

# Aftale

om lærernes og  
børnehaveklasseledernes  
arbejdstid

*Mellem*  
Randers Kommune og  
Randers Lærerforening

Version den 12. januar 2021



Randers Kommune



**RANDERS** LÆRERFORENING  
RESPEKT OG LÆRING I FÆLLESSKAB



# Indhold

---

A20 / Aftale om arbejdstid mellem Randers Kommune og Randers Lærerforening .....	3
§1. Hvem er omfattet.....	6
§2. Samarbejde på kommuneniveau.....	7
§3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau.....	9
§4. Samarbejde på skoleniveau.....	11
§5. Arbejdstid .....	14
§6. Arbejdstidens tilrettelæggelse.....	15
§7. Opgaveoversigten .....	19
§8. Forberedelse.....	21
§9. Ændringer i løbet af normperioden.....	22
§10. Nyuddannede lærere .....	23
§11. Ansatte, der er fyldt 60 år .....	24
§11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år .....	25
§12. Opgørelse af arbejdstiden .....	26
§13. Overarbejde og merarbejde .....	30
§14. Afspadsring.....	31
§15. Ulempegodtgørelse.....	32
§16. Weekendgodtgørelse.....	33
§17. Tillæg for delt tjeneste .....	35
§18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole m.v.....	36
§19. Lokalaftaler.....	37
§20. Ikrafttræden og opsigelse .....	38
Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn.....	39
Bilag 1 - Rådgivningsmulighed.....	40

## A20 / Aftale om arbejdstid mellem Randers Kommune og Randers Lærerforening

---

### 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 gennemsækelighed og overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne, styrker grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Det forudsætter god skoleledelse, der sammen med lærerne sætter retning og etablerer et samarbejde, og er tæt på undervisningsopgaven.

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

På kommuneniveau understøtter aftalen et tæt samarbejde mellem kommunen og de kredse/lokale repræsentanter af organisationerne i Lærernes Centralorganisation med det mål at bidrage til udviklingen af skolen

Randers Kommune og Randers Lærerforening har indgået en aftale for lærernes arbejdstid, der hviler på den fælles forståelse, at kerneopgaven i folkeskolen er undervisning – en undervisning af høj kvalitet. Parterne er enige om, at en række forudsætninger skal være til stede for at kunne lykkes med kerneopgaven:

- Professionel kapital
- Arbejdsmiljø
- Fleksibilitet
- Samarbejde
- Lokalt råderum

Med aftalen har parterne tilstræbt at understøtte disse forudsætninger bedst muligt. Hensigten med aftalen er således at fremme lærernes arbejdsglæde, udvikle folkeskolen, og fremme Randers Kommunes folkeskoler som attraktive arbejdspladser.

Med denne aftale forpligter parterne sig til i fællesskab at introducere aftalen på skolerne.

### Professionel kapital

Professionel kapital skal kendetegne arbejdet på kommunens skoler og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, hvor alle forholder sig til, hvordan man under de givne betingelser udvikler den didaktiske og pædagogiske praksis, så den gavner elevernes læring og dannelse bedst muligt. Forudsætningen for denne arbejdstidsaftale er, at medarbejdere og ledere arbejder med at udvikle den professionelle kapital. Dette arbejde handler om den løbende og gensidige styrkelse af de tre delelementer i den professionelle kapital (den humane, sociale og beslutningsmæssige kapital), som er uløseligt forbundet med hinanden.



og understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver. Samarbejdet på kommuneniveau følges op af et tilsvarende samarbejde på skoleniveau mellem skoleleder, tillidsrepræsentant og lærere. Med samarbejdet mellem skolerne og det kommunale niveau indhentes viden og erfaringer fra skolerne, der indgår i samarbejdet på kommuneniveau. Parterne ønsker hermed at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem KL og LC, mellem kommune og kreds, mellem skoleledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem kommune- og skoleniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle områder, der er dækket af aftalen – folkeskolen, ungdomsskolen og de kommunale sprogcentre. Vi ønsker med aftalen at understøtte vores fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

### **Arbejdsmiljø**

Et godt arbejdsmiljø og kvalitet i kerneopgaven skal ses som hinandens forudsætninger. Arbejdsmiljøet skal udvikles og vedligeholdes, så medarbejderne er stillet bedst muligt til at løse de daglige opgaver.

