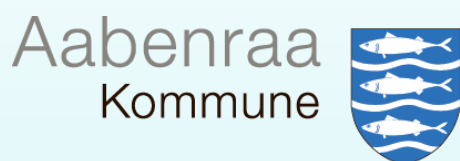


Aabenraa Kommunes tillæg til og udlægning af A20

“Aftale for arbejdstid for undervisere i kommunerne”



Indgået mellem

**DLF Aabenraa
og
Aabenraa Kommune**

Januar 2021

Indhold

PRÆAMBEL	2
Betydningen af A20 for Aabenraa Kommunes skolevæsen	3
§ 1. Hvem er omfattet?	4
§ 2. Samarbejde på kommuneniveau (Bilag A)	4
§ 2a. Samarbejde mellem kommune, ungdomsskoler og sprogcentre	6
§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau (Bilag A).....	7
§ 4. Samarbejde på skoleniveau (Bilag A).....	7
§5 Arbejdstid	10
§6 Arbejdstidens tilrettelæggelse	10
§7 Opgaveoversigten (Bilag B)	11
§ 8. Forberedelse.....	13
§ 9. Ændringer i løbet af normperioden	13
§ 10. Nyuddannede lærere og nye børnehaveklasseledere	14
§ 11. Ansatte, der er fyldt 60 år	14
§ 11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år	15
§ 12. Opgørelse af arbejdstiden	15
§ 13. Overarbejde og merarbejde	18
§ 14. Afspadsring	18
§15 Ulempegodtgørelse	19
§ 16 Weekendgodtgørelse.....	20
§ 17. Tillæg for delt tjeneste	21
§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.	21
§19 Lokalaftaler	21
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse.....	23
Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn	24
Bilag 1 – Rådgivningsmulighed	24
Bilag A. Årshjul for samarbejdet med A20.....	27
Bilag B Eksempel på opgaveoversigt	30
Bilag C: Eksempel på Skoleplan.....	31

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 gennemsikuelighed 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 lokale repræsentanter for organisationerne i Lærernes Centralorganisation med det mål at bidrage til udviklingen af skolen og understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver.

Samarbejdet på kommuneniveau følges op af et tilsvarende samarbejde på skoleniveau mellem skoleleder, tillidsrepræsentant og lærere. Gennem 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 mellem kommune og skoleniveau.

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 og et godt arbejdsmiljø og at styrke den professionelle kapital.

Betydningen af A20 for Aabenraa Kommunes skolevæsen

Inden for den overordnede ledelsesret og ledelsespligt er parterne enige om, at lærernes og børnehaveklasseledernes arbejdstid administreres på baggrund af aftalen.

Udgangspunktet for ledelsesretten og -pligten er Aabenraa Kommunes værdibaserede personalepolitik og ledelsesgrundlag. Formålet med aftalen er at give mulighed for at lave god skole, ved at parterne i enighed søger at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for lærere, børnehaveklasseledere og ledere ansat i Aabenraa Kommune. Kernen i aftalen er at skabe rammer for at lave god skole i et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle drømmekraft og at kunne lykkes med opgaven.

Dette sker i overensstemmelse med "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" mellem KL og Lærernes Centralorganisation, hvor man er enige om, at lærere og ledelser i fællesskab skal skabe en god undervisning for eleverne. Grundlaget er et tæt samarbejde på kommunalt niveau mellem kredsen og skolechefen og mellem TR, skoleledelse og lærerne.

Parterne forpligter sig i fællesskab til, 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.

Aftalen har virkning fra 1. januar 2021 og omfatter lærere og børnehaveklasseledere omfattet af "Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne" med tjenestested ved folkeskolerne i Aabenraa Kommune. For forhold, der ikke er nævnt i nærværende aftale, gælder "Arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet i kommunerne".

(Tekst med blåt refererer til de særlige aftaler/bemærkninger, som gælder i Aabenraa Kommune.)

