

Lokal arbejdstids- aftale

for lærere og børnehave-
klasseledere i Esbjerg
Kommune gældende
pr 1. august 2021.



Esbjerg
Lærereforening
Kreds 100



Esbjerg
Kommune

Inholdsfortegnelse

Forord.....	3
Grundlag:	4
Arbejdstidsaftalen A20 samt lokalt supplement:.....	5
§ 1 Hvem er omfattet	5
§ 2 Samarbejde på kommuneniveau	6
§ 2a Samarbejde mellem kommune, ungdomsskoler og sprogcentre	8
§ 3 Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau	9
§ 4 Samarbejde på skoleniveau	10
§ 5 Arbejdstid	12
§ 6 Arbejdstidens tilrettelæggelse	13
§ 7 Opgaveoversigten	15
§ 8 Forberedelse	17
§ 9 Ændringer i løbet af normperioden	18
§ 10 Nyuddannede lærere	19
§ 11 Ansatte, der er fyldt 60 år	20
§ 11a Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år.....	21
§ 12 Opgørelse af arbejdstiden	22
§ 13 Overarbejde og merarbejde.....	25
§ 14 Afspadsring.....	26
§ 15 Ulempegodtgørelse.....	27
§ 16 Weekendgodtgørelse	28
§ 17 Tillæg for delt tjeneste	29
§ 18 Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.	30
§ 19 Lokalaftaler	31
§ 20 Ikrafttræden og opsigelse	32
Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn.....	34
Bilag 1 – Rådgivningsmulighed.....	35
Bilag 2 – Årshjul for samarbejde.....	36
Dialogoversigt.....	38

Forord

Esbjerg Kommune og Esbjerg Lærerforening er enige om, at videreføre intentionerne i "A20" fra KL og Lærernes Centralorganisation om det gode og forpligtende samarbejde, som understøtter lærernes og børnehaveklasseledernes (her efter benævnt som lærere) muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven. Dette fokus på lærernes professionelle dømmekraft er en essentiel del af den nyligt indgåede Velfærdsaftale, hvor skolevæsenet i Esbjerg Kommune bliver sat fri af dele af såvel statslig som kommunal styring for at give frie rammer til at udvikle en endnu bedre folkeskole.

Esbjerg Kommune og Esbjerg Lærerforening er enige om, at folkeskolen er en afgørende grundsten i vores samfund samt at god undervisning, som understøtter læring, dannelse og trivsel er folkeskolens kerneydelse. Den gode undervisning er afgørende for eleverne, både mens de går i skole, men også for deres tilværelse efter skolen og for samfundet som helhed. Lærerne er den vigtigste faktor for elevernes udbytte af undervisningen, og 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 gennem-

skuelighed 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.

Esbjerg Kommune og Esbjerg Lærerforening ønsker med den lokale arbejdstidsaftale at understøtte samarbejdet mellem kommunen og lærerforeningen samt samarbejdet på skoleniveau mellem skoleledelse, tillidsrepræsentant og lærere. Vi tror på, at samarbejdet bidrager med udvikling af skolen, udveksling af erfaringer på alle niveauer af organisationen og samtidig understøtter sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver uanset om der er tale om deltids- eller fuldtidsansatte lærere og børnehaveklasseledere.

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

Vi ser den lokale arbejdstidsaftale som et fælles fundament for igennem Velfærdsaftalen om frisættelse af skolerne at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Grundlag:

Denne aftale er indgået med hjemmel i § 19 i "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne", herefter benævnt A20 og omfatter ansatte i henhold til § 14 stk. 1 i "Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne".

A20 + lokale suppleringer er derfor gældende med undtagelse af de områder, hvor den lokale aftale fraviger. De lokale suppleringer og fravigelser er skrevet ind, hvor de tematisk passer ind i nedenstående.

Arbejdstidsaftalen A20 samt lokalt supplement:

§ 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

Stk. 1

Med udgangspunkt i kommunens overordnede målsætninger for det samlede skolevæsen udarbejder kommunen en skriftlig redegørelse til kredsen. 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 samarbejdsrådet i stk. 2.

