

Skanderborgpapiret

Beskrivelse af et aftalt samarbejde mellem Skanderborg Kommune og Skanderborg–Odder Lærerkreds om udmøntning af A20

Indholdsfortegnelse

Præambel	2
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Samarbejde på kommuneniveau - inkl. Den kommunale redegørelse	5
§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau	9
§ 4. Samarbejde på skoleniveau	10
§ 5. Arbejdstid	13
§ 6. Arbejdstidens tilrettelæggelse	13
§ 7. Opgaveoversigten	15
§ 8. Forberedelse	16
§ 9. Ændringer i løbet af normperioden	17
§ 10. Nyuddannede lærere	18
§ 11. Ansatte, der er fyldt 60 år	18
§ 11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år	19
§ 12. Opgørelse af arbejdstiden	20
§ 13. Overarbejde og merarbejde	24
§ 14. Afspadsering	24
§ 15. Ulempegodtgørelse	25
§ 16. Weekendgodtgørelse	26
§ 17. Tillæg for delt tjeneste	27
§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv	28
§ 19. Lokalaftaler	28
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse	28
Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn	29
Bilag 1 - Rådgivningsmulighed	30

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 gennemsigelighed 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

Med A 20 kom der for første gang siden 2014 en central aftale om lærernes arbejdstid på skoleområdet. Aftalen er gældende fra skoleåret 2021/22, og som et helt centralt element fokuseres der på et udpræget samarbejde mellem administration, ledelse og lærere/børnehaveklasseledere (herefter samlet benævnt lærere) i forhold til planlægning og udførelse af lærernes arbejdsopgaver. I *Skanderborg Kommune er der en god tradition for en åben dialog om tilrettelæggelsen af arbejdet på vores skoler.*

Denne beskrivelse af samarbejdet er således en kort præcisering om lokal udmøntning af enkelte forhold i den centrale aftale og vil ligeledes blive betragtet som den Kommunale redegørelse i forhold til prioriteringer for kommende skoleår.

Beskrivelsen af det aftalte samarbejde om udmøntning af A 20 samt den Kommunale redegørelse vil hvert år blive fornyet i en proces, hvor parterne samler erfaringer og i dialog opstiller prioriteringer og rammer for kommende skoleår. Indsamling af erfaringer sker vi dialogmøder i mindre grupper af skoler med deltagelse af udvalget. Processen starter primo november og kulminerer med afholdelsen af "Skanderborg-døgnet" i jan/feb. Den fornyede beskrivelse af det aftalte samarbejde for kommende skoleår om udmøntning af A 20 vil således kunne præsenteres senest 1. marts.

Lærerprofessionalitet og god ledelse

Tillid, dialog og samarbejde er vigtige nøgleord i beskrivelsen af arbejdets tilrettelæggelse på skolerne i Skanderborg Kommune, og der

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.

arbejdes ud fra en fælles forståelse af lærerprofessionalitet og god skoleledelse.

Der skal på den enkelte skole sikres rammer for dialog og samarbejde mellem ledelse og lærere om, hvordan vi laver den bedste folkeskole sammen.

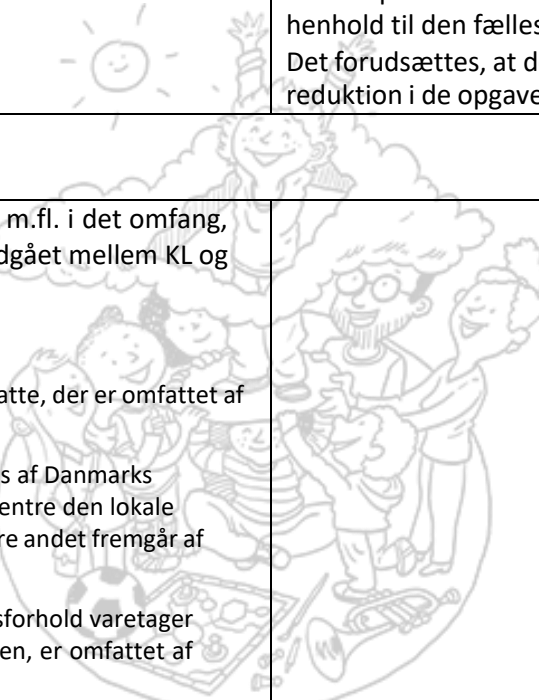
Lærerprofessionen

Den professionelle lærer vil i samarbejde med sit team have fokus på kerneopgaven. Lærerprofessionen er kendetegnet ved lærere, som kan planlægge, udføre og evaluere undervisningen, udvikle egen undervisningspraksis og begrunde valg og handlinger på et pædagogisk, fagligt og didaktisk grundlag. Lærerprofessionen varetager en dannelsesproces, hvor såvel det faglige indhold som elevernes personlige og sociale udvikling tilgodeses.