Formand for DLF Aabenraa Mads Lund og Skolechef Rasmus Andreassen

<p>§ 1. Hvem er omfattet?</p>	<p>Aftalen omfatter lærere og børnehaveklasseledere m.fl. i det omfang, det fremgår af den enkelte overenskomst/aftale indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation.</p> <p>Bemærkning I aftalen anvendes betegnelsen "lærer" for alle ansatte, der er omfattet af aftalen. Ved betegnelsen "kredsen" forstås den lokale kreds af Danmarks Lærerforening (for ungdomsskoler og sprogcentre dog 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).</p>
<p>§ 2. Samarbejde på kommuneniveau (Bilag A)</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">- Det forventede gennemsnitlige undervisningstimal for lærerne i kommunen, som er 780 timer til fagfaglig undervisning og understøttende undervisning. For børnehaveklasseleder planlægges med max 840 skemalagte timer.- 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. <p>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.</p>

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

Stk. 2

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

Bemærkning

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

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

Stk. 3

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

§ 2a. Samarbejde mellem kommune, ungdomsskoler og sprogcentre

Stk. 1

Med udgangspunkt i målsætninger for henholdsvis sprogcenteret 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 undervisningstimal
- 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 undervisningstimallet.

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

Stk. 2

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

Bemærkning

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

På samarbejds mødet indgår viden og erfaringer indsamlet af skoleledelse og Uddannelsesforbundets lokale repræsentant om, hvordan skolen arbejder med målsætningerne, samt erfaringer, som kan have betydning for prioriteringer af lærernes arbejdstid. De lokale parter drøfter endvidere, hvordan den indsamlede viden indgår i samarbejdet på skolen. Efter samarbejds mødet udarbejder kommune og/eller skoleledelse en skriftlig opsamling, der sendes til Uddannelsesforbundets lokale repræsentant.

§ 3. Samarbejde på tværs af kom- mune- og skoleni- veau (Bilag A)

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 samarbejds mødet, jf. § 2, stk. 2.

Bemærkning

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

Stk. 3

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

Bemærkning

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

§ 4. Samarbejde på skoleni- veau (Bilag A)

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 individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimetal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

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

Bemærkning

Grundlaget skal give indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til, hvordan grundlaget udformes. Ved selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) beskriver skolen, hvad der er indeholdt i undervisningstimetallet.

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

Samarbejdet tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skolestruktur og organisering.

Stk. 2 Skoleplan

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

Bemærkning

Klasselæreropgaven kan fordeles på flere.

Stk. 3

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

Bemærkning

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

Stk. 4

Samarbejds møde

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

Bemærkning

Skoleplanen bidrager til en kvalificeret drøftelse af prioriteringerne af lærernes arbejdstid samt prioriteringerne 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.

<p>§5 Arbejdstid</p>	<p>Lærere i PPR er ikke omfattet af stk. 1-4.</p> <p>Arbejdstiden i et skoleår udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og helligdage, som falder på mandag til fredag. Arbejdstiden opgøres en gang årligt, men administreres som netto 1680 timer hvert skoleår for en fuldtidsbeskæftiget.</p> <p>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.</p> <p>Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.</p>
<p>§6 Arbejdstidens tilrettelæggelse</p>	<p>Stk. 1 Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, inden for den daglige arbejdstid kl. 7.30-17.00. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.</p> <p>Bemærkning Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning ud over det, der følger af, at arbejdstiden er fordelt på færre uger som konsekvens af antallet af elevernes undervisningsdage. Ved sprogcentre, hvor aftenundervisning er en forudsætningsmæssig aktivitet, er det forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte, herunder ved kun undtagelsesvist at planlægge morgentimer efter aftenundervisning.</p> <p>Stk. 2 For fuldtidsbeskæftigede tilrettelægges den daglige arbejdstid på anvendte arbejdsdage med mindst 4 timer. Dette reguleres forholdsmæssigt med ansættelsesgraden.</p> <p>Bemærkning Deltidsbeskæftigede kan tilrettelægges med en lavere daglig arbejdstid ved enighed mellem lederen og læreren.</p> <p>Stk. 3 Ændringer i den planlagte arbejdstid uden for tidsrummet fra</p>