Stk. 2

Redegørelsen skal præsenteres ved et samarbejdsråd 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.

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

ne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt

tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) er ikke omfattet af § 2.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Undervisning:

Det årlige undervisningstimal* fastlægges til maksimalt 780 timer over 40 uger for en fuldtidsansat (760 timer ved afholdelse af 6. ferieuge). Ved nedsat tid sker der en forholdsmæssig reduktion.

Der kan indgås aftale mellem lærer og leder om at fravige denne bestemmelse. TR kan inddrages i denne drøftelse.

Lejrskoler op til 5 dages varighed kan overskride det maksimale undervisningstal.

Hvis en lærer undtagelsesvist planlægges med lejrskoler med tilsammen over 5 dages varighed reduceres det maksimale undervisningstal* forholdsmæssigt ud fra, at undervisningstallet* ved lejrskoler af 10 dages varighed maksimalt må udgøre 750 timer over 40 uger. Ved lejrskoler skal der være skærpet opmærksomhed på opgaveoversigten, herunder ugenormen for de øvrige uger.

**eksklusive lejrskoler*

Forberedelse:

Det er et fælles ønske for parterne, at der prioriteres god tid til forberedelse.

Inden for årsnormen afsættes en samlet pulje på 50% af undervisningstiden til forberedelse.

Ved forberedelse forstås den refleksion, planlægning, klargøring, fordybelse og efterbehandling den enkelte lærer/børnehaveklasseleder foretager i tilknytning til undervisning. Dette kan foregå alene eller i samarbejde med andre.

Ledelsen skal sikre, at det er muligt at mødes omkring fælles forberedelse inden for arbejdstiden.

Det påhviler den enkelte lærer at være imødekomende over for kollegaers og ledelsens ønske om fælles forberedelse.

Faste møder med en af ledelsen styret dagsorden i fagteams, klasse- eller årgangsteams, fagudvalg og pædagogiske møder tæller som udgangspunkt ikke med i forberedelsestiden, med mindre der arbejdes med konkret forberedelse af undervisningen.

Samarbejde:

Se årshjul for samarbejde i bilag 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 undervisningstimetal
- 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 undervisningstimetallet. Parterne er opmærksomme på, at undervisningstimetallet 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 ressourceudmel-

ding 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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Samarbejde:

Se årshjul for samarbejde i bilag 2

§ 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 indsætter 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 undervisningstimallet.

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 indsætter 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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Samarbejde:

Se årshjul for samarbejde i bilag 2

dividuel forberedelse. I stedet henvises til den brede definition på forberedelse jf. supplement til §2

Fravigelse:

Skoleplanen skal ikke indeholde en redegørelse for, hvad der forstås ved in-

§ 5 Arbejdstid

Arbejdstiden i et skoleår udgør for fuld-tidsbeskæftigede 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. pinse-dag, 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 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

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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Leder og lærer udarbejder sammen et "start-/sluttids-skema" eller lignende, som kan danne grundlag for dialogen om lærerens ugenorm og flekstid. Der skal tages højde for fx lejrskoler, aftenmøder og andre planlagte afvigelser fra normal-arbejdsugen.

Beordret tjeneste efter kl. 17.00 skal tage hensyn til, at lærerens/børnehaveklasselederens primære arbejdstid er i dagtimerne og skal desuden afstemmes i forhold til den enkeltes årsnorm og kan ikke overstige otte gange uden at udløse tillæg jf. lønftalen. Medarbejderrepræsentanters deltagelse i skolebestyrelsesmøder efter klokken 17.00 medregnes ikke i de otte gange.

Hvis en lærer skal indkaldes til møde i det der ellers er lærerens flekstid, skal dette ske med mindst 3 dages varsel

Der kan ikke benyttes flekstid på dage hvor der afvikles f.eks. seniordage, omsorgsdage og "drypvis barsel".

Der kan ikke benyttes flekstid i forbindelse med 6. ferieuge. Den 6. ferieuge kan kun afvikles som hele dage.

5-10 arbejdsdage lægges omkring elevernes skoleår.

