

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

LÆRERNES CENTRALORGANISATION

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER OG AFTALER
PR. 1. APRIL 2015
FOR LÆRERE M.FL. OG ERNÆRINGS- OG HUSHOLDNINGSØKONOMER
INDEN FOR
LÆRERNES CENTRALORGANISATIONS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Lokal løndannelse	3
3. Løn	3
3.1. Løn.....	3
4. ATP mv.	5
4.1. Engangsprovenuier.....	5
5. Arbejdstid og særydelser	5
5.1. Arbejdstid.....	5
6. Personalepolitiske projekter	6
7. Lov om offentlig digital post	6
8. Andre ændringer	6
8.1. Områdebestemmelse, overenskomstens § 1.....	6
8.2. Opgavepapir for børnehaveklasseledere.....	6
8.3. Ferie.....	7
8.4. Nyansatte.....	7
8.5. Praktik.....	7
9. Afslutning	8
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	9
Bilag 2: Puljer mv.	10
Bilag 3. Lokal løndannelse på det regionale område	11
Bilag 4. Arbejdstid	13
Bilag 5. Digital post	16
Bilag 6. Opgavepapir for børnehaveklasseledere	18

Dato: 11. marts 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lærernes Centralorganisation

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

2. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitslønngaranti.

3. Løn

3.1. Løn

Indplaceringen på nyt løntrin og tillæg samt ny grundløn og nye kvalifikationsløntrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, jf. dog nedenfor. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Særligt om ernærings- og husholdningsøkonomer henvises dog til pkt. 3.1, litra I.

Alle tillæg er angivet i 31. marts 2000 niveau.

A. Grundlønsforbedring for lærere på grundløn

Pr. 1. april 2016 hæves lønnen med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 30 + 3.000 kr. til løntrin 31 + 3.000 kr., jf. overenskomstens § 6, stk. 3.

Kvalifikationslønnen= løntrin 34 plus 3000 kr. hæves til løntrin 35 + 3.000 kr. pr. 1. april 2016, jf. overenskomstens § 8, stk. 2

Kvalifikationslønnen= løntrin 39 hæves til løntrin 40 pr. 1. april 2016, jf. overenskomstens § 8, stk. 2.

Kvalifikationslønnen= løntrin 39 + 10.000 kr. hæves til løntrin 40 + 10.000 kr. pr. 1. april 2016, jf. overenskomstens § 8, stk. 2.

For lærere, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derudover, udmøntes grundlønnsforbedringen som en forhøjelse på 7.000 kr. pr. 1. april 2016.

Merudgift: 1,0 mio. kr.

B. For ansatte på personlig ordning, jf. overenskomstens § 9

For lærere aflønnet på løntrin 44 eller derunder, hæves lønnen med 1 løntrin den 1. april 2016.

For lærere aflønnet på løntrin 45 eller derover, udmøntes lønforbedringen som en forhøjelse på 7.000 kr. den 1. april 2016.

Merudgift: 0,70 mio. kr.

C. Grundlønnsforbedring for børnehaveklasseledere på grundløn

Pr. 1. april 2016 hæves lønnen med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 27 + 2.000 kr. til løntrin 28 + 2.000 kr., jf. overenskomstens § 6, stk. 3.

Kvalifikationslønnen= løntrin 30 plus 2.000 kr. hæves til løntrin 31 + 2.000 kr. pr. 1. april 2016, jf. overenskomstens § 8, stk. 3.

Kvalifikationslønnen= løntrin 32 hæves til løntrin 33 pr. 1. april 2016, jf. overenskomstens § 8, stk. 3.

Kvalifikationslønnen= løntrin 32 + 7.000 kr. hæves til løntrin 33 + 7.000 kr. pr. 1. april 2016, jf. overenskomstens § 8, stk. 2.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

D. Grundlønnsforbedring til (Skole)konsulenter

Pr. 1. april 2016 hæves grundlønnen med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 44 + 12.000 kr. til løntrin 45 + 9.600 kr., jf. overenskomstens § 6, stk. 3.

For konsulenter, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover, udmøntes lønforbedringen pr. 1. april 2016 som en forhøjelse på 2.000 kr.

Merudgift: 0,92 mio. kr.

E. Grundlønnsforbedring til skolepsykologer

Pr. 1. april 2016 hæves lønnen med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 44 + 7000 kr. til løntrin 45 + 4.600 kr., jf. overenskomstens § 6, stk. 3.