	<p>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.</p> <p>Bemærkning Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske.</p> <p>Stk. 4 Der er indgået aftale om dispensation fra hviletid/fridøgn, jf. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere.</p>
<p>§7 Opgaveoversigten (Bilag B)</p>	<p>Stk. 1 Efter drøftelse med læreren udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden. Opgaveoversigten er et udtryk for alle forventede opgaver i den samlede nettoarbejdstid.</p> <p>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".</p> <p>Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.</p> <p>Stk. 2 På opgaveoversigten anføres endvidere den planlagte tid til fag-faglig og understøttende undervisning samt øvrige opgaver, som udløser undervisningstillæg, i et samlet tal. Herunder medregnes det udvidede undervisningsbegreb samt estimeret tid til individuel forberedelse, pausetid, elevtilsyn, klas-selærertid, fælles møder, kurser og til opgaver, som ledelsen skønner til mindst 20 timer. Opgaver af mindre størrelse end 20 timer kan samles i puljer på opgaveoversigten fx tilsyn i faglokaler mm.</p> <p>Bemærkning</p>

	<p>Den estimerede tid på opgaveoversigten er vejledende. Det er ikke hensigten, at opgaveoversigten skal føre til et utilsigtet tællen af tid.</p> <p>Ved fastsættelsen af antal undervisningstimer tages højde for, om læreren er deltidsbeskæftiget og/eller har nedsat tid som følge af aldersreduktion, efter- og videreuddannelsesaktiviteter samt større hverv og funktioner.</p> <p>For deltidsbeskæftigede mv. drøftes endvidere den pågældendes deltagelse i fælles aktiviteter, møder, teamsamarbejde mv.</p> <p>Stk. 3 Den endelige opgaveoversigt udleveres til læreren senest på sidste arbejdsdag før lærernes sommerferie.</p> <p>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. Opgaveoversigten udarbejdes i TRIO. Se eksempel for opgaveoversigt. (Bilag B).</p> <p>Bemærkning En lokal model kan tilpasses de lokale forhold på skolen og bidrage til at skabe lokalt ejerskab</p>
--	---

§ 8. Forberedelse	<p>Stk. 1 Undervisning, fælles aktiviteter og øvrige opgaver skal planlægges på en måde, som muliggør, at lærerens forberedelsestid afvikles som sammenhængende og effektiv tid.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Bemærkning Det er ledelsens ansvar i samarbejde med læreren, at lærerens forberedelsestid ikke nedprioriteres og forsvinder i løbet af normperioden.</p> <p>Forberedelse: Der beregnes 50 pct. til forberedelse af den estimerede tid til fag-faglig og understøttende undervisning. Herudover drøftes lokalt med TR og individuelt med den enkelte lærer i forhold til forberedelsestid: - Øvrige undervisningsopgaver som udløser undervisningstillæg. - Øvrige opgaver uden undervisningstillæg fx administrations- tid i forbindelse med elevrådsarbejde.</p>
§ 9. Ændringer i løbet af normperioden	<p>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.</p> <p>Bemærkning Ledelsen kan fx beslutte at ned- eller bortprioritere opgaver, at justere måden hvorpå opgaver løses, at opga-</p>

	<p>ver omfordeles 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.</p> <p>I dialogen mellem leder og lærer iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.</p> <p>Ved manglende enighed om, hvorvidt der er tale om en ny større opgave eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, inddrages tillidsrepræsentanten.</p> <p>Ledelsen orienterer læreren skriftligt om ændringens konsekvens for lærerens samlede opgaver.</p>
<p>§ 10. Nyuddannede lærere og nye børnehaveklasseledere</p>	<p>Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyuddannede med henblik på at understøtte nyuddannedes mulighed for at få en god start på lærerlivet. <i>Som nyuddannet kan man ikke have mere end max 750 skemalagte timer (fagfaglig undervisning og understøttende undervisning).</i> Ovenstående gælder også for børnehaveklasseledere som er nye i opgaven/ansatte, dog med et max på 810 skemalagte timer.</p> <p>Bemærkning</p> <p>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. Der skal også 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.</p> <p>Nyuddannede lærere/børnehaveklasseledere er lærere/børnehaveklasseledere med mindre end to års beskæftigelse som lærer/børnehaveklasseleder.</p>
<p>§ 11. Ansatte, der er fyldt 60 år</p>	<p>Stk. 1.</p> <p>For ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder følgende: a) For lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolen og for lærere ved ungdomskostskoler, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt. b) For lærere ved selvstændige kommunale</p>

