



LOKAL A20 FOR LÆRERE OG
BØRNEHAVEKLASSELEDERE
I RØDOVRE KOMMUNE



RØDOVRE KOMMUNE



RØDOVRE
LÆRERFORENING

INDHOLDSFORTEGNELSE

A20, Rødovre Kommune, lokale suppleringer (del I)	3
Præambel i Rødovre	3
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Samarbejde på kommuneniveau	4
§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau	6
§ 4. Samarbejde på skoleniveau	6
§ 6. Arbejdstidens tilrettelæggelse	8
§ 7. Opgaveoversigten	11
§ 8. Forberedelse	11
§ 9. Ændringer i løbet af normperioden	12
§ 10. Nyuddannede lærere	12
§ 11 og 11a. Ansatte, der er fyldt 60 år	13
§ 12. Opgørelse af arbejdstiden	13
§15. Ulempegodtgørelse	14
§16. weekendgodtgørelse	14
§19. Lokalaftaler	14
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse	15
Bilag 1 – Lokal rådgivningsmulighed og samarbejde	17
A20 (del II)	18
Præambel	18
§ 1. Hvem er omfattet	19
§ 2. Samarbejde på kommuneniveau	20
§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau	22
§ 4. Samarbejde på skoleniveau	22
§ 5. Arbejdstid	24
§ 6. Arbejdstidens tilrettelæggelse	25
§ 7. Opgaveoversigten	26
§ 8. Forberedelse	27
§ 9. Ændringer i løbet af normperioden	27
§ 10. Nyuddannede lærere	28
§ 11. Ansatte, der er fyldt 60 år	28
§ 11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år	29
§ 12. Opgørelse af arbejdstiden	29
§ 13. Overarbejde og merarbejde	32
§ 14. Afspadsering	32
§ 15. Ulempegodtgørelse	32
§ 16. Weekendgodtgørelse	33
§ 17. Tillæg for delt tjeneste	34
§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.	35
§ 19. Lokalaftaler	35
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse	35
Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn	37
Bilag 1 - Rådgivningsmulighed	38

Læsevejledning: "A20, Rødovre Kommune lokale suppleringer" (del I) er vores lokale aftale med suppleringer til "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" (del II)

A20, RØDOVRE KOMMUNE, LOKALE SUPPLERINGER

Præambel i Rødovre

Børne- og Kulturforvaltningen og Rødovre Lærerforening har indgået en aftale om lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdstid, der hviler på et mangeårigt samarbejde, baseret på tillid, dialog og samarbejde på alle niveauer i skolevæsnet og med en fælles bevidsthed om, at kerneopgaven i folkeskolen er defineret i Folkeskolelovens formålsparagraf. Den kvalificerede varetagelse af kerneopgaven er kendetegnet ved udvikling af elevernes læring og trivsel, således at der til stadighed er en progression – både for den enkelte elev og fællesskabet. Alle elevers ret til undervisning af høj kvalitet er derfor vores fælles udgangspunkt.

Parterne arbejder for, at alle børn og unge i Rødovre lærer for bedre at forstå og kunne tage del i den verden, de lever i, og for at kunne blive til hele mennesker. I overensstemmelse hermed samarbejder parterne også om Rødovre Kommunes Børne- og Ungepolitik, og at "Alle børn og unge skal have muligheder for at være en del af et læringsfællesskab. Børn og unge er kompetente, og de gør som udgangspunkt det bedste, de kan. De voksne møder børnene og de unge, der hvor de er".

I Rødovre Kommune spiller folkeskolen en helt central rolle i ambitionen om at være en mønsterkommune for velfærd. I folkeskolen er der plads til, at alle børn og unge kan udvikle sig og trives både fagligt og socialt.

Parterne er enige om, at rammerne for det gode samarbejde og trivslen i hverdagen også tager afsæt i MED-aftalen, bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø samt ambitionen om en fortsat høj social kapital på skoleområdet.

Udgangspunktet for den konkrete udmøntning af A20 i Rødovre er de værdier og rammer, som Professionsaftalen fra 2015 bygger på. Parterne har således justeret tal og formuleringer, der fremgik af den tidligere aftale med henblik på at skabe tydelig sammenhæng til den lokale aftale om A20 i Rødovre.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen gælder for lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolerne i Rødovre Kommune under et, med mindre det konkret fremgår, at der for børnehaveklasselederne gælder andet.

Aftalen er indgået med hjemmel i § 19 i "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" og omfatter ansatte i henhold til § 14 stk. 1 i "Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne".

Bestemmelserne i aftalen er alene supplerende til "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne". Dog fraviges § 6 stk. 1 fsva. den daglige arbejdstid. § 12, stk. 4 udgår.

Denne aftale dækker derfor de almindelige folkeskoler såvel som Skovmoseskolen og Udviklingscenteret Skiftesporet.

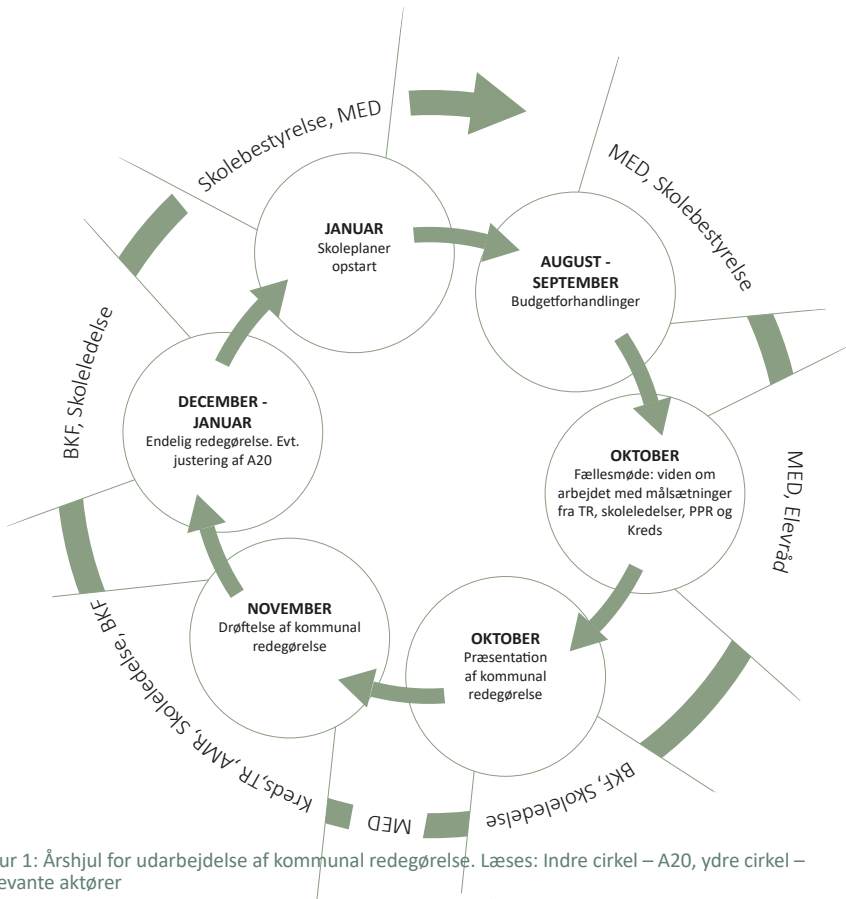
§ 2. Samarbejde på kommuneniveau

Med udgangspunkt i kommunens overordnede målsætninger for det samlede skolevæsen udarbejder kommunen en skriftlig redegørelse til kredsens. Fra skoleåret 2021/22 vil det også indbefatte kommunale initierede indsatser og den forventede andel af arbejdstiden, der medgår hertil samt de i A20 beskrevne forhold mellem undervisning og forberedelse.