For skolepsykologer, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover, udmøntes lønforbedringen pr. 1. april 2016 som en forhøjelse på 2.000 kr.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

Parterne er enige om, at der lokalt skal være særligt fokus på lønudviklingen for konsulenter og psykologer. Parterne vil følge lønudviklingen, jf. pkt. D og E.

F. Grundlønnsforbedring til ledere/mellemledere

Til ledere på grundlønstrin 46 + 4.200 kr. forhøjes grundlønnen med fuldt gennemslag til løntrin 46 + 9.000 kr. pr. 1. april 2016, jf. overenskomstens § 6, stk. 2.

Merudgift: 0,14 mio. kr.

G. Det generelle tillæg til ikke-ledende personale efter basisoverenskomsten

Med virkning fra 1. april 2016 nedsættes det pensionsgivende tillæg på 1.700 kr. til 1.000 kr.

Provenu: 0,46 mio. kr.

H. Bortfald af tillæg for udfasning af 60-års regel

Tillægget på 2.800 kr. efter læreroverenskomstens § 13A ophæves med virkning fra den 1. april 2016. Endvidere bortfalder tillægget på 3.250 kr. i årligt grundbeløb pr. samme dato til tjenestemænd, jf. § 6, stk. 2 i Aftale om tjenestemandsafsættelse af ledere og lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne.

Provenu: 1,09 mio. kr.

I. Ernærings- og husholdningsøkonomer

Til ernærings- og husholdningsøkonomer indføres grundlønnen løntrin 28 + 2.000 kr. uden fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2016.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

4. ATP mv.

4.1. Engangsprovenu

ATP-engangsprovenuet udgør kr. 18.485 kr. + restmidler fra OK-13 på 30.000 kr.

Samlet ATP engangsprovenu til disposition: 48.485 kr.

Engangsbeløb, gruppeliv: 13.150 kr.

AUA-restmidler: 57.110 kr.

Samlet engangsprovenu på i alt 118.745 kr. kan anvendes i tilknytning til pkt. 6.

5. Arbejdstid og særydelser

5.1. Arbejdstid

RLTN og Lærernes Centralorganisation er enige om at samarbejde om at understøtte udviklingen i folkeskolen. Et godt samarbejde mellem parterne er en vigtig forudsætning for en god folkeskole.

Lærere, skoleleder og øvrige medarbejdergrupper gør i dag en stor indsats for at give eleverne den bedst mulige undervisning. Den indsats skal anerkendes.

Parterne er enige om, at det er væsentligt med en positiv og konstruktiv dialog om folkeskolen og arbejdet som lærer. Der er med denne overenskomstfornyelse ydet et væsentligt bidrag til at styrke samarbejdet og dialogen. Parterne vedkender sig i denne forbindelse deres ansvar for at bidrage til at understøtte positiv og konstruktiv dialog og samarbejde og hermed og bidrage til, at folkeskolen og lærerarbejdet fremstår med den respekt og anerkendelse, som de fortjener.

Parterne har udarbejdet et fælles papir om arbejdstid for undervisningsområderne med udgangspunkt i folkeskolen, jf. bilag 4.

Parterne drøfter i redigeringsfasen, hvordan det fælles papir om arbejdstid indarbejdes/håndteres.

Der er ikke med det fælles papir taget stilling til de økonomiske virkninger af lov nr. 409.

6. Personalepolitiske projekter

Under forudsætning af, at parterne kan opnå enighed om projektbeskrivelsen, er der enighed om i overenskomstperioden at iværksætte:

- Projekt om opfølgning på arbejdstid på undervisningsområdet, jf. bilag 4.

7. Lov om offentlig digital post

Som følge af ændringerne i lov om offentlig digital post sker der ændringer i overenskomsten for lærere m.fl. og i overenskomsten for ernærings- og husholdningsøkonomer, jf. bilag 5 til protokollen.

8. Andre ændringer

8.1. Områdebestemmelse, overenskomstens § 1

Som nyt § 1, stk. 1 pkt. 5) indsættes følgende:

”Undervisning i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov ved en af de i nr. 1-4 nævnte institutioner”.

Hidtidige pkt. 5), 6), 7) og 8) bliver herefter til 6), 7), 8) og 9).

Der sker redaktionel tilpasning til ændrede lovbekendtgørelser.

8.2. Opgavepapir for børnehaveklasseledere

Opgavepapir for børnehaveklasseledere, jf. bilag 5 til overenskomsten for lærere m.fl. er forenklet og tilpasset gældende lovgivning, jf. bilag 6 til forhandlingsprotokollen.