	<p>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.</p> <p>Stk. 2. Nedsættelsen af arbejdstiden sker fra den normperiode, hvor den ansatte fylder 60 år.</p> <p>Stk. 3. Der kan ikke gives overarbejdsbetaling i de normperioder, hvor arbejdstiden er nedsat. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.</p>
<p>§ 11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år</p>	<p>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.</p> <p>Stk. 2 Deltidsbeskæftigede har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.</p> <p>Stk. 3 Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.</p>
<p>§ 12. Opgørelse af arbejdstiden</p>	<p>Stk. 1 Den præsterede arbejdstid opgøres således:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>

	<p>Håndteringen kan fx ske ved, at læreren registrerer arbejdstiden, eller at læreren på forhånd meddeler, hvornår timerne præsteres.</p> <p>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.</p> <p>2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Afviklede ferietimer medregnes.</p> <p>4. Helligdage, som falder på mandag til fredag, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.</p> <p>5. Afspadsring, som er afviklet i normperioden, medregnes.</p> <p>6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 11.</p> <p>7. Arbejdstimer, der er medgået til kombinationsbeskæftigelse i normperioden efter de herom fastsatte regler, medregnes.</p> <p>8. Lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådig-hedstjeneste pr. døgn.</p> <p>Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejds-</p>
--	---

timer og herefter medregnes op til 10 timer med rådgivningstjeneste. Rådgivningstjeneste 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 døgnets begyndelse kl. 00.00.

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

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.

Bemærkninger 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

	<p>normperioden ekskl. lørdage og søndage i ansættelsesperioden.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1. b) Opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 208,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandslignende pension. <p>Stk.4 Ledelsen udleverer til læreren en opgørelse over den præsterede arbejdstid ved årets afslutning dvs. pr 31.7. og ved fratrædelse o. lign.</p>
<p>§ 13. Overarbejde og merarbejde</p>	<p>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.</p> <p>Stk. 2. Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 5, godtgøres dog kun med afspadsring af samme varighed eller med almindelig timeløn.</p> <p>Bemærkning Overarbejde og merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.</p> <p>Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet.</p>
<p>§ 14. Afspadsring</p>	<p>Stk. 1. Afspadsring skal gives i den efterfølgende normperiode.</p> <p>Bemærkning</p>

	<p>Afspadsring gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid.</p> <p>Kan afspadsringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den førstkommande lønudbetaling.</p> <p>Stk. 2. Afspadsringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen.</p> <p>Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.</p>
<p>§15 Ulempegodtgørelse</p>	<p>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.</p> <p>Den lokale forhåndsftale om løn indeholder en aflønning svarende til 40 timer for ulempegodtgørelse jf. ovenstående.</p> <p>Stk. 2 Ulempegodtgørelse efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsring.</p> <p>Stk. 3 Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.</p> <p>Bemærkning Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:</p> <p>Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen).</p> <p>Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.</p> <p>Søgnehellidage: Fra kl. 00 til 24.</p> <p>Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.</p>

	<p>Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.</p> <p>Tillæg efter §15 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter §16.</p> <p>Ulempetillæg udbetales efter afvikling ved den førstkommande lønudbetaling efter registrering, medmindre andet aftales.</p>
<p>§ 16 Weekendgodtgørelse</p>	<p>Stk. 1 Arbejde i weekender eller på søgnehellidage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Er indeholdt i den lokale forhåndsftale om løn svarende til 40 timer.</p> <p>Stk. 2 Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter §12.</p> <p>Stk. 3 Der ydes herudover tillæg efter §15.</p> <p>Stk. 4 Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.</p> <p>Bemærkning til §16 Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehellidage fra kl. 00 til kl. 24.</p> <p>Arbejde i weekender eller på søgnehellidage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsbeskæftigets ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.</p> <p>Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehellidag (omlægning af tjenesten).</p> <p>Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. §14.</p>

	<p>Hvis afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.</p> <p>Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.</p> <p>Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter §15 og weekendgodtgørelse efter §16.</p>
<p>§ 17. Tillæg for delt tjeneste</p>	<p>Stk. 1 For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 54 kr. pr. gang (31/3 2000-niveau).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.</p>	<p>Stk. 1 Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hyttetur, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 15.</p> <p>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.</p>
<p>§19 Lokalaftaler</p>	<p>Stk. 1 Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale.</p>

Bemærkning

Der henvises til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftale (04.82) samt aftale om konvertering af ulempetil-læg (04.86).