God skoleledelse

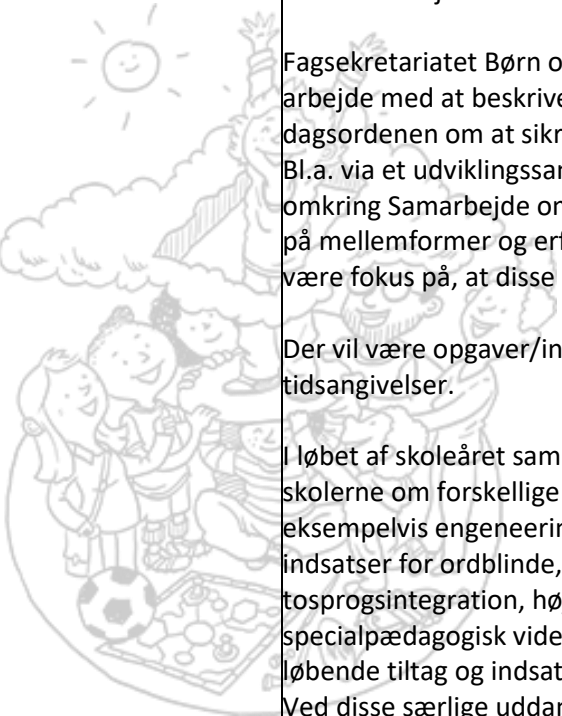
I Skanderborg Kommune baserer ledelse sig på værdier frem for regler. Det betyder, at skoleledelsen:

1. Skaber fælles mening, retning og understøtter en positiv forståelse for arbejdet i en politisk styret organisation
2. Udtrykker sine forventninger til medarbejderne og omgivelser klart og motiverende, giver positive tilbagemeldinger og griber hurtigt fat i kritiske forhold på en konstruktiv måde
3. Inspirerer og iværksætter pædagogisk fornyelse og metodetænkning, understøtter og udfordrer medarbejdernes praksis og metodevalg
4. Er tydelig og nærværende i dialogen med medarbejderne og har fokus på et godt arbejdsmiljø

	5. Arbejder for at sikre de bedst mulige rammer og vilkår for skolens kerneopgaver. Tillidsrepræsentantens rolle Arbejdets tilrettelæggelse bygger på tillid, samarbejde og dialog mellem skoleledelsen og lærerne om hele skolens virksomhed. Tillidsrepræsentanten har en væsentlig rolle som talsmand og formidler i denne proces. Tillidsrepræsentanten skal sikres mulighed for at kunne løse opgaven i henhold til den fælles kommunale aftale for tillidsrepræsentanter. Det forudsættes, at der for tillidsrepræsentanten sker en balanceret reduktion i de opgaver, der ligger ud over tillidsrepræsentantopgaven.
§ 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 Lærerforening, 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 - inkl. Den kommunale redegørelse	
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 undervisningstimetotal 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 andre opgaver i tilknytning til undervisningen.	Kommunal redegørelse I skoleår 2025-2026 vil der i Skanderborg Kommune fortsat være fokus på videreudvikling af understøttende læringsmiljøer, der sigter mod trivsel, læring og udvikling for alle børn og unge. Børne- og Ungepolitik I 2024 har Skanderborg Byråd vedtaget en ny og ambitiøs Børne- og Ungepolitik. Vision i Børne- og Ungepolitikken er, at <i>Alle børn og unge har følelsen af eget værd og troen på en lys fremtid, hvor de har mulighed for at trives i og bidrage til meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber.</i> Derfor skal: • alle børn og unge mødes med omsorg, anerkendelse og passende udfordringer, så de opnår følelsen af væredygtighed og trivsel • alle børn og unge mødes ligeværdigt og inddrages i beslutninger, som omhandler deres hverdag • alle børn og unge indgår i meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber, som hjælpes på vej af et aktivt værtskab • alle børn og unge mødes af en bred variation af aktiviteter, hvor de har mulighed for at lege, lære og lykkes • alle børn og unge mødes af muligheder for at vende sig mod verden med åbenhed og nysgerrighed, som en del af deres dannelse

Samarbejdsrådet finder sted en gang årligt efter vedtagelsen af det kommunale budget og inden ressourceudmeldingen til skolerne. Det er forudsat, at kredsen 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.	Politikken og visionen hviler på et fundament af veldrevne og engagerede institutioner for børn og unge i Skanderborg kommune. Institutioner som hver dag skaber et godt læringsmiljø for børn og unge, hvor de trives og er i læring og udvikling. Læreropgaven kalder i stadig større grad på opdateret viden, samarbejde og mulighed for vejledning. Ingen lærere skal opleve at stå alene med komplicerede udfordringer. Adgang til vejledning og sparring skal derfor fortsat vægtes både lokalt og på tværs af afdelinger. Det gælder både mellem skoler men også i forhold til tværfaglige fællesskaber (PPR, Myndighed, Sundhedstjenesten og andre eksterne enheder). Fagsekretariatet Børn og Unge har side 2023 rammesat et samarbejde mellem skoler og PPR, hvor et fælles børnesyn er centralt – <i>privilegerede positioner og mangfoldige læringsmiljøer</i>. Dette fælles børne- og læringssyn er grundlag for 'Samarbejdsrådet', hvor skolerne sammen med PPR og med mulighed for inddragelse af andre faggrupper på dagsordenen har behandling/sparring om læringsmiljøer og en efterfølgende organisatorisk læring. Formålet med 'Samarbejdsrådet' er at udvikle understøttende læringsmiljøer, der sikrer læring, udvikling og trivsel for alle børn og unge – og dermed understøtte, at flere børn og unge sikres mulighed for succes i skoledagen. I arbejdet med privilegerede positioner og mangfoldige læringsmiljøer vil der bl.a. være fokus på begrebet mellemformer og input fra arbejdet med og i videns- og kompetenceklynge. I dette arbejde vil der være fokus på videndeling og muligheder for kompetenceløft. I skoleåret 2023-24 har der været • fokus på, at samle specialtilbuddene (skoler og dagtilbud) for at dele viden i dette netværk. • et samarbejde med VIA omkring det inkluderende dagtilbud og den inkluderende skole. Her har nogle dagtilbud og skoler iværksat
---	---