Parterne er enige om, at

- Der er tale om opgaver, som børnehaveklasselederne kan varetage i henhold til folkeskoleloven
- Der er ikke tiltænkt hverken en udvidelse eller en indskrænkning af overenskomstens dækningsområde for så vidt angår børnehaveklasseledere.

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at børnehaveklasselederne har en aktiv rolle i en god start for eleverne i folkeskolen og dermed bidrager til, at folkeskolereformen lykkes.

Børnehaveklasselederne kan blandt andet varetage:

- Assisterende funktioner i forhold til undervisningen
- Opsyn med elever i pauser, beskæftigelse af elever umiddelbart før og efter skoletid, af elever i fri- og mellemtimer og frikvarterer
- Løsning af opgaver i forhold til klassen, hvor børnehaveklasselederen er tilknyttet
- Pædagogiske arbejdsopgaver uden for den egentlige undervisning ved specialklasser og specialskoler
- Pædagogiske støtteforanstaltninger og andre særlige hjælpefunktioner over for elever

8.3. Ferie

Parterne er enige om, at adgangen til at fradrage den 6. ferieuge i årsnormen bortfalder for ansatte omfattet af overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne.

Ferieaftalen gælder. Dog skal den ansatte meddele skolelederen, om vedkommende ønsker ferietimerne afviklet eller udbetalt senest den 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Parterne er enige om at foretage de nødvendige konsekvensændringer.

Ændringen træder i kraft fra ferieåret 2015/2016.

8.4. Nyansatte

Parterne ønsker at understøtte initiativer, der medvirker til rekruttering og fastholdelse af nyansatte på undervisningsområderne. Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelse som lærer.

Formålet er, at ledere og medarbejdere på skolerne bevidst arbejder med at lette overgangen til selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver som såvel nyuddannet lærer eller som lærer, der ansættes med en anden kvalificerende uddannelsesbaggrund.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette og drøfte eventuelle initiativer lokalt.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

at hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen

at nyansattes undervisningsopgaver falder inden for den nyansattes undervisningsfag og kompetencer

at nyansatte tilknyttes et team med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling fx i skole-hjem samarbejdet mv. samt fællesskab om evaluering og gensidige refleksioner at der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte ved erfarne lærere og vejlederuddannede, fx uddannede praktiklærere

at skabe fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel

8.5. Praktik

Praktikaftalen fornyes, således at det af titel og indledning fremgår, at aftalen omfatter lærere m.fl., som varetager faget praktik på grundlag af bekendtgørelse

nr. 231 af 8. marts 2013 om uddannelse til professionsbachelor som lærer i folkeskolen.

Parterne er endvidere enige om at opgaven som censor afregnes som fastlagt i aftalens § 4. I den forbindelse ophæves aftalens § 6.

9. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2015, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 11. marts 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For LÆRERNES CENTRALORGANISATION:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst og tjenestemandsaftale vedrørende lærere m.fl. for børn og voksne, herunder vilkår for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til lærer i folkeskolen
- Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer
- Aftale om lokal løndannelse for lærere

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Lærere m.fl:	512	267,74	0,40%	1,07
Ernærings og husholdningsøkonomer	10	4,32	0,40%	0,02
Total	522	272,06	0,40%	1,09