Parterne har en opgave i at arbejde for og understøtte et konstruktivt, tillidsfuldt og værdifuldt samarbejde på alle niveauer, så kompetencer kommer i spil, og ejerskab og engagement får de bedst mulige vilkår. Relevante aktører er lærere, skoleledere, skolebestyrelser og elevråd og andre med udgangspunkt i den konkrete opgave.

Samarbejdet mellem kreds og forvaltning skal medvirke til transparens og åbenhed og sikre øget viden om prioriteringer og sammenhænge. Parterne er enige om, at viden skal gøres fælles, og at begge parter har en forpligtigelse heri.

Samarbejdet omkring udarbejdelse af den kommunale redegørelse tager afsæt i følgende årshjul:



Figur 1: Årshjul for udarbejdelse af kommunal redegørelse. Læses: Indre cirkel – A20, ydre cirkel – relevante aktører

§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau

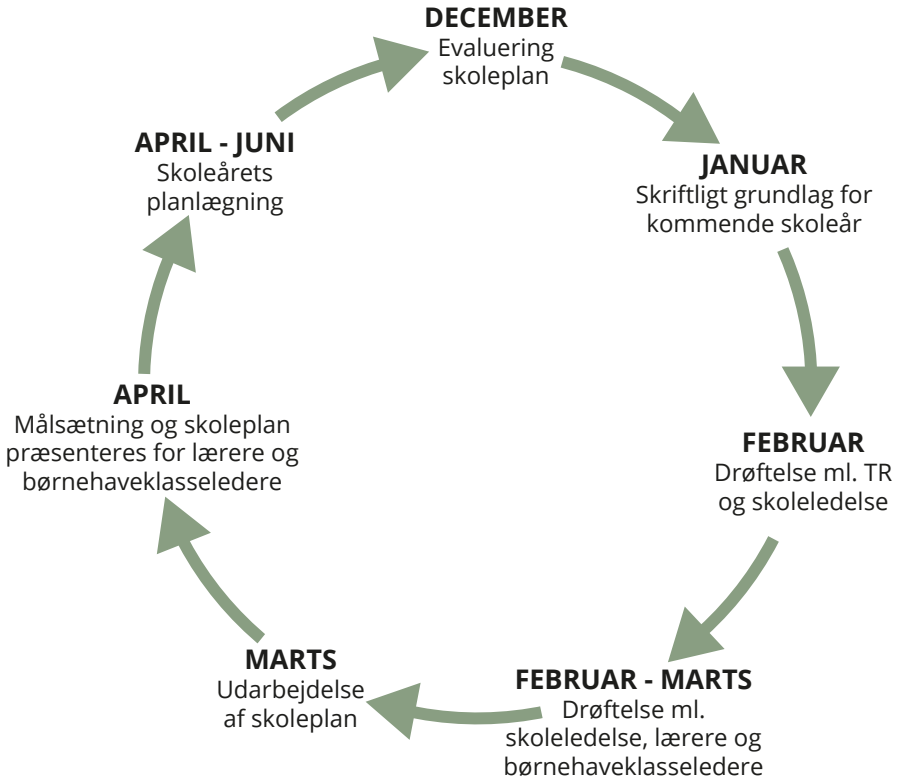
Der henvises til årshjulet under § 2 samt årshjulet under § 4.

Parterne er enige om, at den fælles opgave om indsamling af viden er ny, og parterne forpligter sig således til sammen i løbet af 2021 at arbejde videre med udviklingen af det rette format med afsæt i data og erfaringer.

§ 4. Samarbejde på skoleniveau

Skoleårets planlægning har stor betydning for skolernes mulighed for at levere en god kvalitet for elever og forældre. Derfor er det vigtigt, at der er en demokratisk og gennemskelig proces, således at alle læreres kvalifikationer og ønsker bringes i spil. Planlægningen af skoleåret foregår i et tæt og forpligtende samarbejde mellem skolelederen, tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og lærerne. Fx kan enkelte eller flere lærere med særlig viden/kvalifikationer/interesse inddrages i indsamlingen af viden og idéer til arbejdet med skoleplanen.

Med afsæt i den kommunale redegørelse (§ 2) og denne lokale aftale (særligt § 6) prioriterer skoleledelsen, i samarbejde med tillidsrepræsentanten og lærerne jf. A20 § 4, fordelingen af lærernes arbejdstid. Udarbejdelsen af skoleplanen og samarbejdet om den efterfølgende evaluering og opfølgning hænger sammen med følgende årshjul:



§ 6. Arbejdstidens tilrettelæggelse

Der er lokalt aftalt 1680 nettoarbejdstimer.

Der afvikles fire ugers ferie i juli og en uges ferie i elevernes vinterferie. Det aftales årligt (seneste 31.12), hvorledes de konkrete ferieuger placeres.

Afholdelse af ferie i øvrigt følger reglerne i "Aftale om ferie for personale ansat i kommuner" og "Aftale om 6. ferieuge" samt ferieregler for ansatte i Rødovre Kommune.

Arbejdsopgaverne planlægges sammenhængende og primært i tidsrummet kl. 7.30 - 16.00. Parterne ønsker med denne supplering lokalt at konkretisere signalet fra præambelen om at skabe rammer for trivsel i hverdagen, der også understøtter en god sammenhæng mellem arbejds- og familieliv.

Der reserveres yderligere op til to ugers arbejde bl.a. til samarbejde om skoleårets start og afrunding. Skolens ledelse melder ud senest d. 1. april, hvordan de op mod to uger placeres.

Kerneydelsen – den gode undervisning.

Høj kvalitet i undervisningen er afgørende for elevernes udbytte af deres skolegang. Parterne er derfor enige om, at lærerne skal have god mulighed for at lykkes med undervisningen.

Med undervisningen tænkes på alle de aspekter, som knytter sig direkte til god undervisning:

- Forberedelsen, både individuelt og fælles (jf. § 8), med didaktiske og pædagogiske overvejelser for såvel klassen som den enkelte elev under hensyn til både folkeskoleloven, kommunale indsatser samt lokale indsatsområder og beslutninger på den enkelte skole.
- Samarbejdet med kollegaer, ledelse, forældre og tværfagligt med andre faggrupper i og uden for skolen.
- Selve undervisningssituationen udtrykt i såvel den faglige som i den understøttende undervisning (jf. denne aftales afsnit "undervisning").