	nogle prøvehandlinger. Erfaringer fra disse prøvehandlinger blev præsenteret i foråret 2024. I et tværfagligt samarbejde, hvor skoler indgår, vil der fortsat blive sat fokus på sammenhængende mellem elevernes skolefravær og tabt arbejdsfortjeneste. Der er og vil være et styrket fokus på at udvikle indsatser for at nedbringe skolefraværet og dermed en nedbringelse af tildelingen til tabt arbejdsfortjeneste. Dette gøres bl.a. i tværfagligt samarbejde, hvor Trivsels- og Fraværsteamet i Skanderborg Kommune er i tæt samarbejde med de enkelte skoler ift. indsatser og udvikling af disse. Fagsekretariatet Børn og Unge vil under inddragelse af skolerne fortsat arbejde med at beskrive, hvad mellemformer skal bidrage med i dagsordenen om at sikre læring, udvikling og trivsel for alle børn og unge. Bl.a. via et udviklingssamarbejde med VIA, som er foregået i 2023-2024 omkring Samarbejde om den inkluderende skole/dagtilbud, udvikles der på mellemformer og erfaringer fra lokale prøvehandlinger. Der vil fortsat være fokus på, at disse erfaringer deles på tværs af skoler. Der vil være opgaver/indsatser, som pt. ikke er fastlagte med tidsangivelser. I løbet af skoleåret samarbejder Fagsekretariatet fortsat sammen med skolerne om forskellige elementer i skolernes praksis og udvikling som eksempelvis engeneering, Aftale om folkeskolens kvalitetsprogram, indsatser for ordblinde, bevægelse i løbet af skoledagen, tosprogsintegration, højt begavede børn, Diamantforløb, specialpædagogisk viden mm. Herudover understøtter Fagsekretariatet løbende tiltag og indsatser på de enkelte skoler. Ved disse særlige uddannelsesforløb er det vigtigt, at der pågår en dialog mellem medarbejder og ledelsen omkring den afsatte tid til uddannelsesforløbet, hvor arbejdsopgaver og uddannelse vurderes og planlægges i en sammenhæng.
---	---

	1. august 2023 trådte den nye Læreruddannelse i kraft – kaldet LU23. I formålsparagraffen for LU23 nævnes skolerne som vigtige parter i samarbejdet om at danne og uddanne de studerende. De studerende vil få en større tilknytning til skolerne med den nye praktik, som nu udgør 1/6 af hele uddannelsen. Koblingen mellem undervisningen på VIA og skolernes undervisning og opgaver er blevet prioriteret yderligere i LU23. Praktik er ikke længere et selvstændigt fag, men skal indgå i alle fag. Derfor skal underviserne på VIA i højere grad og i alle fag bringe de studerendes praktikerfaringer og skolens hverdag ind i deres undervisning - ligesom uddannelseslærerne på skolerne i højere grad skal sætte de studerendes faglighed og teoretisk viden i spil. Der vil derfor komme et tættere samarbejde mellem underviserne, uddannelseslærerne og de studerende. Der vil med LU23 nu være udstrakt praktik, hvor de studerende får mulighed for at komme tættere på skolens dagligdag og nogle af de opgaver, der er i tilknytning til undervisning. Der blev i efteråret 2024 etableret et kursusforløb for uddannelsesvejledere på skolerne, hvor skolerne har mulighed for at sende vejledere på kompetenceløft. Skolerne aftaler med kursUSDeltagerne, sammenhængen mellem arbejdsopgaver og uddannelse, som vurderes og planlægges i en sammenhæng. Kursusaftagten afholdes af Fagsekretariatet. DLF og Fagsekretariatet har i skoleåret 2024/25 udviklet på det igangsatte tiltag med at invitere nyuddannede lærere til tema- og netværksmøder. Der vil blive afholdt 1 – 2 møder for de nyuddannede lærere, hvor dagsordenen vil tage udgangspunkt i tidligere og nye nyuddannede læreres input. Denne indsats vil fortsætte ind i skoleår 2025/26, hvor skolerne forventes at støtte nyuddannede i deltagelse i de to workshops.
---	--

Ligeledes der mulighed lokalt at benytte sig af *Kompetencefonden* som via OK24 giver mulighed for supplement til de nuværende aktiviteter på området og skal understøtte den individuelle kompetenceudvikling.

Fonden åbner for ansøgninger den 1. april 2025. Der kan i fonden søges om støtte til kurser/moduler/uddannelser med fokus på undervisningsfag, didaktiske eller vejledningsfaglige områder.

Der vil som de tidligere år også i skoleåret 2025-2026 blive afholdt netværksmøder på tværs i kommunen. Disse møder vil blive afholdt på onsdag eftermiddage, hvilket betyder, at skolerne har en opgave i at understøtte mulighederne for deltagelse i disse netværk.