Stk. 2

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

Ud over suppleringer og fravigelser anført ved de enkelte pa-
ragraffer i A20 er der mellem Aabenraa Kommune og Aaben-
raa Lærerkreds aftalt følgende:

Lederstyret Vikarpulje

Den enkelte lærer kan efter dialog med sin leder få en pulje på op til 30 timer, der tiltænkes vikararbejde. Timer tælles ikke som undervisningstid, før undervisningstiden er konkret forbrugt. Timer, der ikke bruges, tilgår den enkelte lærer til andre opgaver. Puljen er primært tænkt at skulle bruges til dækning af kendt fravær. Det betyder, at den lærer der på-lægges vikararbejde er vidende om dette i god tid, og at den lærer, som bliver vikardækket, som udgangspunkt planlægger undervisningen. Forberedelsen afregnes til én lærer.

Der drøftes lokalt mellem SL/TR, hvad "god tid" er. Timerne i puljen skal som udgangspunkt bruges løbende og være jævnt fordelt over normperioden.

Prøveafvikling

Det planlægges, at al prøveforberedende undervisning i 9. år-
gang udløser prøvedeltagelse samt censorvirksomhed. For 10.
årgang kan der gælde særlige forhold. Derfor tages der i op-
gaveoversigten højde for den enkeltes deltagelse i prøveafhol-
delse i forbindelse med planlægningen og tildelingen af opga-
ver. Der henvises i øvrigt til §12 stk. 3.a.

Tillidsrepræsentant

TR gives forlods 100 timer. Derudover tildeles tre timer pr.
ansat lærer på skolerne. Tiden gives for alle funktioner og op-
gaver, som TR måtte have.

På enkelte skoler kan der være brug for to TRer. Her tildeles
75 timer til hver af de to TRer, og de resterende timer forde-
les mellem de to efter et lokalt aftalt princip.

I forbindelse med skoleårets planlægning meddeler Fællestil-
lidsrepræsentanten skolerne, hvilke datoer der er fællesmøder
på tværs af skolerne. Disse ligger på onsdage med starttids-
punkter klokken 13.00.

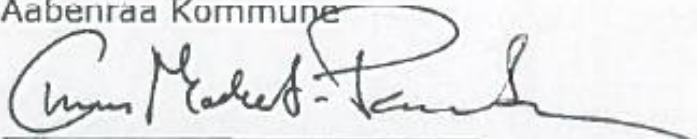
	<p>Akut opstået mødevirksomhed på tværs af skolernes tillidsvalgte placeres så vidt muligt også onsdage med starttidspunkt klokken 13.00. Tidspunkterne meldes ud, så ledelsen kan tage hensyn til undervisningens gennemførelse.</p> <p>Uforudsigeligt TR-arbejde skal så vidt muligt holdes uden for undervisningstiden.</p> <p>I udarbejdelsen af opgaveoversigten skal der så vidt muligt tages højde for, at hvervne kan udføres, så det ikke forringer den tillidsvalgtes mulighed for at udføre de øvrige arbejdsopgaver kvalificeret.</p> <p>Fleksibilitet/Tilstedeværelse Som udgangspunkt sikres alle et minimum af 100 timer pr. fuldtidsansat som den enkelte lærer selv kan tilrettelægge. I den lokale skoleplan drøftes principper for dannelse af øvrig selvtilrettelagt tid. Der er enighed om, at de opgaver, der fremgår af opgaveoversigterne, opdeles i følgende:</p> <ul style="list-style-type: none">• Opgaver, der tidsfastsættes af lederen• Opgaver, der tidsfastsættes i samarbejde mellem lærerne og fremgår af skolens kalender• Opgaver, den enkelte selv tilrettelægger <p>I øvrigt henvises til §7</p> <p>Skemalægning Skemaet skal tilrettelægges sammenhængende jf. §8</p> <p>Ferie Ferie i Aabenraa kommunes skolevæsen er aftalt til afholdelse på følgende tidspunkter: Uge 42: 2 dage (torsdag-fredag) Juleferie: 3 dage mellem jul og nytår Uge 7: 5 dage Juli: 15 dage (de sidste 3 uger i juli)</p>
<p>§ 20. Ikrafttræden og opsigelse</p>	<p>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:</p> <p>Stk. 2 Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til d.31. marts 2022.</p>