Denne samlede mængde af "Kerneydelsen - den gode undervisning" udgør 80 % af de 1680 nettoarbejdstimer ved en fuldtidsstilling. I de 80 % er der i gennemsnit pr. fuldtidsstilling pr. skole 780 timers undervisning for lærere og 805 for børnehaveklasseledere.

På Skovmoseskolen er det 750 undervisningstimer pr. lærer og på Udviklingscenter Skiftespolet 800 timer. Det giver 564 timer i gennemsnit til det øvrige arbejde med den gode undervisning i de 80 % (for børnehaveklasseledere

539 timer, for lærere på Skovmoseskolen 594 timer og på Udviklingscenter Skiftespoet 544 timer).

Øvrige opgaver

Denne øvrige tid - 20 % - til øvrige opgaver udgør i gennemsnit 336 timer pr. fuldtidsansat. Udover arbejdet med kerneydelsen "den gode undervisning" er der en række øvrige opgaver med betydning for kvaliteten i den gode undervisning.

Det gælder fx TR- og AMR-arbejdet, tilsyn i elevpauser, vedligehold af og tilsyn med samlinger og lokaler, møder uden direkte reference til undervisningen, personlige forhold som egen pausetid, kurser og efter- og videreuddannelse m.v.

Udmøntning på hver skole

På hver skole er udgangspunktet, at skoleleder og tillidsrepræsentant aftaler mængden af tid og beskrivelsen af indholdet i opgaverne. Det gælder forhold, der fremgik af Professionsaftalens afsnit om "Individuelle og fælles arbejdsopgaver", opgaver der fremhæves i A20, samt hvad den enkelte skoleleder og tillidsrepræsentant finder hensigtsmæssigt efter drøftelserne mellem dem og det efterfølgende samarbejds møde med alle lærerne om skoleplanen:

- Individuel forberedelse
- Fælles forberedelse
- Klasse-/kontaktlærerfunktion
- Skole-hjem-samarbejde
- Pulje til egen pausetid
- Elevtilsyn, klargøring/oprydning
- Møder, som ikke er direkte knyttet til undervisningen
- Eksamen, censor og projektopgave
- Andre aftaler, som eksempelvis lokale indsatser og kommunale udviklings tiltag

Aftalerne udgør en væsentlig del af grundlaget for den endelige skoleplan på hver skole (jf. § 4) og vil kunne aflæses i opgaveoversigterne for den enkelte lærer (jf. § 7).

Flexibilitet og tilstedeværelse

Parterne ønsker at understøtte en god og meningsfuld hverdag på skolerne, hvor lærernes professionelle opgavevaretagelse og nødvendige fleksibilitet skal sikres. Det betyder, at læreren anerkendes som en vidensmedarbejder, som har behov for et professionelt råderum. Derfor indgås der mellem skoleleder og tillidsrepræsentant aftale om fleksibilitet og tilstedeværelse, sådan som det også var gældende i Professionsaftalen.

Andre kommunale aftaler og generelle bestemmelser

Parterne er enige om, at lejrskoler har en væsentlig værdi for elevernes sociale og faglige udbytte af skolegangen. Disse indgår i skoleårets planlægning med 14 timer pr. døgn, der alle udløser undervisningstillæg.

Parterne er enige om, at både organisationsarbejde og arbejdsmiljøarbejde er en væsentlig forudsætning for arbejdspladsens sociale kapital. Der planlægges med, at tirsdagene for TR i videst muligt omfang friholdes for undervisningsopgaver, så møder, kurser etc. kan placeres her, uden at det sker på bekostning af eksempelvis planlagt undervisning. Parterne er enige om, at samarbejdet fortsat bygger på fleksibilitet og tilgængelighed også på tirsdage. Rødovre Lærereforening sørger for så tidligt som muligt, at advisere om fastlagte datoer, så skolerne har mulighed for at tage højde herfor.

Tiden til TR-opgaven tager afsæt i den til enhver tid gældende "Lokaleaftale om medindflydelse og medbestemmelse". For nuværende gives således 100 timer i grundtakst og de 4,5 time, som i MED-aftalen gives pr. medlem. Skoleleder og TR er opmærksomme på det samlede antal medlemmer og ansatte under overenskomsten. Parterne er opmærksomme på, at der i dag er en god dialog om dette og ønsker også her, at den gode dialog fortsætter. Dette opgøres pr. 1. maj i forhold til skoleårets planlægning

Ved afholdelse af 6. ferieuge, omsorgsdage og seniordage anses det gennemsnitligt planlagte antal undervisningstimer for afviklet.

Hvis en lærer planlægges med mere undervisning end det gennemsnitligt forventede undervisningstimal, så henvises der til Forhåndsftalens lokalt aftalte ekstra undervisningstillæg.

For deltidsansatte og ansatte med aldersreduktion nedsættes undervisningstiden samt forberedelsestid, øvrige opgaver, pausetid mv. forholdsmæssigt (780/750/800 for lærere og 805 for børnehaveklasseledere). Fravigelser sker kun efter aftale med den enkelte lærer/børnehaveklasseleder og dennes tillidsrepræsentant.

Parterne understreger, at planlægningen med udgangspunkt i det/de udarbejdede skema/skemaer tager højde for så mange faktorer som muligt, så eleverne ikke oplever unødvendige aflysninger af undervisningen og for meget vikardækning. Det gælder eksempelvis kurser, efter/videreuddannelse

og mødeaktivitet, der er kendt inden skoleårets start og forventes at foregå imens, der er planlagt undervisning.

Parterne ønsker at understøtte og anerkende den omfattende viden og erfaring, der findes hos lærerne i Rødovre. Det er således vigtigt at bygge videre på den kultur, hvor lærerne har mulighed for at dele viden og inspirere hinanden både på egen skole og på tværs af skolerne. Dog kan der forekomme opgaver i denne sammenhæng, der er ud over det forventelige – som fx afholdelse af workshops, kurser eller andet for kollegaer. I sådanne tilfælde indgår skoleleder, tillidsrepræsentant og den/de berørte lærere aftale om tiden til opgaven. Tiden fremgår af opgaveoversigten jf. § 7, og opstår opgaven midt i et skoleår følges bestemmelserne i § 9.

Undervisning

Undervisning i denne aftale defineres ved det udvidede undervisningsbegreb, dvs. som klasseundervisning, holdundervisning og individuel undervisning samt ved alle aktiviteter med elever uanset organisering, herunder understøttende undervisning, skolefest, skolefodbold, elevsamtaler, lejrskole, målfastsættelser og evalueringer sammen med elever. Listen er ikke udtømmende. Tilsyn i elevernes pauser er undtaget.