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af lønsum
3. Løn				
3.1 Grundlønshøjelser				
A. Lærere på grundløn				
30 + 3.000 → 31 + 3.000	01-04-16	1,00	91,74%	0,37%
Kvalifikationslønnen = 34 + 3000 kr. → 35 + 3.000 kr.			0,00%	0,00%
Kvalifikationslønnen = 39 → 40			0,00%	0,00%
Kvalifikationslønnen = 39 + 10.000 kr. → 40 + 10.000 kr.			0,00%	0,00%
45 eller derudover (pr. 31/3-16) → tillæg + 7.000 kr			0,00%	0,00%
B. Ansatte på personlig ordning				
44 og derunder → + ét løntrin	01-04-16	0,70	64,22%	0,26%
45 eller derover → +7.000 kr.			0,00%	0,00%
C. Grundlønforbedring for børnehaveklasseledere på grundløn				
27 + 2.000 kr. → 28 + 2.000 kr.,	01-04-16	0,01	0,92%	0,00%
Kvalifikationslønnen = 30 + 2.000 kr. → 31 + 2.000 kr.			0,00%	0,00%
Kvalifikationslønnen = 32 → 33			0,00%	0,00%
Kvalifikationslønnen = 32 + 7.000 kr. → 33 + 7.000 kr.			0,00%	0,00%
D. Grundlønforbedring til (Skole)konsulenter				
44 + 12.000 kr. → 45 + 9.600 kr.	01-04-16	0,92	84,40%	0,34%
45 eller derover (pr. 31/3-16) → tillæg + 2.000 kr			0,00%	0,00%
E. Grundlønforbedring til skolepsykologer				
44 + 7.000 kr. → 45 + 4.600 kr.	01-04-16	0,01	0,92%	0,00%
45 eller derudover (pr. 31/3-16) → tillæg + 2.000 kr			0,00%	0,00%
F. Grundlønforbedring til ledere/mellemledere				
46 + 4.200 kr. → 46 + 9.000 kr.	01-04-16	0,14	12,84%	0,05%
I. Ernærings- og husholdningsøkonomer				
Grundløn 28 + 2.000 kr. indføres uden fuldt gennemslag	01-04-16	0,00	0,00%	0,00%
2. Provenu				
H. Bortfald af tillæg for udfasning af 60-års regel				
Tillægget på 2.800 kr.(§ 13A) ophæves	01-04-16	-1,09	-100,00%	-0,40%
G. Det generelle tillæg til ikke-ledende personale efter basisoverenskomsten				
Fra 1.700 kr til 1.000 kr.	01-04-16	-0,46	-42,20%	-0,17%
Gruppeliv	01-04-16	-0,01	-0,92%	0,00%
Øget undervisningstimal	01-04-16	-0,02	-1,83%	-0,01%
Udgifter i alt		1,20	110,09%	0,44%
Over/underskud		-0,11	-10,09%	-0,04%

Bilag 3. Lokal løndannelse på det regionale område

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrunder af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitamenter, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede køns-mæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge
- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.
- Arrangement(er), hvor de centrale parters tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016
- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parters arbejde med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

- Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.

Bilag 4. Arbejdstid

Parterne er enige om, at der skal fokus på skolernes - lærere og skolelederes – mulighed for at løse opgaven. Eleverne skal modtage god undervisning, og lærer- og skolelederarbejdet skal være attraktivt.

Parterne konstaterer, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om en ny arbejdstidsaftale. Derfor reguleres arbejdstiden for lærere m.fl ansat i regionerne fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013. Uagtet dette ønsker parterne med aftalen om nedenstående initiativer at bidrage til, at lærere og ledere får en arbejdssituation, der gør, at de kan lykkes med deres vigtige opgave.

Parterne har et fælles ansvar for realiseringen og vil som en del af dette følge op på, om vi når de formulerede målsætninger.

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående forhold vedr. planlægning og afvikling af skoleåret 2015/2016 og så længe arbejdstiden reguleres ved lov nr. 409.

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Det er i øvrigt forudsat, at regionens beslutninger om ressourceallokeringen til og de politiske prioriteringer for folkeskoleområdet tager højde for, at der er muligt for lederne at leve op til de lovgivningsmæssige krav, der stillers på området.

Det er derfor væsentligt, at der på skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. Parterne er opmærksomme på adgangen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler

- Rameaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg

Planlægning af skoleåret

1)

Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det ledelsens ansvar at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at leve op til folkeskolelovens bestemmelser, herunder § 13, stk. 2 og 3 og § 18. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, elevsammensætningen, særlige inklusionsopgaver, klassestørrelse, stort fagligt spænd, to-lærerordninger, team-samarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med forældre mv.

2)

Ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det ledelsens ansvar, at der tages højde for de samarbejdsopgaver, læreren løser i skoleåret udover det samarbejde, der finder sted i relation til undervisningen og den understøttende undervisning, fx samarbejdet med forældre, PPR, andre personalegrupper og det omgivende lokalsamfund, jf. folke-

skolelovens §§ 3, 12, 13, 16, 16a og 18. Der skal planlægges, så det er muligt, at dette samarbejde kan finde sted.

3)

I drøftelserne af opgaveoversigten, underbilag 4.1 til lov nr. 409, § 5, stk. 1 og 2, indgår en drøftelse af det forventede tidsforbrug til forberedelsen og de øvrige opgaver. Opgaveoversigterne skal være udtryk for retfærdighed og udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

Arbejdstidens tilrettelæggelse

4)

Planlægningen skal sikre, at der fastlagt sammenhængende og effektiv tid til forberedelse. Der skal være individuel og/eller fælles forberedelse til rådighed, så det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende lektioner i faget.

5)

Der planlægges med større sammenhængende blokke til den langsigtede planlægning og evaluering af undervisningen.