Følgende aftales lokalt på hver skole mellem TR og skolens ledelse i forbindelse med den årlige udarbejdelse af skoleplan:

- antal elevfrie arbejdsdage
- arbejdsdagens placering
- antal arbejdstimer pr. arbejdsdag
- planlagt indhold på arbejdsdagene
- mulighed for fleksibilitet

Aftalen skal sikre, at der er balance imellem de varierende behov for tid til forberedelse, fælles planlægning, møder og den enkeltes ugenorm på de 40 skoleuger.

I forbindelse med planlægning og afvikling af de elevfrie arbejdsdage bør både TR, ledelse og den enkelte lærer medregne, at antallet af arbejdstimer på de elevfrie arbejdsdage naturligvis påvirker den resterende mængde arbejdstimer i årsnormen (på 1680 timer).

Det betyder konkret, at antallet af arbejdstimer i de 40 uger, hvor eleverne er i skole, er lig med 1680 timer minus arbejdstimer afviklet på elevfrie arbejdsdage.

§ 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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Fravigelse:

Forberedelsestid anføres samlet som beskrevet i suppleringen til §2

På opgaveoversigten skal ikke anføres den estimerede tid til individuel forberedelse, men den samlede tid til forberedelse jf. suppleringen til §2

Supplering:

På opgaveoversigten anføres endvidere altid estimeret tid til følgende opgaver:

- Afvikling af prøver
- Afvikling af skole/hjem-samtaler inkl. forældremøder
- Klasselæreropgaven/kontaktlærer
- AMR

Mindre opgaver kan puljes og tidsestimere samlet.

Den estimerede tid til "Afvikling af prøver" opgøres således: Undervisningen

i prøveperioden aflyses, og den aflyste tid inkl. forberedelse overføres til opgaveoversigten som "Afvikling af prøver".

Når det endelige omfang af lærerens prøve- og censorvirksomhed kendes, vurderer leder og lærer i fællesskab, om den afsatte tid er tilstrækkelig. Hvis dette ikke er tilfældet, aftaler leder og lærer, hvordan den nødvendige ekstra tid kan frigøres. Hvis leder og lærer vurderer, at den afsatte tid overstiger det reelle behov, kan den overskydende tid bruges til vikartimer (tillagt forberedelse) eller andre opgaver i prøveperioden.

Ved prøveformer med vejledning i prøveperioden regnes denne som undervisning.

Den aflyste undervisning i prøveperioden må ikke medføre, at undervisningstimetallet i de resterende uger af skoleåret forhøjes tilsvarende.

§ 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 omfordeles til andre lærere, at lærerens nye samlede opgaver i forbindelse med opgørelse af lærerens arbejdstid ved normpe-

riodens 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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Supplering:

Undervisningstiden for lærere/børnehaveklasseledere med mindre end to års anciennitet udgør maksimalt 750 timers undervisning årligt (f.eks. 25 lektioner af 45 minutter ugentligt).

Lokalt aftales det mellem leder og TR, hvordan skolen i øvrigt lever op til bemærkningerne (fx ved mentorordning).

§ 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 deltidbeskæftigede 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, afspares 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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Supplering:

Der sker en balanceret reduktion i alle opgaver i forhold til ansættelsesgraden

§ 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. Afspadsring, 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 førstkomende 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 arbejdsdøgn, 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 time-takst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen.

Timetaksten udgør 208,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for overenskomstan-satte, dog undtaget overenskomstan-satte lærere, som har ret til tjeneste-mandslignende pension.

Stk.4

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

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Supplering:

Med henblik på, at der kan være en løbende dialog mellem ledelse og lærer/børnehaveklasseleder om arbejdsopgaver og belastning, påhviler det læreren/børnehaveklasselederen selv at registrere og dokumentere sin arbejdstid.

Flekstid kan alene efter aftale med lederen udgøre mere end +20 timer eller -10 timer. Afvikling af opsparet flekstid

aftales lokalt og skal foregå uden for undervisningstiden.

Fleks-regnskabet skal være 0-stillet forud for skoleårets afslutning og afviklet ved evt. fratrædelse, med mindre der er indgået anden aftale mellem leder og lærer/børnehaveklasseleder.