§ 7. Opgaveoversigten

Parterne har en fælles ambition om at understøtte den faglige og professionelle dialog mellem lærere/børnehaveklasseledere og skoleledelsen og ønsker at bringe alle kvalifikationer og kompetencer i spil i samarbejdet på skolerne. Derfor er det væsentligt for parterne, at der er dialog om opgaveoversigten med den enkelte lærer - både i forhold til mængden af opgaver, prioriteringen af opgaver og sammenhængen mellem krav og resurser.

Opgaveoversigten underskrives og er udgangspunktet for lærerens/børnehaveklasselederens arbejde.

Opgaveoversigten angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden og viser den samlede mængde tid og opgaver for det kommende skoleår, jf. § 6.

§ 8. Forberedelse

Lærerne har behov for et fleksibelt og professionelt råderum, der understøtter arbejdet med eleverne og samarbejdet med kollegaerne og forældre. Derfor er lærernes tilrettelæggelse af forberedelse og efterbehandling afgørende for den kvalificerede varetagelse af kerneopgaven og en væsentlig forudsætning for gennemførelse af god undervisning.

Forberedelse foregår både fælles og individuelt. Det væsentlige er, at der i planlægningen og samarbejdet tages højde for gode muligheder for sparring, udvikling af undervisningen, viden om nye undervisningsmaterialer og udveksling af undervisningsforløb lærerne i mellem. Det er vigtigt, at lærernes professionelle råderum understøttes, så samarbejdet og kvaliteten af undervisningen er høj.

Individuel forberedelse er lærerens forberedelse knyttet direkte til undervisningen, som det er beskrevet i § 6 under ”Kerneydelsen – den gode undervisning”.

Fælles forberedelse er forberedelse knyttet direkte til undervisningen sammen med kollegaer. Fælles forberedelse kan foregå i teams som fx årgangs-, afdelings- og fagteam. Såfremt fælles lærermøder er målrettet den konkrete undervisning, kan fælles forberedelse også foregå der.

§ 9. Ændringer i løbet af normperioden

Når der opstår situationer, hvor der er behov for at omlægge eller ændre på de opgaver, der er planlagt fra skoleårets start, er det vigtigt, at skolelederen og den/de berørte lærere hurtigst muligt indgår i dialog om ændringerne.

Det vigtige er at omprioritere opgaverne, så der ikke opstår over-/merarbejde. Såfremt det ikke er muligt, anvendes fleksibilitetstillægget.

Er der tale om større og væsentlige ændringer, er det vigtigt, at der er et tæt samarbejde mellem den/de berørte lærere og tillidsrepræsentanten. Det er vigtigt, at både skoleleder, tillidsrepræsentant og den enkelte lærer samarbejder om at bevare fleksibiliteten, uden at det sker på bekostning af arbejdsmiljøet og lærernes oplevelse af at have indflydelse i arbejdet og på prioriteringerne.

§ 10. Nyuddannede lærere

Som følge af Finanslovens ekstra midler til ansættelse af flere lærere indgås der aftale om mentorordning i Rødovre. Aftalen finansieres derfor af nogle af de tildelte midler fra finansloven. Såfremt disse midler fjernes fra skolernes budgetter, vil mentorordningen skulle genforhandles.

Mentorordningen aftales som timer til to-lærerordning i undervisningen med inspiration fra co-teaching. Målet er, at den konkrete vejledning og sparring i undervisningssituationen for nyuddannede nyansatte lærere og børnehaveklasseledere sikrer en god start for den nyansatte nyuddannede og samtidig sikrer bedre kvalitet og muligheder i undervisningen og bedre tid til den enkelte elev såvel som hele klassen.

Hver nyansat nyuddannet får 30 to-lærertimer i opgaveoversigten til mentorordning det første og andet skoleår.

Lærerteamet tilknyttet den/de nyansatte nyuddannede har også 30 to-lærertimer til hver af teamets nyansatte nyuddannede, som fordeles i fag- og opgavefordelingen i skoleårets planlægning. Faglærere kan også inddrages. Udmøntningen af undervisningstimerne hen over skoleåret aftales mellem mentor(er)/team og den nyansatte, så det bedst muligt understøtter de opgaver og situationer, der løfter kvaliteten i undervisningen og en god og tryk overgang for den nyansatte nyuddannede lærer. Mentor og nyansat tager højde for at kunne planlægge, gennemføre og evaluere undervisning sammen.

I skoleårets planlægning tages der højde for, at mentor(er) er i team/klasse-team/årgangsteam med den nyansatte.

Ved nyansættelse midt i et skoleår foretages der en konkret vurdering af mentorordningen mellem den nyansatte, skolelederen og tillidsrepræsentanten. Udgangspunktet vil være en forholdsmæssig beregnet andel af to-lærertimer, som denne aftale beskriver.

For Skovmoseskolen og Udviklingscenter Skiftesporet indgås der lokalt aftale om mentorordningen mellem skolelederen og tillidsrepræsentanten, såfremt det af hensyn til pædagogiske/faglige forhold er uhensigtsmæssigt med to-lærertimer.

§ 11 og 11a. Ansatte, der er fyldt 60 år

Den nedsatte arbejdstid, som følger heraf, giver en forholdsmæssig nedsættelse af undervisningstiden og alle andre timer, som de er angivet i denne aftale.

Der kan være behov for at deltage i fælles møder og lign., hvorfor der med inddragelse af tillidsrepræsentanten tages konkret stilling til omfanget af timer.

§ 12. Opgørelse af arbejdstiden

Den centrale aftales bestemmelser er gældende, dog udgår § 12 stk. 4 med afsæt i et ønske om at fremme en opfølgning, der sker baseret på en løbende dialog, frem for et større administrativt arbejde for den enkelte lærer og for skolens ledelse. Det betyder konkret, at skolelederen og TR løbende har en dialog om sammenhæng i opgavefordelingen. Skoleleder og TR drøfter som minimum hver tredje måned skoleplanen og gennemgår, hvordan opgaverne og tiden balancerer. Den enkelte lærer har ligeledes mulighed for at drøfte sin opgaveoversigt med skoleledelsen/nærmeste leder hver tredje måned, hvis der måtte være behov. Læreren kan altid inddrage tillidsrepræsentanten.

§15. Ulempegodtgørelse

Den centrale aftales bestemmelser er gældende, medmindre andet er aftalt i den til enhver tid gældende forhånds aftale.

§16. weekendgodtgørelse

Den centrale aftales bestemmelser er gældende, medmindre andet er aftalt i den til enhver tid gældende forhånds aftale.

§19. Lokalaftaler

Forflyttelse

Ønske om frivillig forflyttelse og ønske om placering fra lærere, der genindtræder efter orlov, skal meddeles Børne- og Kulturforvaltningen senest 1. marts inden skoleårets begyndelse.

Forflyttelser aftales så vidt muligt således, at de, der forflyttes, kan indgå i fag- og opgavefordelingen på den modtagende skole. Lærere, der pålægges forflyttelse, kan ikke forflyttes inden for de næste 3 år, børnehaveklasseledere er dog ikke omfattet af 3-årsreglen. Er der behov for forflyttelse af børnehaveklasseledere, drøftes situationen lokalt og med Rødovre Lærerforening med henblik på at finde den bedst mulige løsning.