Kommunen udmelder hvert år senest i januar det gennemsnitlige undervisningstimetal for de foregående 3 skoleår, jf. tabel 1 herunder. Udmeldingen skal bruges til en drøftelse i samarbejdsudvalget (repræsentanter fra Skanderborg Lærerkreds, skoleledelser og Skolechef i Skanderborg Kommune) af udviklingen og eventuelle justeringer. Udmeldingen erstatter den kommunale vurdering af det forventede gennemsnitlige undervisningstimetal for det kommende skoleår.

Gennemsnitligt undervisningstimetal

Det gennemsnitlige undervisningstimetal for en fuldtidsansat lærer i Skanderborg Kommune har de seneste 3 år ligget mellem 670,7 timer til 689,5 timer om året. Dette har været både almindelige fagtimer, to-lærerordninger (co-teaching) og understøttende undervisning.

Der er hverken et minimum eller maksimum på undervisningstimetallet for den enkelte lærer. Det er en lokal prioritering, hvordan undervisningstiden fordeles blandt skolens lærere.

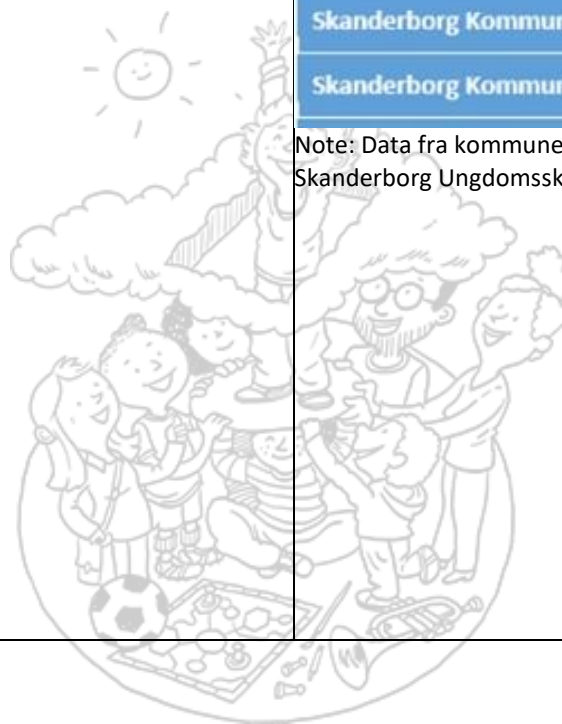
I Skanderborg har vi, Skanderborg-Odder Lærerkreds og Skanderborg Kommune, valgt, at fremlægge de seneste 3 års gennemsnitlige undervisningstimetal. Disse tal bruges til at følge udviklingen samt for at

der kan være en dialog omkring det faktiske og det oplevede undervisningstimal.

Tabel 1. Lærernes årlige gennemsnitlige undervisningstimal i Skanderborg Kommune over tid

Gennemsnitligt undervisningstimal	
Skanderborg Kommune, 2024/25	689,5 time
Skanderborg Kommune, 2023/24	684,8 time
Skanderborg Kommune, 2022/23	670,7 time

Note: Data fra kommunens folkeskoler og specialskoler er medregnet. Data fra Skanderborg Ungdomsskole er ikke medregnet. Kilde: KMD Educa Personale.



§ 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

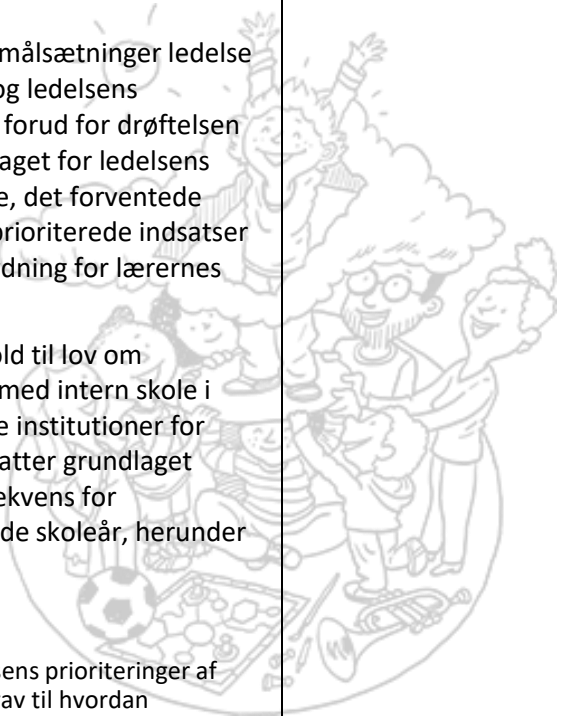
Ungdomsskoler, sprogcentre, selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige

Evaluerings af implementering af A20

Alle overvejelser i forhold til udmøntningen af A20 har til formål at optimere planlægningen og prioriteringer af lærernes arbejdstid i forhold til kommende skoleår. Derfor vil parterne i Skanderborg Kommune planlægge og gennemføre en evaluering af forløbet for planlægningen af skoleåret. Evalueringen vil finde sted i efteråret og vil danne baggrund for evt. korrektioner og præciseringer i forhold til forventningerne til planlægningen af *komende* skoleår.

Evalueringen vil blandt andet tage udgangspunkt i temaer, som Samarbejdsudvalget definerer.

I forbindelse med lokale uenigheder om udmøntning af A20 kan skoler til enhver tid bede om råd og vejledning i møde med den lokale kredsformand og chef for skoler og specialtilbud.