Lærernes beslutningskapital styrkes bedst i et nært samarbejde med kolleger, og foregår i et skabende og lærende miljø, hvor tillid, respekt og engagement er fremherskende. Arbejdstidsaftalen og den løbende tilpasning af arbejdsopgaverne skal fremme dette. Skolelederens hovedopgave er at støtte udviklingen af et sådant miljø, ligesom skolelederen i nødvendigt omfang skal være med til at prioritere i de arbejdsopgaver, medarbejderne har.

### **Fleksibilitet**

Fleksibilitet handler om at skabe et professionelt råderum for såvel medarbejdere som ledere. Det professionelle råderum skal gøre medarbejderne i stand til at løse de stillede opgaver og samtidig stille sin viden og færdigheder til rådighed for fællesskabet. Et professionelt råderum for lærere og børnehaveklasseledere er bl.a. kendetegnet ved, at der gives plads til, at der prioriteres i opgaverne, og træffes såvel pædagogiske, faglige og didaktiske valg i forhold til løsning af såvel undervisning som skolens øvrige opgaver. Samtidig skal det professionelle råderum for skolelederne give mulighed for at prioritere i de arbejdsopgaver, medarbejderne har.

### **Samarbejde**

Med aftalen sker der en yderligere understøttelse og formalisering af samarbejdet om folkeskolens udvikling. Dette på tre niveauer: kommuneniveau, kommuneskoleniveau og skoleniveau. Samarbejdet på forskellige niveauer og mellem ledelse og medarbejdere er essentielt for udvikling af den professionelle kapital.

Samarbejdets kvalitet har væsentlig betydning for undervisningens kvalitet. Organisation skal være kendetegnet ved fagprofessionelle lærere,



der udvikles inden for rammerne af en kultur, der bygger på et fagprofessionelt samarbejde. Denne arbejdstidsaftale skal fremme dette.

### **Lokalt råderum**

Aftalen hviler på en balance mellem centralt fastsatte bestemmelser og et frirum for lokale løsninger på den enkelte skole. Der skal være lokalt råderum for skolelederen til at udøve ledelse og i samarbejde med TR og medarbejdere finde de gode lokale løsninger.

Lederens rolle i en organisation præget af professionel kapital er at skabe gode organisatoriske rammer og tilbyde et perspektiv, der viser, hvordan gode organisatoriske rammer om den professionelle udvikling kan skabe en kultur og struktur, hvor medarbejderne oplever sig gensidigt forpligtet på – og involveret i – netværk med hinanden, så det planlægges, vurderes og deles viden og erfaringer på skolen.

For at opnå dette må man som skoleleder arbejde med individuelle og kollektive strategier, som styrker skolens samlede kapacitet til at arbejde med kerneopgaven.

## §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).

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

Bestemmelserne i aftalen er alene supplerende til A20 (venstre kolonne). A20 med supplerende bemærkninger er gældende medmindre det konkret fremgår, at bestemmelserne i A20 fraviges.

Aftalen gælder for lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolerne i Randers Kommune under et. I det følgende betegnet som lærere. Dette medmindre det konkret fremgår, at der for børnehaveklasseledere gælder andet.



## §2. Samarbejde på kommuneniveau

---

### Stk. 1

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

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

#### **Bemærkning**

Kommunen beskriver, hvad der er indeholdt i undervisningstimetallet.

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

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

### Stk. 2

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

#### **Bemærkning**

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

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

*Stk. 3*

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



## §3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau

---

### *Stk. 1*

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

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

### *Stk. 2*

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

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

### **Bemærkning**

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

### *Stk. 3*

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

**Bemærkning**

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



## §4. Samarbejde på skoleniveau

---

### *Stk. 1 Grundlag for ledelsens prioriteringer*

Skoleledelse og tillidsrepræsentant drøfter, hvilke målsætninger ledelse og lærere vil arbejde for i det kommende skoleår og ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, herunder ift. individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimetotal, 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.

I planlægningen skal der lokalt tages stilling til klasselærerfunktionen. Det aftales lokalt mellem skoleleder og TR, hvilke opgaver, der indgår i funktionen, og dette afspejles i en tydelig opgavebeskrivelse.