- Forflyttelser sker efter nedenstående retningslinjer:
- Såfremt der er overtallige lærere / børnehaveklasseledere ved skolevæsnet, afvikles tidsbegrænsede stillinger først.
- Skolens faglige / pædagogiske behov skal dækkes af de lærere / børnehaveklasseledere, der ikke forflyttes.

- Skolerne afdækker behov for forflytninger eller behov for nye lærere og børnehaveklasseledere og indmelder til Børne- og Kulturforvaltningen. Rødovre Lærerforening orienteres.
- Koordinering af forflytninger foranlediges af skolechef med inddragelse af de berørte skoleledere.

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse

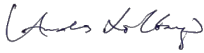
Der tages forbehold i forbindelse med centrale præciseringer, ændringer i forbindelse med centrale overenskomstresultater samt nye arbejdsopgaver i forbindelse med udmøntningen af Folkeskoleloven.

Aftalen er gældende fra 01.08.2021 og er indgået med hjemmel i "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne", § 19 stk. 1.

Pr. 31. juli 2021 ophører Professionsaftalen indgået d. 9. oktober 2015. Aftalen kan opsiges med seks måneders varsel til et skoleårs udløb.

Rødovre, den 27. april 2021

For Rødovre Lærerforening



Anders Liltorp
Formand

For Rødovre Kommune



[Camilla Niebuhr \(May 5, 2021 15:17 GMT+2\)](#)

Camilla Niebuhr
Børne- og Kulturdirektør

Bilag 1 – Lokal rådgivningsmulighed og samarbejde

Parterne ser denne lokale aftale som et væsentligt og vigtigt skridt frem i vores samarbejde for en god folkeskole i Rødovre. Parterne er i fællesskab forpligtet på at evaluere og fortolke på erfaringerne med den nye lokale aftale. Samtidig er der fortsat fælles opmærksomhed på sammenhængen mellem krav og resurser og gennemskuelighed i opgaverne.

Aftalen bygger på udstrakt tillid mellem Børne- og Kulturforvaltningen, Rødovre Lærerforening, skolelederne, lærerne og skolernes tillidsrepræsentanter.

Som en del af aftalen og den løbende dialog besøger Børne- og Kulturforvaltningen og Rødovre Lærerforening sammen hver skole med henblik på at opbygge fælles viden om det lokale samarbejde.

Børne- og Kulturforvaltningen og Rødovre Lærerforening er i øvrigt enige om, at såfremt der opstår uenigheder vedrørende fortolkning med mere af denne lokale aftale, søges uenighederne løst ved drøftelser mellem forvaltningen og lærerforeningen. For at understøtte dette etableres et fortolkningsudvalg med repræsentanter fra begge parter.

Der er endvidere enighed om, at såfremt der viser sig forhold i denne lokale aftale, der har en utilsigtet/uhensigtsmæssig virkning, eller der opstår uklarheder om dele af aftalen, kan aftalen til enhver tid ændres eller uddybes, såfremt Børne- og Kulturforvaltningen og Rødovre Lærerforening er enige herom.

A20

Præambel

KL og Lærernes Centralorganisation er enige om, at lærerne i kommunerne udfører en opgave af stor betydning, og at folkeskolen er en afgørende grundsten i vores samfund. Undervisning er skolens kerneydelse. Den gode undervisning er afgørende for, at eleverne tilegner sig en række kundskaber og færdigheder, der har stor betydning for dem, mens de går i skole, for deres tilværelse efter skolen og for samfundet som helhed. Skolen er vores vigtigste kulturformidlende institution, en vigtig faktor i forhold til at styrke sammenhængskraften i samfundet og bidrager afgørende til at fremme den enkelte elevs faglige og alsidige udvikling og demokratiske dannelse. Skolen er fundamentet i vores uddannelsessystem.

Lærerne er den vigtigste faktor for elevernes udbytte af undervisningen. Når lærerne oplever, at de har evner og mulighed for at kunne lykkes med deres arbejde og har indflydelse på skolens og undervisningens udvikling, har det en positiv betydning for elevernes udbytte af undervisningen. Et forpligtende samarbejde, der skaber gennemsuelighed og overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne, styrker grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Det forudsætter god skoleledelse, der sammen med lærerne sætter retning og etablerer et samarbejde, og er tæt på undervisningsopgaven.

Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven.

På kommuneniveau understøtter aftalen et tæt samarbejde mellem kommunen og de kredse/lokale repræsentanter af organisationerne i Lærernes Centralorganisation med det mål at bidrage til udviklingen af skolen og understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver. Samarbejdet på kommuneniveau følges op af et tilsvarende samarbejde på skoleniveau mellem skoleleder, tillidsrepræsentant og lærere. Med samarbejdet mellem skolerne og det kommunale niveau indhentes viden og erfaringer fra skolerne, der indgår i samarbejdet på kommuneniveau.

Parterne ønsker hermed at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem KL og LC, mellem kommune og kreds, mellem skoleledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem kommune- og skoleniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle områder, der er dækket af aftalen – folkeskolen,

ungdomsskolen og de kommunale sprogcentre. Vi ønsker med aftalen at understøtte vores fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter lærere og børnehaveklasseledere m.fl. i det omfang, det fremgår af den enkelte overenskomst/aftale indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation.

Bemærkning

I aftalen anvendes betegnelsen "lærer" for alle ansatte, der er omfattet af aftalen.

Ved betegnelsen "kredsen" forstås den lokale kreds af Danmarks Lærereforening, dog fsva. ungdomsskoler og sprogcentre den lokale repræsentant af Uddannelsesforbundet, medmindre andet fremgår af den enkelte bestemmelse.

Lærere, der som en del af det samlede ansættelsesforhold varetager undervisning i såvel folkeskolen som ungdomsskolen, er omfattet af nærværende aftale.

Ansatte som efter § 2, stk. 3, nr. 2, i Overenskomst for lærere i ungdomsskolen har valgt at være omfattet af overenskomstens bestemmelser for timelønnede, er ikke omfattet.

Kombinationsbeskæftigelse kan indgå i arbejdstiden efter de herom fastsatte regler, jf. Aftale om kombinationsbeskæftigelse for lærere m.fl. (50.41).

§ 2. Samarbejde på kommuneniveau

Stk. 1

Med udgangspunkt i kommunens overordnede målsætninger for det samlede skolevæsen udarbejder kommunen en skriftlig redegørelse til kredsens. Medmindre andet aftales lokalt, indeholder redegørelsen:

- Det forventede gennemsnitlige undervisningstimetallet for lærerne i kommunen
- Kommunale beslutninger som har konsekvenser for prioriteringer af lærernes arbejdstid i det kommende skoleår, herunder kommunalt initierede projekter, og den forventede andel af arbejdstiden, der medgår hertil.

Bemærkning

Kommunen beskriver, hvad der er indeholdt i undervisningstimetallet.