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	
<i>Stk. 1 Grundlag for ledelsens prioriteringer</i> 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 undervisningstimetale, 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

Stk. 2 Skoleplan

Skoleplanen skal indeholde følgende 6 punkter:

1. Ledelsens prioriteringer - hvilke områder skal prioriteres og hvorfor?
2. Grundlaget for ledelsens prioriteringer - hvad er grundlaget for disse prioriteringer f.eks. økonomien, pædagogikken, børnesyn eller aktuelle udfordringer som opleves på den enkelte skole
3. Beskrivelse af de prioriterede indsatser og opgavers indhold
Uddybning af indsatsernes indhold, forventninger til lærerne, omfanget af opgaven
4. Beskrivelse af klasselæreropgaven
Her er tale om klasselærer- eller kontaktlærer - hvilke opgaver forventes en lærer at løse med denne opgave?
5. Beskrivelse af individuel forberedelse
Opgavebeskrivelse - hvilke opgaver ligger i individuel forberedelse
6. Antal lærere på skolen samt omregnet til antal årsværk

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 Samarbejdsrunde

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

Stk. 4

Samarbejdsrunden planlægges og gennemføres af leder og TR.

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

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 udover 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

Idet lærernes arbejdsopgaver i stadig større grad beror på professionelt samarbejde, er lærernes arbejde som hovedregel - og når arbejdsopgaven tilsiger det - placeret med tilstedeværelse på arbejdsstedet. *Dette aftales på den enkelte skole under hensyntagen til eleverne, teamet og andre opgaver.*

Opgaver, som udføres uden tilstedeværelse på arbejdspladsen, afgrænses – *efter et professionelt skøn*. Det være sig individuel som fælles forberedelse samt andre opgaver.

Den enkelte lærer har ret til at udføre arbejdet på arbejdsstedet.

Bemærk bilag med Eksamensaftale for Skanderborg Kommune her:
<https://www.kreds131.dk/media/16384228/eksamensaftale.pdf>

Lærernes arbejdstid placeres på op til 211 arbejdsdage

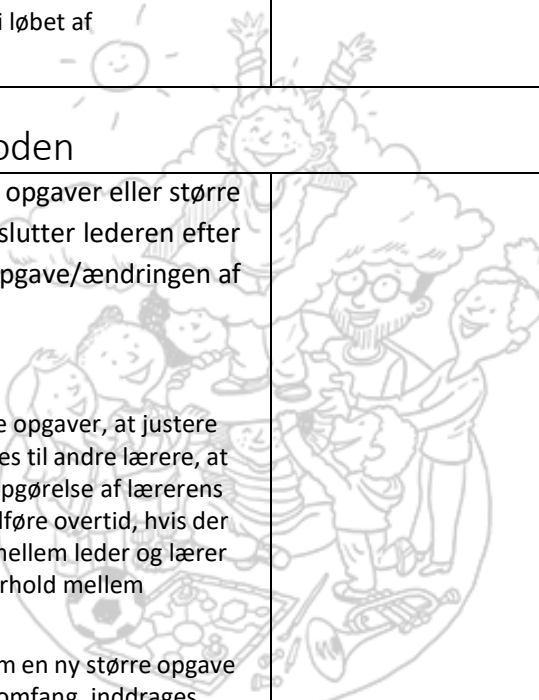
Der placeres ingen arbejdsopgaver på de tre dage før påske, dagene mellem jul og nytår, dagen efter Kristi Himmelfartsdag samt fem dage i forbindelse med sommerferien. Undtagelsesvis kan der dog placeres arbejdsopgaver på disse dage under forudsætning af, at der er enighed om det mellem skoleleder og TR.

Der placeres 5 arbejdsdage i uge 31/32, hvor der reserveres enkelte arbejdsdage til fælles kommunale projekter for kompetenceudvikling. Udmelding om disse foregår senest i begyndelsen af maj. Øvrige arbejdsdage i denne uge anvendes efter de enkelte skolars beslutning.

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.	Stk. 1 Den gode opgaveoversigt skaber overblik og <i>forståelse for de opgaver, den enkelte lærer forventes at løse i normperioden. Den angiver et estimeret tidsforbrug på opgaverne, dog kan opgaverne være opdelt i puljer. Det kan samtidig efterlade den enkelte lærer med et råderum for løbende prioritering i mindre opgaver.</i> Alle opgaver skal benævnes på opgaveoversigten.¹ God skole laver vi sammen. Ingen lærer skal opleve, at man er alene med komplekse udfordringer, og at inddragelse af nødvendig viden ikke er muligt. I planlægningen af normperioden bør man derfor afklare, hvordan man lokalt har sikret adgang til vejledning og sparring om undervisningsopgaven. Stk. 2 I opgaveoversigten angives det samlede undervisningstimetotal, som er grundlaget for beregningen af undervisningstillægget i den samlede normperiode. Undervisningstimetallet indeholder – ud over den almindelige undervisning – andre opgaver, hvor læreren vejleder eller indgår i en pædagogisk didaktisk sammenhæng med eleverne. F.eks. lektiehjælp, elevsamtaler, elevrådsarbejde, legepatruljer o. lign. Almindeligt tilsyn med elever uden didaktisk indhold medregnes ikke som undervisning.

¹ Supplement til A20.