6)

Den fastlagte forberedelsestid kan som udgangspunkt ikke anvendes til andre formål. Er det nødvendigt, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

7)

Ved planlægningen af arbejdstiden skal det sikres, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om planlægning, tilrettelæggelse, forberedelse og efterbehandling af undervisningen, såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge samt om sammenhængen mellem den faglige undervisning og den understøttende undervisning.

8)

Med henblik på at skabe smidighed og fleksibilitet i det daglige arbejde er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå flextidsaftaler. Flextidsaftaler er den del af arbejdstiden, hvor den tidsmæssige placering af arbejdet kan fastlægges af den enkelte lærer inden for de aftalte rammer.

9)

Med henblik på at skabe smidighed og fleksibilitet i det daglige arbejde er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå aftaler om at afsætte en pulje af tid til særlige opgaver. Læreren kan inden for den aftalte ramme beslutte, hvor og hvornår opgaverne mest hensigtsmæssigt løses. Puljen er lederstyret og lærerne kan registrere tidsforbruget.

10)

For at sikre udmøntningen af Folketingets beslutning om kompetenceløft af lærere og børnehaveklasseledere er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå aftale om rammerne for deltagelse i kompetenceudvikling.

11)

Der kan ske ændringer i arbejdsopgaverne. Ledelsen drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer samt eventuelle konsekvenser heraf, herunder i forhold til behovet for forberedelse, så lærerne har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret i overensstemmelse med folkeskoleloven.

12)

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal ledelsen tilstræbe, at arbejdsopgaverne kan fordeles jævnt hen over normperioden.

Arbejdstidens opgørelse

13)

For at skabe overblik og skabe større sikkerhed for opgørelsen af arbejdstiden skal ledelsen løbende være opmærksom på lærernes præsterede tid. Det kan ske ved, at læreren/børnehaveklasselederen ved udgangen af en måned har mulighed for at få en opgørelse af den præsterede tid.

14)

På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter skoleledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret, og ledelsen skal have særligt fokus på, at læreren har mulighed for at leve op til folkeskolelovens bestemmelser, jf. pkt. 1 og 2.

15)

Ulempegodtgørelse, weekendgodtgørelse, der udbetales, tillæg for delt tjeneste og tillæg for ved deltagelse i lejrskole, udbetales efter afvikling ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

Opfølgning og evaluering

Med udgangspunkt i målet om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører parterne en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats, jf. ovenstående.

Dette gennemføres første gang i skoleåret 2015/2016 og skal give en vurdering af, hvorledes de beskrevne initiativer styrker målet, så lærernes og ledernes muligheder for at løse opgaverne kvalificeres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter løbende behovet for at følge op med andre initiativer herunder aftalebaserede løsninger.

Regionen redegør for overvejelserne vedrørende ressourceallokering og prioritering for folkeskoleområdet. På grundlag af dette følger de lokale parter udviklingen på skolerne med henblik på at kunne understøtte processen gennem vidensdeling og initiativer på regionalt niveau.

Tillidsrepræsentanten og skolelederen drøfter tilsvarende initiativernes implementering på skolen og effekten i forhold til de formulerede målsætninger. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven, der også indbefatter løbende dialog med lærerne og med den lokale lærerkreds.

De centrale parter følger på samme måde op på initiativernes effekt og understøtter det lokale arbejde, bl.a. på baggrund af de regionale parters vurdering af effekten i regionerne. De centrale parter vil endvidere vurdere behovet for at gennemføre fælles kvantitative undersøgelser.

Parterne konkretiserer i fællesskab opfølgningen og evalueringens nærmere indhold i løbet af foråret 2015.

Bilag 5. Digital post

Der sker følgende ændringer i overenskomsterne som følge af ændringerne i lov om offentlig digital post:

Lærere m.fl.

1.

§ 15, stk. 3 og 4 i overenskomsten for lærere m.fl. ændres til følgende:

”Stk. 3.

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4.

Når den ansatte meddeles påtænkt uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Lærernes Centralorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Lærernes Centralorganisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Lærernes Centralorganisation.”

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

2.

§ 15, stk. 6 og 7 i overenskomsten for lærere m.fl. om opsigelse ændres til følgende:

Stk. 6.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 7.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Lærernes Centralorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.
Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.”