Parterne er opmærksomme på, at undervisningstimetallet i kommunerne defineres med afsæt i lokale behov og forudsætninger og derfor ikke er umiddelbart sammenligneligt på tværs af kommunerne.

Redegørelsen sendes til skolerne efter samarbejds mødet i stk. 2.

Stk. 2

Redegørelsen skal præsenteres ved et samarbejds møde mellem kommune og kreds med det formål, at parterne forud for kommunens endelige beslutning om ressourceudmeldingen har en kvalificeret drøftelse af prioriteringer af arbejdsopgaver. I drøftelsen indgår endvidere parternes fælles viden fra samarbejdet på tværs af kommune- og skoleniveau, jf. § 3.

Bemærkning

Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Samarbejds mødet finder sted en gang årligt efter vedtagelsen af det kommunale budget og inden ressourceudmeldingen til skolerne. Det er forudsat, at kredsens har haft den fornødne tid til at forholde sig til redegørelsen forud for afholdelse af mødet.

Stk. 3

Ungdomsskoler, sprogcentre, selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) er ikke omfattet af § 2.

§ 2a. Samarbejde mellem kommune, ungdomsskoler og sprogcentre

Stk. 1

Med udgangspunkt i målsætninger for henholdsvis sprogcentret og ungdomsskolen udarbejder kommune og/eller skoleledelse en skriftlig redegørelse for hvert område som sendes til Uddannelsesforbundets lokale repræsentant. Medmindre andet aftales lokalt, indeholder redegørelsen:

- Det forventede gennemsnitlige undervisningstimalt
- Kommunale beslutninger som har konsekvenser for prioriteringer af lærernes arbejdstid i det kommende skoleår, herunder kommunalt initierede projekter, og den forventede andel af arbejdstiden, der medgår hertil.

Bemærkning

Kommunen og/eller skoleledelsen beskriver, hvad der er indeholdt i undervisningstimaltet.

Parterne er opmærksomme på, at undervisningstimaltet i kommunerne defineres med afsæt i lokale behov og forudsætninger og derfor ikke er umiddelbart sammenlignelige på tværs af kommunerne.

Stk. 2

På ungdomsskole- og sprogcenterområdet afholdes forud for kommunens endelige beslutning om ressourceudmelding en gang årligt et samarbejds-møde for hvert skoleområde med deltagelse af kommune, skoleledelse og Uddannelsesforbundets lokale repræsentant. På mødet præsenteres redegørelsen, jf. stk. 1. Formålet med samarbejds-mødet er en kvalificeret drøftelse af prioriteringer af arbejdsopgaver for skolens lærere.

Bemærkning

Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

På samarbejds-mødet indgår viden og erfaringer indsamlet af skoleledelse og Uddannelsesforbundets lokale repræsentant om, hvordan skolen arbejder med målsætningerne samt erfaringer, som kan have betydning for prioriteringer af lærernes arbejdstid. De lokale parter drøfter endvidere, hvordan den indsamlede viden indgår i samarbejdet på skolen.

Efter samarbejds-mødet udarbejder kommune og/eller skoleledelse en skriftlig opsamling, der sendes til Uddannelsesforbundets lokale repræsentant.

§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau

Stk. 1

Kommune og kreds samarbejder om at indhente fælles viden fra skoleledelser og tillidsrepræsentanter om, hvordan de arbejder med kommunens overordnede målsætninger samt erfaringer fra skolerne, som kan have betydning for kommunens prioritering af lærernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage det kommende skoleår.

Hvis enighed ikke kan opnås, gælder bestemmelserne i stk. 2.

Stk. 2

Kommune og kreds afholder mindst et årligt møde med skoleledelser, herunder leder af PPR, og tillidsrepræsentanter med henblik på at indhente fælles viden, jf. stk. 1.

Kommunen udarbejder på baggrund heraf og forud for den kommunale redegørelse, jf. § 2, en opsamling af den indhentede viden. Kredsen inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af kommunen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejdsrådet, jf. § 2, stk. 2.

Bemærkning

Det er forudsat, at kredsen har den fornødne tid til at kvalificere opsamlingen.

Stk. 3

Ungdomsskoler, sprogcentre, selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) er ikke omfattet af § 3.

Bemærkning

For samarbejdet mellem kommune og hhv. ungdomsskoler og sprogcentre henvises til § 2a.

§ 4. Samarbejde på skoleniveau

Stk. 1 Grundlag for ledelsens prioriteringer

Skoleledelse og tillidsrepræsentant drøfter, hvilke målsætninger ledelse og lærere vil arbejde for i det kommende skoleår og ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, herunder ift. individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

For selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) omfatter grundlaget endvidere kommunale beslutninger som har konsekvens for prioriteringer af lærernes arbejdstid i det kommende skoleår, herunder kommunalt initierede projekter.

Bemærkning

Grundlaget skal give indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til hvordan grundlaget udformes.

Ved selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) beskriver skolen, hvad der er indeholdt i undervisningstimetallet.

Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Samarbejdet tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skolestruktur og organisering.

Stk. 2 Skoleplan

Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skoleplan, som indeholder ledelsens prioriteringer, grundlaget for prioriteringerne, overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold, klasselæreropgaven, hvad der forstås ved individuel forberedelse samt antal lærere på skolen.

Bemærkning

Klasselæreropgaven kan fordeles på flere.

Stk. 3

Skoleledelse og tillidsrepræsentant drøfter endvidere, hvordan der sikres transparens i planlægningen og opgavefordelingen. Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

Bemærkning

For selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) beslutter ledelsen efter drøftelse med tillidsrepræsentanten, hvilke principper det er relevant at fastsætte, jf. stk. 3, 2. pkt.

Stk. 4 Samarbejds møde

Målsætningerne og skoleplanen præsenteres på et møde mellem skoleledelsen og lærerne med henblik på, at lærerne kan kvalificere målsætningerne og skoleplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning.

Bemærkning til § 4

Skoleplanen bidrager til en kvalificeret drøftelse af prioriteringerne af lærernes arbejdstid samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale alternative fremgangsmåder for at inddrage lærerne og sikre transparens i ledelsens planlægning og prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til samarbejdet, jf. også § 14, stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 5 Samarbejde for lærere ansat i pædagogisk psykologisk rådgivning (PPR)

Leder og tillidsrepræsentant drøfter, hvilke målsætninger ledelse og lærere vil arbejde for i det kommende år og ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, samt hvad der forstås ved individuel forberedelse. Ledelsen beslutter efter drøftelse med tillidsrepræsentanten, hvilke principper der er relevante at fastlægge fx principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

Bemærkning

Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng i lærernes arbejdstid og opgaver samt for de lærere i PPR, der varetager tale-/høre-undervisning af elever, et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Lærere i PPR er ikke omfattet af stk. 1-4.

§ 5. Arbejdstid

Arbejdstiden i et skoleår udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og helligdage, som falder på mandag til fredag. Arbejdstiden opgøres en gang årligt.