Samarbejdet tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skolestruktur og organisering.

#### *Stk. 2 Skoleplan*

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

#### **Bemærkning**

Klasselæreropgaven kan fordeles på flere.

#### *Stk. 3*

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

#### **Bemærkning**

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

#### *Stk. 4 Samarbejds møde*

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



#### **Bemærkning til § 4**

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

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

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

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

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

#### **Bemærkning**

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

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

## §5. Arbejdstid

---

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

### **Bemærkning**

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

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

Arbejdstiden tilrettelægges ud fra en nettonorm på 1680 timer for en fuldtidsansat. For deltidsansatte nedsættes nettonormen forholdsmæssigt efter gældende beskæftigelsesgrad.

## §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.

Lærernes arbejdstid planlægges med et undervisningsmaksimum på 780 timer pr. år og et undervisningsminimum på 630 timer pr. år. I optællingen af undervisningstimer indgår:

- Undervisning i klassen inkl. understøttende undervisning
- Adfærd Kontakt og Trivsel-timer (AKT)
- Pædagogisk læringscenter (PLC)
- Elevvejledning.

For børnehaveklasseledere gælder et undervisningsmaksimum på 850 timer. I det omfang børnehaveklasseledere anvendes som undervisere på 1.-3. årgang, skal de sikres et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Hvis en lærer på grund af helt særlige forhold i planlægningen eller i løbet af skoleåret undtagelsesvist pålægges flere undervisningstimer end det aftalte undervisningsloft, skal dette først drøftes med læreren og TR. Det skal samtidig ske under hensyn til lærerens øvrige opgaver og således, at læreren er sikret tilstrækkelig forberedelsestid.

Der planlægges med 450 timer til forberedelse for lærere og 415 timer til forberedelse for børnehaveklasseledere. Forberedelsen omfatter, foruden individuel forberedelse, arbejde i klasseteam, årgangsteam og fagteam. Skolelederen planlægger således, at læreren kan forlægge ca. 200 timers forberedelse uden for arbejdsstedet. Den individuelle forberedelse uden for arbejdsstedet må aldrig være en hindring for løsning af opgaverne på skolen. Der kan være medarbejdere, der på grund af særlige forhold, planlægges med et mindre antal forberedelsestimer. Det kan fx være lærere i fleksjob, lærere ansat på særlige vilkår, lærere med særlige funktioner, som forudsættes løst på arbejdsstedet m.fl. For de nævnte medarbejdere



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.

drøfter leder, TR og de implicerede lærere, de særlige forhold, det gør at timetallet eventuelt nedsættes.

Der planlægges med 450 timer til lærere og 415 timer til børnehaveklasseledere til "andre opgaver". Såfremt andre opgaver ikke er fyldt op, fastsættes tid for den del, der ikke er fyldt op. Andre opgaver består af følgende (ikke udtømmende liste):

- Planlægning skolefest
- Planlægning lejrskole
- Prøver/eksamen
- Personalemøder
- Elevpause (jf. definition § 8, A20)
- Pædagogiske dage
- Skolebestyrelse
- Diverse udvalg og arbejdsgrupper
- Skole-hjem-samarbejde
- Netværksmøder
- Koordinatorfunktion
- Tilsyn med fagområder/lokaler
- Tværgående aktiviteter
- Lejrskole
- Sociale arrangementer
- Kompetenceudvikling
- M.fl.

De opgaver, der er omfattet af det udvidede undervisningsbegreb skal tidsfastsættes.

Timepuljerne til forberedelse og andre opgaver er retningsgivende, idet lokale helt særlige forhold kan tilsi, at medarbejdere planlægges med et andet antal timer. Dette vil ske efter en forudgående lokal drøftelse mellem leder, TR og lærer.

For valgte lokale TR indgår 30 timer årligt samt 2 timer årligt pr. medarbejder, vedkommende TR repræsenterer, som undervisningstid. For AMR indgår 30 timer årligt samt 0,75 timer årligt pr. medarbejder, vedkommende dækker, som undervisningstid. Tiden tæller med i forhold til det maksimale undervisningstimetotal.

TR og AMR kan aftale at få tiden helt eller delvist fastlagt som kontortid på fastlagte tidspunkter. Tiden tæller med ved beregning af undervisningstillæg.