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. 1 Mulighed for god forberedelse af undervisningsopgaven er af afgørende betydning for kvaliteten i vores skoletilbud. Forberedelse af opgaven indeholder alle aspekter, lige fra almindelig faglig opdatering til strategisk didaktiske overvejelser i forhold til valg af metode og udvikling af praksis. Det er vigtigt, at der lokalt drøftes og afklares en meningsfuld balance mellem individuel og fælles forberedelse.

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 opgørelse 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.

I Skanderborg Kommune tilrettelægges den gode modtagelse ud fra de overordnede overvejelser, der kommer til udtryk i "Lærer- og pædagogstart - og fodfæste i et livslangt karriereforløb".²



Leder og den nyuddannede har dialog omkring nedenstående væsentlige elementer i den gode modtagelse:

- Mentorordninger
- Ledelsesopgaven
- Praktiske forhold
- Etablering af netværksgrupper af nyuddannede.

De enkelte elementer uddybes i [bilag](#).

§ 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

² Supplement til A20.

arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt. 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. <i>Stk. 2.</i> Nedsættelsen af arbejdstiden sker fra den normperiode, hvor den ansatte fylder 60 år. <i>Stk. 3.</i> 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	
<i>Stk. 1</i> 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. <i>Stk. 2</i> Deltidsbeskæftigede har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse. <i>Stk. 3</i> 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.

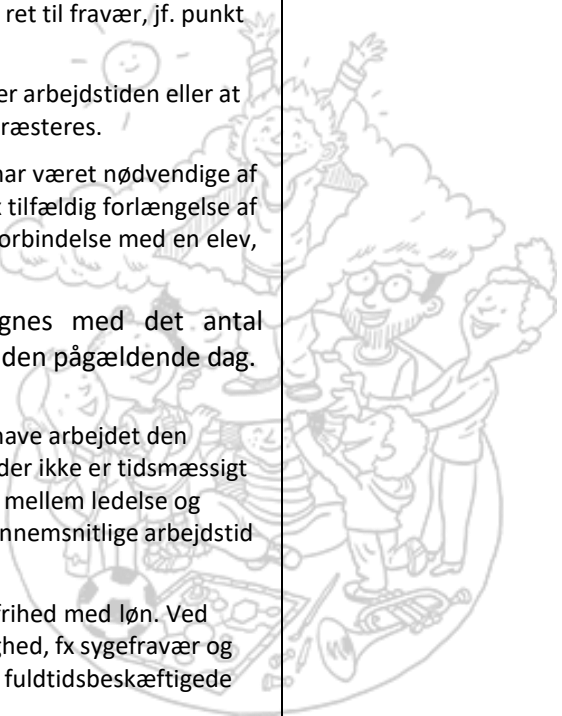
2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

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.

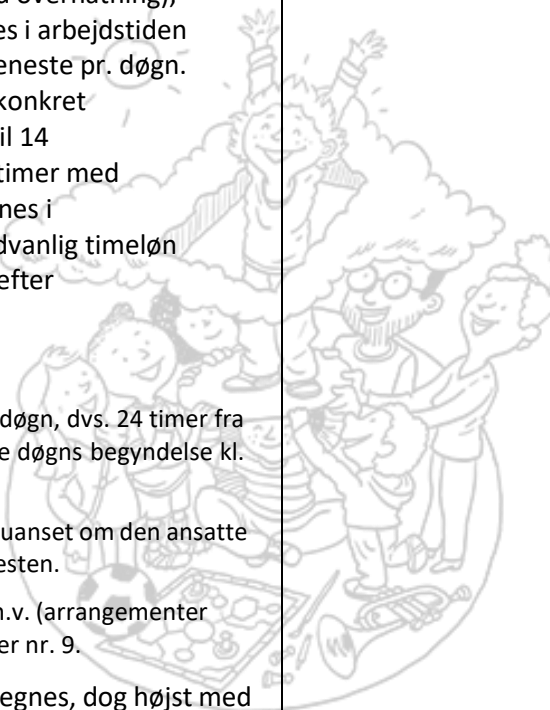
Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn. Ved længerevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.

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 døgnets 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

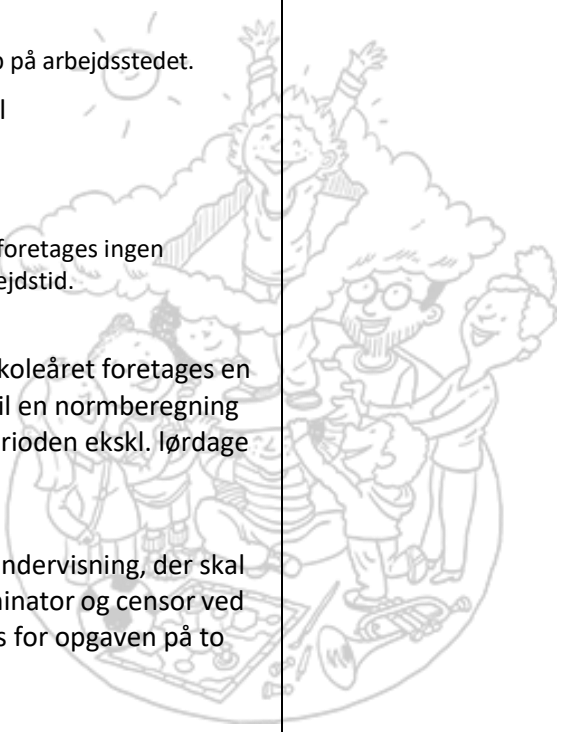
Skal der på grund af til- eller fratræden i løbet af skoleåret foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage i ansættelsesperioden.