Fravigelse:

Stk. 4: Udgår

§ 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 over-

arbejdsbetaling ved den førstkommande 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

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Fravigelse til §15

De nævnte tillæg udbetales ikke, idet tillæg er indregnet i "Esbjerg-lønftalen".

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehellidage, 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 afspadsering.

Stk. 3

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.

Søgnehellidage: 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 førstkommande lønudbetaling efter registrering, medmindre andet aftales.

§ 16 Weekendgodtgørelse

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Fravigelse til §16

De nævnte tillæg udbetales ikke, idet tillæg er indregnet i "Esbjerg-lønaftalen".

Stk. 1

Arbejde i weekender eller på søgnehelldage 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 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 søgnehelldage fra kl. 00 til kl. 24.

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

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

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

Hvis afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet konstant 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

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Fravigelse til §17

De nævnte tillæg udbetales ikke, idet tillæg er indregnet i "Esbjerg-lønftalen".

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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Fravigelse til §18

De nævnte tillæg udbetales ikke, idet tillæg er indregnet i "Esbjerg-lønftalen".

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.

Stk. 2

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

Bemærkning

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

§ 20 Ikrafttræden og opsigelse

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Supplement:

Den lokale arbejdstidsaftale evalueres i foråret 2022.

Fravigelse:

Den lokal aftale kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af et skoleår.

Aftalen kan løbende ændres ved enighed mellem parterne.

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 20XX¹.

¹ Parterne er enige om, at aftalen tidligst kan opsiges ved den førstkomende overenskomstfornyelse efter OK21.

Esbjerg Kommune, 29. januar 2021



Maja Gundermann Østergaard
Formand
Esbjerg Lærerforening



Jørn Henriksen
Direktør
Børn & Kultur



Vicki Haabegaard Knudsen
Forhandlingsleder
Politik & Personale

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 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

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.

LOKALT SUPPLEMENT FOR ESBJERG:

Supplement:

Stk. 1

Ved uenighed om lokalaftalens fortolkning på skoleniveau afklares uenigheden af de lokale aftaleparter med deltageelse af repræsentanter fra kredsen og forvaltningen/kommunen.

Uenighedsreferat, hvor den fælles uenighed er velbeskrevet, sendes derfor til såvel 100@dlf.org som esbjerg-hr@esbjerg.dk

Uenighedsreferatet bør som minimum indeholde de respektive tolkninger,

begrundelser for disse tolkninger samt henvisning til hvilken paragraf og/eller bilag som uenigheden udspringer af. Processen med behandling af en uenighed har ikke opsættende virkning, hvilket medfører, at skoleledelsens tolkning er gældende indtil der foreligger en afgørelse.

Stk. 2

Ved uenighed om lokalaftalens fortolkning på kommuneniveau, afklares uenigheden ved inddragelse af de centrale parter.