Den enkelte TR og AMR skal ca. en gang om året drøfte med sin leder, om den pågældende har rimelige vilkår for at passe sine opgaver. Udgangspunktet for drøftelsen er rammeaftalen om vilkår for TR i Randers Kommune. I den forbindelse vurderes TR/AMR-arbejdet i det kommende år og om der er særlige opgaver, som kan forudses. Det er ledelsens og TR's/AMR's fælles ansvar, at de arbejdsrelaterede arbejdsopgaver tilrettelægges på en måde, så tillidshvervet kan varetages.

TR og AMR skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at løse sine opgaver. Det aftales med lederen, hvordan TR/AMR kan løse sine opgaver, og hvordan akutte situationer håndteres.

Ved arbejdstidsplanlægningen skal det tilstræbes, at arbejdsopgaverne er fordelt jævnt over skoleåret. Ved tildeling af opgaver sikres, at der er plads til den nødvendige forberedelse. I den forbindelse tages der hensyn til lærerens undervisningsopgave, erfaring, elevsammensætning, efteruddannelse, klassestørrelse m.v. Desuden skal det sikres, at lærerne har mulighed for at indgå i de nødvendige samarbejdsrelationer.

Der planlægges på elevskoledage. Derudover planlægges 10 ekstra arbejdsdage. Lokalt kan dette efter aftale mellem skoleleder og TR udvides med yderligere op til tre dage.

Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage (mandag-fredag). A20 kan fraviges ved lokal aftale mellem skoleleder og TR, således der kan planlægges med en daglig arbejdstid i tidsrummet fra kl. 07.00 – 17.00.

Der henvises i øvrigt til gældende feriebilag aftalt mellem Randers Kommune og Randers Lærerforening.

Hvis mødetiderne ændres i forbindelse med tilpasning af arbejdstiden eller en omlægning af opgaver, underrettes medarbejderne hurtigst muligt. Varslerne i henhold til A20 § 6, stk. 3 gælder.



## §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.

I forhold til bestemmelserne i §7. stk. 2 er følgende gældende:

Der skal på opgaveoversigten anføres:

- den planlagte tid til undervisning jf. det udvidede undervisningsbegreb og aftale om TR/AMR-tid
- tiden til individuel forberedelse, klasse- og årgangsteam samt fagteam jf. §6
- tid til andre opgaver jf. §6
- tid til opgaver, der planlægges indholdsmæssigt senere på året.

Opgaveoversigten udleveres til læreren i henhold til samarbejdssporet (jf. udmøntning af § 2, 3 og 4, A20), dog senest to hverdage før lærerens sommerferie. Dermed afviges fra bestemmelsen i A20, § 7, stk. 3.

Lokalt skal der udarbejdes opgavebeskrivelser, som et led i udmøntning af samarbejdssporet (A20 § 2, 3 og 4).

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

Stk. 3

Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før normperiodens begyndelse.

Stk. 4

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

**Bemærkning**

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

## §8. Forberedelse

---

### Stk. 1

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

#### **Bemærkning**

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

### Stk. 2

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

#### **Bemærkning**

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

Hvis ledelsen foretager ændringer, der reducerer den individuelle eller fælles forberedelsestid, skal ledelsen gå i dialog med medarbejderen om, hvordan lærerens opgaver kan løses. Med ændringer forstås undtagelsesvis ændringer, som følge af et uforudset, akut opstået behov.



## §9. Ændringer i løbet af normperioden

---

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

### **Bemærkning**

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

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

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

Det forventes, at der i løbet af skoleåret skal prioriteres i de tildelte opgaver. Det er som udgangspunkt lærerne, der i det daglige foretager denne prioritering.

## §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.

Der er fokus på at sikre en god start for nyuddannede/nyansatte. Randers Kommune, Randers Skolelederforening og Randers Lærerforening har i samarbejde udarbejdet materiale "Rekruttering og fastholdelse på skoleområdet", som inspiration til arbejdet.

## §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 ungdomsskolestudier, 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 forholdsomt. b) For lærere ved selvstændige kommunale institutioner for voksenspecialundervisning, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 21 minutter for hver 60 minutters undervisning. Nedsættelsen gives i den normperiode, hvor undervisningen er placeret.