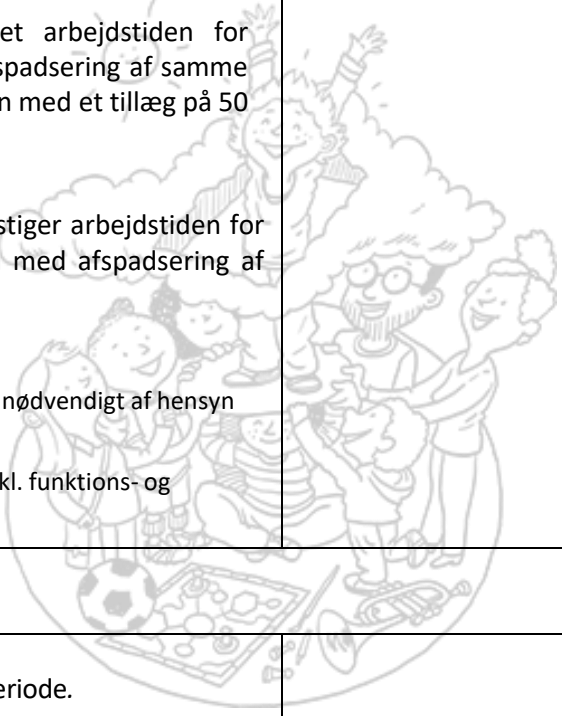
Stk. 3

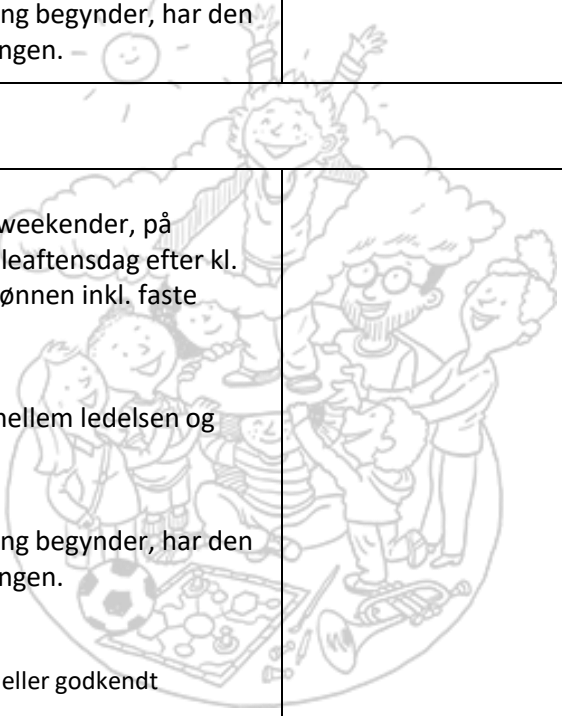
Lærere i folkeskolen og i ungdomsskolens heltidsundervisning, der skal gennemføre mundtlige udtræksprøver som eksaminator og censor ved folkeskolens 9. klasses afgangsprøve, kan afregnes for opgaven på to måder:

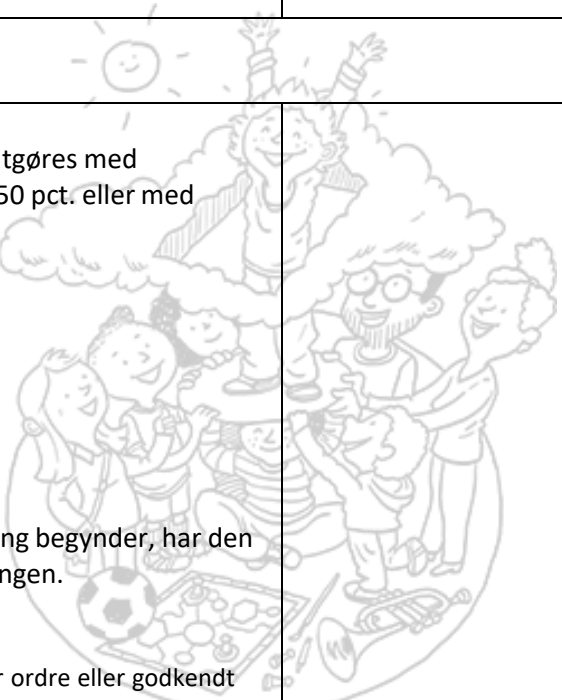
Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1.

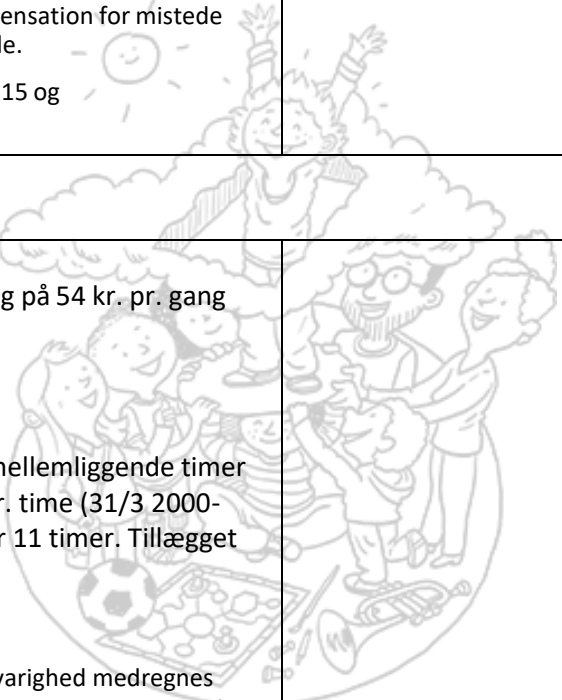
Opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 208,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for