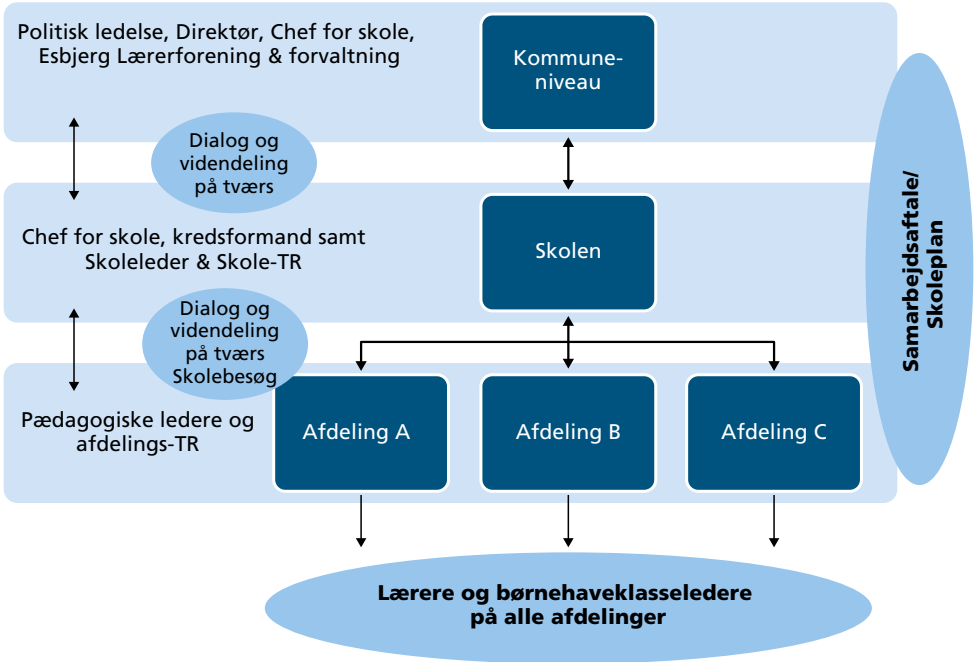
Bilag 2 – Årshjul for samarbejde

Tidspunkt	Hvad skal ske	Afdelingsniveau	Skoleniveau	Kommuneniveau
Oktober	Budgetvedtagelse - Budgettet vedtages anden tirsdag i oktober			X
Oktober/ november	Indhentning af erfaring og fælles viden - Dialog mellem skoleniveau og afdelingsniveau jf. dialogoversigt* - Opsamling på igangværende år samt drøftelser om kommende budget. - Dialogen tager udgangspunkt i dialogspørgsmål, som på forhånd er formuleret** - der er derudover plads til lokale spørgsmål.	X	X	
December/ januar	Opsamling og dialog - Dialog på skoleniveau med skoleleder, Skole-TR og kredsformand forud for dialog på kommuneniveau.		X	
Februar/ marts	Dialog om erfaringer og ønsker til kommende budget - Dialog mellem skoleniveau og kommuneniveau jf. dialogoversigt*.		X	X
Marts – oktober: Budgetproces				

Tidspunkt	Hvad skal ske	Afdelings-niveau	Skole-niveau	Kommune-niveau
Marts	Skoleplan for kommende skoleår <ul style="list-style-type: none"> - Skolelederen udarbejder skoleplan i løbende dialog med pædagogiske ledere og skole-TR. - De pædagogiske ledere sikrer involvering af afdelingens TR og lærerkollegiet i processen for at sikre kvalificering inden den endelige skoleplan ligger klar. 	x	x	
Marts-juni	Opgaveoversigter og dialog <ul style="list-style-type: none"> - Dialog med lærere og børnehaveklasselædere om opgaver og opgaveoversigter. 	x		
27. juni	Deadline for udlevering af opgaveoversigter	x		

Dialogoversigt

*



**

Spørgsmål til samarbejdssporet:

1. Hvordan har vi arbejdet med at sikre rum til lærerne og børnehaveklasseledernes professionelle dømmekraft? Hvad er lykkedes, og hvad skal der eventuelt til for at gøre det bedre fremadrettet?
2. Hvordan har vi arbejdet med at sikre lærerne og børnehaveklasselederens mulighed for at lykkes med deres arbejde? Hvad er lykkedes, og hvad skal der eventuelt til for at gøre det bedre fremadrettet?
3. Hvordan har vi arbejdet med at sikre at lærerne og børnehaveklasselederne har indflydelse på skolens og undervisningens udvikling? Hvad er lykkedes, og hvad skal der eventuelt til for at gøre det bedre fremadrettet?
4. Hvordan har vi arbejdet med at skabe gennemsikuelighed og overblik over arbejdstiden, opgavefordelingen og prioriteringen af opgaver for at styrke et godt arbejdsmiljø? Hvad er lykkedes, og hvad skal der eventuelt til for at gøre det bedre fremadrettet?
5. Hvordan har vi arbejdet med at sikre, at ledelsen sammen med lærerne og børnehaveklasselederne sætter retning, etablerer samarbejde og er tæt på undervisningsopgaven? Hvad er lykkedes, og hvad skal der eventuelt til for at gøre det bedre fremadrettet?
6. Hvordan har vi arbejdet med at sikre sammenhæng mellem lærernes og børnehaveklasselederens arbejdstid og opgaver? Hvad er lykkedes, og hvad skal der eventuelt til for at gøre det bedre fremadrettet?