Følgende bemærkning til § 15, stk. 4 opretholdes for lærere m.fl.:

”Opmærksomheden henledes på, at Lærernes Centralorganisation fortsat skal gives adgang til at udtale sig inden for en frist på 3 uger (for prøveansatte dog 2 uger) forinden en månedslønnet lærer afskediges. Fristen forlænges med evt. søgnehelligdage i perioden.

I forbindelse med vikarers og andre midlertidig ansattes fratræden ved udgangen af en aftalt ansættelsesperiode er det ikke fornødent at høre Lærernes Centralorganisation.”

Ernærings- og husholdningsøkonomer

I opsigelsesbestemmelserne for ernærings- og husholdningsøkonomer gennemføres tilsvarende ændringer som for lærere m.fl., jf. § 13, stk. 2, 3, 5 og 6.

Følgende bemærkning til § 13, stk. 3 opretholdes:

”Inden en ansat afskediges, skal Lærernes Centralorganisation høres. Høring er ikke fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.”

Bilag 6. Opgavepapir for børnehaveklasseledere

1. Undervisning

Børnehaveklasselederen kan varetage følgende undervisning:

1. Undervisning i børnehaveklasse og 1.-3. klasse.
2. Understøttende undervisningsopgaver
3. Specialundervisning, jf. folkeskolelovens §§ 3 og 4.
4. Særlig støtte til tosprogede elever, jf. § 6 i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 690 af 20. juni 2014 om folkeskolens undervisning i dansk som andetsprog med senere ændring.
5. Undervisning af børnehaveklasseelever i dansk som andet sprog, jf. folkeskolelovens § 5, stk. 6.
6. Støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. lovbekendtgørelse nr. 30 af 22. januar 2015 om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge § 11 (dagtilbudsloven).
7. Vikartimer i 1.-3. klasse som enkeltstående tilfældige vikartimer eller vikartimer for perioder i sammenhæng (dog ikke for resten af skoleåret).
8. Arbejde som børnehaveklasseassistent. Dvs. en medarbejder, der er ansat til at bistå en børnehaveklasseleder med varetagelsen af undervisningen i børnehaveklassen.

BEMÆRKNINGER:

Der ansættes en børnehaveklasseleder pr. børnehaveklasse. I de tilfælde hvor en børnehaveklasseleder ikke kan varetage alle undervisningstimerne i børnehaveklassen på grund af

- deltidsbeskæftigelse,
- nedsat arbejdstid ved fyldt 60 år, jf. arbejdstidsregler for undervisningsområdet i regionerne
- omfanget af undervisningen i børnehaveklassen
- varetagelse af undervisning i dansk som andetsprog for tosprogede elever,
- varetagelse af støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen

kan der ansættes én yderligere børnehaveklasseleder til at varetage de resterende undervisningstimer, således at de tilsammen kan dække alle undervisningstimer i børnehaveklassen. Grundlaget for at ansætte flere børnehaveklasseledere, end der er børnehaveklasser, er alene undervisning efter punkt 1-7.

Såfremt der for et enkelt skoleår er en overtallig børnehaveklasseleder kan denne dog - i denne periode - være beskæftiget fuldt ud som børnehaveklasseassistent.

2. Varetage opgaver, som i henhold til lov om folkeskolen kan varetages af pædagogstuderende.

3. Arbejde i skolefritidsordningen

Børnehaveklasselederen varetager arbejde i skolefritidsordninger inden for hele skolefritidsordnings-/institutionens åbningstid. Ved arbejde i skolefritidsordninger (skoleinstitutioner) følges samme retningslinjer vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, som er gældende for skolepædagoger.

Det forudsættes dog, at arbejdstiden placeres i tilknytning til børnehaveklasselederens øvrige arbejde på skolen. Pauser i forbindelse med skift fra arbejde i en børnehaveklasse til arbejde i en skolefritidsordning medregnes i den pågældende arbejdstid.

Hele dage i skolefritidsordningen/-institutionen placeres i tilknytning til en skoledag. Arbejdsdage i forbindelse med arbejde i skolefritidsordning på skolefridage skal medregnes med mindst 7,4 timer medmindre andet er aftalt med den enkelte børnehaveklasseleder.

Der knytter sig en del øvrige opgaver til arbejdet i skolefritidsordningen. Eksempelvis:

- Deltagelse i møder og arrangementer for børn og/eller forældre i skolefritidsordningen/-institutionen,
- deltagelse i personalemøder o.l. i skolefritidsordningen/-institutionen,
- deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture, koloniophold mv. for børn i skolefritidsordningen/-institutionen, som dog er frivillig for børnehaveklasseledere,
- oprydning, indkøb og lignende.