Bemærkning

Et skoleår regnes typisk fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år. Ved sprogcentre vil skoleåret typisk regnes fra den 1. januar til den 31. december.

Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.

§ 6. Arbejdstidens tilrettelæggelse

Stk. 1

Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, indenfor den daglige arbejdstid kl. 7.30-17.00. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Bemærkning

Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning ud over det, der følger af, at arbejdstiden er fordelt på færre uger som konsekvens af antallet af elevernes undervisningsdage.

Ved sprogcentre, hvor aftenundervisning er en forudsætningsmæssig aktivitet, er det forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte, herunder ved kun undtagelsesvist at planlægge morgentimer efter aftenundervisning.

Stk. 2

For fuldtidsbeskæftigede tilrettelægges den daglige arbejdstid på anvendte arbejdsdage med mindst 4 timer.

Bemærkning

Deltidsbeskæftigede kan tilrettelægges med en lavere daglig arbejdstid ved enighed mellem lederen og læreren.

Stk. 3

Ændringer i den planlagte arbejdstid udenfor tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30 skal varsles med mindst 4 uger, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten.

Ledelsen kan undtagelsesvis med et kortere varsel beslutte at ændre den planlagte arbejdstid, således at et starttidspunkt er tidligere og/eller sluttidspunktet senere end tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30.

Bemærkning

Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske.

Stk. 4

Der er indgået aftale om dispensation fra hviletid/fridøgn, jf. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere.

§ 7. Opgaveoversigten

Stk. 1

Efter drøftelse med læreren udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden.

Bemærkning

Opgaverne skal fremgå af opgaveoversigten med en så tilstrækkelig detaljeringsgrad, at opgaveoversigten kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. Mindre opgaver kan samles i mere overordnede opgavekategorier. En kategori kan være "diverse mindre opgaver på skolen".

Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Stk. 2

På opgaveoversigten anføres endvidere den planlagte tid til undervisning, estimeret tid til individuel forberedelse, samlet estimeret tid til opgaver der planlægges indholdsmæssigt senere på året samt estimeret tid til opgaver som ledelsen skønner til mindst 60 timer.

Bemærkning

Den estimerede tid på opgaveoversigten er vejledende. Det er ikke hensigten, at opgaveoversigten skal føre til et utilsigtet timetælleri.

Ved fastsættelsen af antal undervisningstimer tages højde for om læreren er deltidsbeskæftiget, har nedsat tid som følge af aldersreduktion, efter- og videreuddannelsesaktiviteter samt større hverv og funktioner.

For deltidsbeskæftigede mv. drøftes endvidere den pågældendes deltagelse i fælles aktiviteter, møder, teamsamarbejde mv.

Stk. 3

Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før normperiodens begyndelse.

Stk. 4

Ledelsen og tillidsrepræsentanten kan aftale en anden model for udarbejdelsen af opgaveoversigten, som kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver.

Bemærkning

En lokal model kan tilpasses de lokale forhold på skolen og bidrage til at skabe lokalt ejerskab.

§ 8. Forberedelse

Stk. 1

Undervisning, fælles aktiviteter og øvrige opgaver skal planlægges på en måde, som muliggør, at lærerens forberedelsestid afvikles som sammenhængende og effektiv tid.

Bemærkning

Forberedelse planlægges ikke til at ligge i elevpauser, hvor læreren har undervisning umiddelbart før og efter elevpausen. Elevpauser anvendes typisk til fx elevkontakt i tilknytning til undervisningen, klargøring og oprydning, skift af undervisningslokale, akut opstået behov for forberedelse i forbindelse med vikartime, rekreative formål, kopiering, sparring med kollegaer, beskeder til forældre, gårdvagt, eller lign.

Stk. 2

Hvis læreren oplever, at den individuelle forberedelsestid reduceres, har læreren mulighed for at bede ledelsen om at placere forberedelsestiden. Den placerede individuelle forberedelsestid kan kun i særlige tilfælde som følge af uforudset, akut opstået behov anvendes til andre formål.

Bemærkning

Det er ledelsens ansvar i samarbejde med læreren, at lærerens forberedelsestid ikke nedprioriteres og forsvinder i løbet af normperioden.

§ 9. Ændringer i løbet af normperioden

Hvis der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, beslutter lederen efter dialog med læreren, hvilken konsekvens den nye opgave/ændringen af opgaven har for lærerens samlede opgaver.

Bemærkning

Ledelsen kan fx beslutte at ned- eller bortprioritere opgaver, at justere måden hvorpå opgaver løses, at opgaver omfordes til andre lærere, at lærerens nye samlede opgaver i forbindelse med opførelse af lærerens arbejdstid ved normperiodens udløb vil kunne medføre overtid, hvis der ikke sker ændringer senere i perioden. I dialogen mellem leder og lærer iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Ved manglende enighed om, hvorvidt der er tale om en ny større opgave eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, inddrages tillidsrepræsentanten.

Ledelsen orienterer læreren skriftligt om ændringens konsekvens for lærerens samlede opgaver.

§ 10. Nyuddannede lærere

Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyuddannede med henblik på at understøtte nyuddannedes mulighed for at få en god start på lærerlivet.

Bemærkning

Der skal være opmærksomhed på antallet af undervisningstimer, at undervisningsopgaverne falder inden for nyuddannedes forudsætninger og erfaring med faget, at begrænse antallet af fag og klasser, ligesom der skal skabes rum for at nyuddannede kan reflektere over egen og andres praksis med henblik på udvikling i forhold til undervisningsopgaven, forældresamarbejde, inklusion samt samarbejde med PPR og øvrige kommunale personalegrupper.

Nyuddannede lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.

§ 11. Ansatte, der er fyldt 60 år

Stk. 1.

For ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder følgende: a) For lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolen og for lærere ved ungdomskostskoler, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsæssigt. b) For lærere ved selvstændige kommunale institutioner for voksenspecialundervisning, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 21 minutter for hver 60 minutters undervisning. Nedsættelsen gives i den normperiode, hvor undervisningen er placeret.

Stk. 2.

Nedsættelsen af arbejdstiden sker fra den normperiode, hvor den ansatte fylder 60 år.

Stk. 3.

Der kan ikke gives overarbejdsbetaling i de normperioder, hvor arbejdstiden er nedsat. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

§ 11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år

Stk. 1

Lærere har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Læreren optjener fortsat fuld pensionsret i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3

Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

§ 12. Opgørelse af arbejdstiden

Stk. 1

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdsdage medregnes med tiden mellem start- og sluttidspunkt for arbejdstiden. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Bemærkning

I arbejdstiden medregnes også arbejdstimer, som ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Ledelse og tillidsrepræsentant aftaler den praktiske håndtering af, hvordan eventuel selvtilrettelagt tid medregnes i arbejdstidens opgørelse, herunder ved dage med ret til fravær, jf. punkt 2.

Håndteringen kan fx ske ved, at læreren registrerer arbejdstiden eller at læreren på forhånd meddeler, hvornår timerne præsteres.