### *Stk. 2.*

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

### *Stk. 3.*

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



## **§11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år**

---

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Deltidsbeskæftigede har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

### *Stk. 3*

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

## §12. Opgørelse af arbejdstiden

---

### Stk. 1

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

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

#### **Bemærkning**

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

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

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

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

#### **Bemærkning**

I det antal arbejdstimer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Såfremt intet andet er aftalt mellem

A20 § 12, stk. 4 tilføjes med:

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

Der skal administreres således, at lærerne løbende kan følge tidsforbruget i skoleåret.

ledelse og tillidsrepræsentant jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i normperioden.  
Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn.  
Ved længerevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.

3. Afviklede ferietimer medregnes.
4. Helligdage, som falder på mandag til fredag, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. 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 førstkommende lønudbetaling efter registrering.

#### **Bemærkning**

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



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

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

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

**Bemærkning**

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

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

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

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

Bemærkning

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

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

**Bemærkning til stk. 1**

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1.

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

*Stk. 4*

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

## §13. Overarbejde og merarbejde

---

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

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

### **Bemærkning til § 13**

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

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



## §14. Afspadsering

---

*Stk. 1.*

Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode.

### **Bemærkning**

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

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

*Stk. 2.*

Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

*Stk. 3.*

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

## §15. Ulempegodtgørelse

---

### Stk. 1

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

### Stk. 2

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

### Stk. 3

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

### **Bemærkning til § 15**

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

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

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

Søgnehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24.

Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.

Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.

Tillægget efter § 15 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejds-godtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodt-gørelse efter § 16.

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

Forhåndsftale om konvertering af ulempetillæg gælder. Dermed afviges fra bestemmelserne i A20 § 15.

Hvis forhåndsftalen opsiges af parterne gælder bestemmelserne i A20.

I henhold til forhåndsftalen er det ikke muligt at konvertere til afspad-sering.

## §16. Weekendgodtgørelse

---

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

Der ydes herudover tillæg efter § 15.

### *Stk. 4*

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

### **Bemærkning til § 16**

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

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

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

Tillæg i henhold til A20, § 16, stk. 3 indgår i forhåndsftale om konvertering af ulempetillæg.



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

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

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

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

## §17. Tillæg for delt tjeneste

---

### Stk. 1

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

### Stk. 2

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

### **Bemærkning**

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

Tillæg i henhold til A20 § 17 indgår i forhåndsftale om konvertering af ulempetillæg.

## §18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole m.v.

---

### *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.

Tillæg i henhold til A20 § 18 indgår i forhåndsftale om konvertering af ulempetillæg.



## §19. Lokalaftaler

---

*Stk. 1.*

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

### **Bemærkning**

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

*Stk. 2*

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

## §20. Ikrafttræden og opsigelse

---

### Stk. 1

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

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

§ 4. Samarbejde på skoleniveau ift. skoleåret 2021/2022.

§ 7. Opgaveoversigten ift. skoleåret 2021/2022.

§ 8. Forberedelse ift. skoleåret 2021/2022.

### Stk. 2.

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

### Stk. 3.

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20XX<sup>1</sup>.

Nærværende aftale erstatter "Aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for lærere og børnehaveklasseledere i Randers" af den 30.04.2019.

Aftalen kan opsiges af begge parter med 6 måneders varsel til udgangen af et skoleår.

Hvis der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne centralt ændres i det overenskomstmæssige grundlag for denne aftale med ikrafttrædelse med mindre end 6 måneder før skoleårets udløb, aftaler parterne et forkortet opsigelsesvarsel, og parterne er forpligtes i den forbindelse til at genforhandle aftalen.

Parterne er forpligtet til at evaluere aftalens udmøntning. Evalueringen foregår i samarbejde med skoleledere og tillidsrepræsentanter. Den nærmere proces for evalueringen aftales mellem Randers Kommune og Randers Lærerforening.

---

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

## 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.



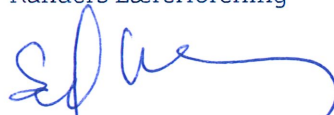
Randers d. 15. januar 2021

Randers Kommune

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jesper Kousholt', written in a cursive style.

Jesper Kousholt  
Skolechef

Randers Lærerforening

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Leif Plauborg', written in a cursive style.

Leif Plauborg  
Formand