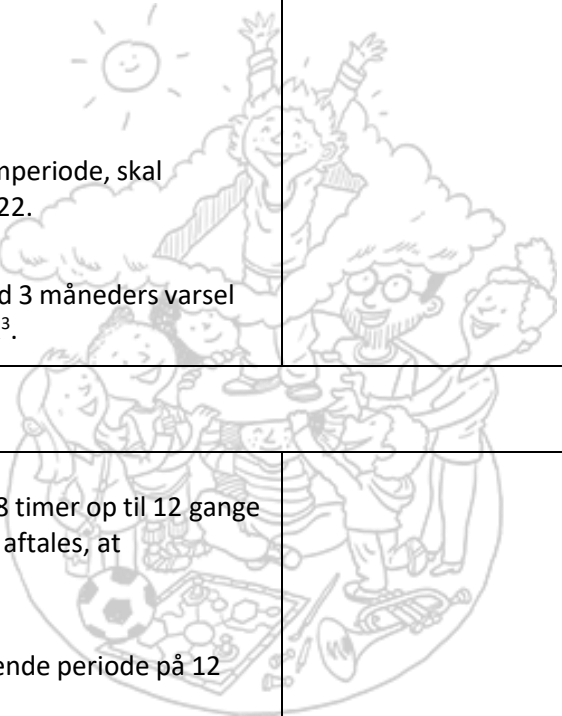
overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandslignende pension. <i>Stk. 4</i> Ledelsen udleverer til læreren en opgørelse over den præsterede arbejdstid mindst ved udgangen af hver 3. måned.	
§ 13. Overarbejde og merarbejde	
<i>Stk. 1.</i> Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 5, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. <i>Stk. 2.</i> Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 5, godtgøres dog kun med afspadsering 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. Afspadsering	
<i>Stk. 1.</i> Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode. Bemærkning	

Afspadsering gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid. Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den førstkomende lønudbetaling. <i>Stk. 2.</i> Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen. <i>Stk. 3.</i> Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen. – ☀️	
§ 15. Ulempegodtgørelse	
<i>Stk. 1</i> For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehelligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg. <i>Stk. 2</i> Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsering. <i>Stk. 3</i> Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen. 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.	

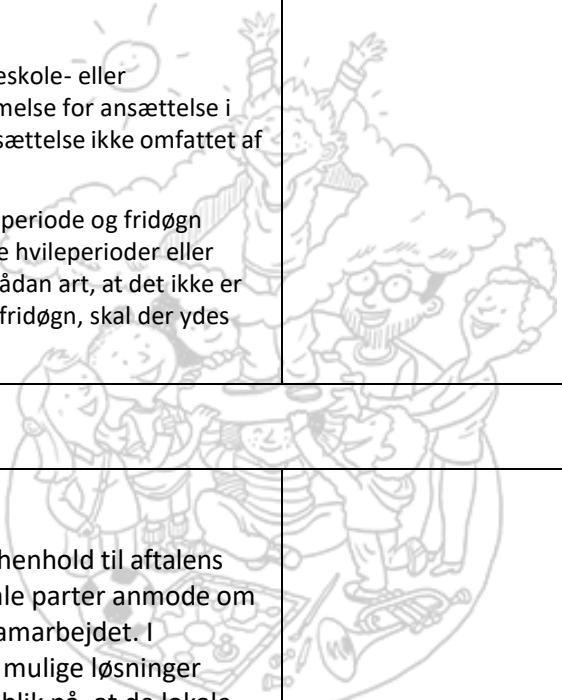
Søgnehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24. Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24. Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24. Tillægget efter § 15 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 16. Ulempetillæg udbetales efter afvikling ved den førstkomende lønudbetaling efter registrering, medmindre andet aftales.	
§ 16. Weekendgodtgørelse	
Stk. 1 Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage godtgøres med afspadsering 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 afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen. 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 søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 24. Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage 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 afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehelligdag (omlægning af tjenesten). Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 14. Hvis afspadseringen 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 mellemliggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11.	

§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.	
<i>Stk. 1</i> 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. <i>Stk. 2</i> 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	
<i>Stk. 1.</i> 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). <i>Stk. 2</i> Protokollat 1 om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af protokollatet.	
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse	
<i>Stk. 1</i> 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. <i>Stk. 2.</i> For sprogcentre, der følger kalenderåret som normperiode, skal skoleåret 2021/2022 forstås som kalenderåret 2022. <i>Stk. 3.</i> Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20XX³.	
Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn	
<i>Stk. 1</i> 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. <i>Stk. 2</i> Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt. <i>Stk. 3</i>	

³ Parterne er enige om, at aftalen tidligst kan opsiges ved den førstkomende overenskomstfornyelse efter OK21.

Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn. <i>Stk. 4</i> 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 ungdomsskoleoverenskomstens 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.	
Bilag 1 - Rådgivningsmulighed	
<i>Rådgivning ift. samarbejde på kommuneniveau</i> 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 parter 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.