<p>Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn</p>	<p>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.</p> <p>Stk. 2 Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt.</p> <p>Stk. 3 Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Bilag 1 – Rådgivningsmulighed</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

	<p>velfungerende.</p> <p>Rådgivningsmuligheden for sprogcentre og ungdomsskoler gælder alene § 2a, hvor de lokale parter er skoleledelsen/kommunen og den lokale repræsentant for Uddannelsesforbundet.</p> <p>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.</p> <p>Bemærkning Ledelsen eller tillidsrepræsentanten kan hver især eller sammen rette henvendelse til kommune og kreds med henblik på bistand.</p>
--	--

Aabenraa den 8/2-2021

Aabenraa Kommune



Chriss Mallandt-Poulsen
Direktør, Børn og Kultur

Aabenraa Lærerkreds



Mads Lund
Formand

Bilag A. Årshjul for samarbejdet med A20

Årshjulet for samarbejdet omkring den ny arbejdstidsaftale har til hensigt at skabe overblik, gennemsigtighed og systematik i arbejdet med den ny arbejdstidsaftale. Årshjulet giver et samlet og overordnet overblik over de forskellige aktiviteter og perioder for samarbejdssporene i den ny arbejdstidsaftale. Det er en fælles ambition, at vi i arbejdet med de forskellige samarbejdsspør, sikrer de bedste vilkår for at lykkes med kerneopgaven. Det kræver, at vi i alle samarbejdsspør udviser rettidig omhu, er på forkant og gør os umage for at overholde deadlines.

I årshjulet henvises løbende til paragrafferne i den ny arbejdstidsaftale. I aftalen kommenteres de forskellige paragraffer.

Det er væsentligt, at kommentarerne til paragrafferne gives mindst lige så meget opmærksomhed, når den ny arbejdstidsaftale drøftes.

	Skoleleder / TR	Forvaltning /Kreds	Fælles viden på tværs
Januar	<p>Efter § 4 stk.1 SL og TR drøfter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvilke målsætninger ledelse og lærere vil arbejde for i det kommende skoleår - ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid <p>På baggrund af drøftelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SL udarbejder et forslag til en skoleplan (§4 stk. 2) <p>SL og TR drøfter endvidere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvordan der sikres transparens i planlægningen og opgavefordelingen (§4 stk. 3). <p>SL fastlægger efter drøftelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem selvtilrettelæggelse og det kollegiale samarbejde (§4 stk. 3). 		Kursus for nyuddannede.
Februar	<p>SL udarbejder skoleplan</p> <p>På fælles møde mellem SL og LÆR præsenterer SL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Målsætningerne, principperne og skoleplanen med henblik på kvalificering 		

	forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning. (§4 stk. 4)		
	SL melder den endelige skoleplan ud slut februar		
Marts	Principper for diverse meldes ud til medarbejderne		
April	Dialog SL/LÆR		Fælles SL/TR-møde – planlægning samt fælles udvikling Frivillige interne forflytninger
Maj	Dialog SL/LÆR Fagfordeling afsluttes 1. dialogmøde om opgaveoversigten		”tvangsforflytninger” Kursus for nyuddannede
Juni	Opgaveoversigt udleveres senest sidste arbejdsdag inden lærernes sommerferie		
Juli			
August	SL melder antal nyuddannede ind til forvaltningen		
September			Skolechef + Kredsformand + repræsentant fra SL på skolebesøg eller fælles møde for SL og TR. Planlægning af kursus for de nyuddannede.
Oktober		Med udgangspunkt i de overordnede målsætninger udarbejder forvaltningen en skriftlig redegørelse til kredsen efter udmeldingen af det endelige	Ons uge 41: Fælles SL/TR møde Kursus for nyuddannede.

		budget, som sendes til kredsens (§2 stk. 1)	
November		Redegørelsen præsenteres på et samarbejds møde mellem forvaltning og kreds med det formål, at parterne drøfter prioriteringer af arbejdsopgaver inden forvaltningens endelige beslutning om ressourceudmelding (§2 stk. 2).	
December		Forvaltningen udmelder den økonomiske ramme samt centrale principper til SL	

Bilag B Eksempel på opgaveoversigt

(Indsættes når vi har et konkret eksempel)

Bilag C: Eksempel på Skoleplan

(indsættes når vi har et konkret eksempel)