepræsentanten.

**Krav 27**

Arbejdsvilkårdirektivet

- a. Indskrivelse og tilpasning svarende til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår (LOV nr 501 af 16/05/2023).

**Krav 28**

Forbeholdskrav:

- a. Forbehold for krav i forbindelse med timelønscirkulæret.
- b. Forbehold i forbindelse med faglige voldgifter.
- c. Forbehold for at stille yderligere krav i forbindelse med krav fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.
- d. Forbehold for krav grundet ændret lovgivning, EU-regulering og -domme.
- e. Forbedringer på CFU/AC-området overføres til overenskomsten.

For FADL

Magnus Alexander Gibson  
Formand for FADLs Universitetsansattes  
Udvalg

For SUL

Mick Scholtka  
Forperson for SUL