Arbejdstimer, som er godkendt af ledelsen eller har været nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdet, fx tilfældig forlængelse af et forældremøde eller en akut opstået opgave i forbindelse med en elev, indgår i opgørelsen.

2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Bemærkning

I det antal arbejdstimer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Såfremt intet andet er aftalt mellem ledelse og tillidsrepræsentant jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i normperioden.

Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn. Ved længevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.

3. Afviklede ferietimer medregnes.
4. Helligdage, som falder på mandag til fredag, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. Afspadsering, som er afviklet i normperioden, medregnes.
6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 11.
7. Arbejdstimer, der er medgået til kombinationsbeskæftigelse i normperioden efter de herom fastsatte regler, medregnes.
8. Lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn. Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer med rådighedstjeneste. Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

Bemærkning

Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnet begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgns begyndelse kl. 00.00.

Rådighedstjeneste medregnes med 1/3 pr. døgn, uanset om den ansatte tilkaldes til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten.

Rejsetid i forbindelse med lejrskoler, studieture m.v. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 8, ikke efter nr. 9.

9. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

10. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer.

Bemærkning

Ved »tilkald« forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet.

11. Arbejdstimer, der er medgået til aftalt frikøb til organisationsarbejde, medregnes.

Bemærkning til stk. 1

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

Stk. 2

Skal der på grund af til- eller fratræden i løbet af skoleåret foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage i ansættelsesperioden.

Stk. 3

Lærere i folkeskolen og i ungdomsskolens heltidsundervisning, der skal gennemføre mundtlige udtræksprøver som eksaminator og censor ved folkeskolens 9. klasses afgangsprøve, kan afregnes for opgaven på to måder:

a) Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1.

b) Opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 208,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandslignende pension.

Stk.4

Ledelsen udleverer til læreren en opgørelse over den præsterede arbejdstid mindst ved udgangen af hver 3. måned.

§ 13. Overarbejde og merarbejde

Stk. 1.

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 5, godtgøres timerne med afspadsring af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 5, godtgøres dog kun med afspadsring af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Bemærkning til § 13

Overarbejde og merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet.

§ 14. Afspadsring

Stk. 1.

Afspadsring skal gives i den efterfølgende normperiode.

Bemærkning

Afspadsring gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid.

Kan afspadsringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den førstkommende lønudbetaling.

Stk. 2.

Afspadsringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

Stk. 3.

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.

§ 15. Ulempegodtgørelse

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehellige dage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg.

Stk. 2

Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsring.

Stk. 3

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.

Bemærkning til § 15

Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:

Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen).

Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.

Søgnhelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24.

Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.

Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.

Tillægget efter § 15 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 16.

Ulempetillæg udbetales efter afvikling ved den førstkomende lønudbetaling efter registrering, medmindre andet aftales.

§ 16. Weekendgodtgørelse

Stk. 1

Arbejde i weekender eller på søgnhelligdage godtgøres med afspadsring af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2

Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 12.

Stk. 3

Der ydes herudover tillæg efter § 15.

Stk. 4

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.

Bemærkning til § 16

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehellidage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på søgnehellidage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsbeskæftigets ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsring kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehellidag (omlægning af tjenesten).

Afspadsringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsring, jf. § 14.

Hvis afspadsringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 15 og weekendgodtgørelse efter § 16.

§ 17. Tillæg for delt tjeneste

Stk. 1

For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 54 kr. pr. gang (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Ved delt tjeneste, hvis samlede varighed inkl. de mellemliggende timer overstiger 11 timer, betales et tillæg på 5,82 kr. pr. time (31/3 2000-niveau) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer. Tillægget betales pr. påbegyndt halve time.

Bemærkning

Ved beregningen af den delte tjenestes samlede varighed medregnes mellem-liggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11.

§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.

Stk. 1

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 15.

Stk. 2

Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 15, og weekendgodtgørelse, jf. § 16.

§ 19. Lokalaftaler

Stk. 1.

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale.

Bemærkning

Der henvises til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82) samt aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Stk. 2

Protokollat 1 om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af protokollatet.

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen gælder fra d. 1. august 2021, dog således at følgende bestemmelser om samarbejde og planlægning gælder fra den 1. januar 2021 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra skoleåret 2021/2022:

- § 3 Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau for så vidt angår at fælles viden om erfaringerne med samarbejdet på skoleniveau kan indgå i drøftelser på samarbejdsrådet i skoleåret 2021/2022, jf. § 2, stk. 2.
- § 4. Samarbejde på skoleniveau ift. skoleåret 2021/2022.
- § 7. Opgaveoversigten ift. skoleåret 2021/2022.
- § 8. Forberedelse ift. skoleåret 2021/2022.

Stk. 2.

For sprogcentre, der følger kalenderåret som normperiode, skal skoleåret 2021/2022 forstås som kalenderåret 2022.

Stk. 3.

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20XX.

Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn

Stk. 1

Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 til 8 timer op til 12 gange pr. skoleår for den enkelte ansatte. Det kan lokalt aftales, at nedsættelsen kan ske op til 20 gange pr. skoleår.

Stk. 2

Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt.

Stk. 3

Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 4

Under deltagelse i lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) ses bort fra kravet om daglig hvileperiode. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Bemærkning til protokollat

Såfremt den ansatte vælger ansættelse efter folkeskole- eller ungdomsskole-overenskomstens timelønsbestemmelse for ansættelse i ungdomsskolens fritidsundervisning, er denne ansættelse ikke omfattet af ovenstående begrænsninger.

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

København, den 11. august 2020.

Bilag 1 - Rådgivningsmulighed

Rådgivning ift. samarbejde på kommuneniveau

I tilfælde af, at samarbejdet på kommuneniveau i henhold til aftalens §2, §2a, eller § 3 ikke fungerer, kan hver af de lokale parter anmode om rådgivning hos de centrale parter til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at de lokale parter med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser.

Bemærkning

Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parters fælles inspiration fra lokale erfaringer i kommuner eller på skoler, hvor samarbejdet anses for velfungerende.

Rådgivningsmuligheden for sprogcentre og ungdomsskoler gælder alene § 2a, hvor de lokale parter er skoleledelsen/kommunen og den lokale repræsentant af Uddannelsesforbundet.

Samarbejde på skoleniveau

I tilfælde af, at samarbejdet på skoleniveau i henhold til § 4 ikke fungerer, bistår kommunen og den lokale kreds med at forbedre samarbejdet.

Bemærkning

Ledelse eller tillidsrepræsentanten kan hver især eller sammen rette henvendelse til kommune og kreds med henblik på bistand.g med repræsentanter fra begge parter.

Der er endvidere enighed om, at såfremt der viser sig forhold i denne lokale aftale, der har en utilsigtet/uhensigtsmæssig virkning, eller der opstår uklarheder om dele af aftalen, kan aftalen til enhver tid ændres eller uddybes, såfremt Børne- og Kulturforvaltningen og Rødovre Lærerforening er enige herom.



RØDOVRE KOMMUNE



RØDOVRE
LÆRERFORENING