

# Hjørringaftalen

## A20

Sammen laver vi god skole

Aftalen er gældende for folkeskolerne i Hjørring Kommune, herunder Hjørringskolen og HNX.

HJØRRING | LÆSØ | FREDERIKSHAVN  
**LÆRERKREDS**NORD

...for lærere på toppen



Hjørring Kommune

## Forord

I 2020 blev der igen indgået en central arbejdstidsaftale på skoleområdet. Med A20 er der nu på tværs af landets kommuner skabt fælles rammer for det lokale samarbejde.

Intentioner og værdier i A20 er i god overensstemmelse med det mangeårige gode og stærke samarbejde mellem Lærerkreds Nord og Hjørring Kommune, mellem TR og skoleleder og mellem ledelse og medarbejdere på skoleområdet i Hjørring Kommune.

Med denne aftale styrker vi systematikken i det forpligtende samarbejde på alle niveauer. Vi ønsker at tage fælles ansvar for at skabe den bedst mulige folkeskole i Hjørring Kommune gennem et samarbejde baseret på dialog og transparens omkring mulighedsrum og prioriteringer.

Vi har i fællesskab forholdt os til udmøntningen af A20 i Hjørring Kommunes skolevæsen og har på udvalgte områder indgået supplerende aftaler. Vi har kaldt aftalen for **Hjørringaftalen A20**.

I den kommende tid skal vi alle gøre os erfaringer med den nye aftale, og vi vil herfra opfordre til, at alle rækker ud og læner sig ind i et forpligtende samarbejde om vores skoler. **Sammen laver vi god skole.**

-----  
Underskrift af udvalgsformand

-----  
Underskrift af kredsformand

## Indhold

Forord.....	2
Præambel A20.....	4
Hjørringaftalen A20.....	5
Syv grundsten i Hjørringaftalen A20 .....	6
Aftaletekster.....	8
§ 1. Hvem er omfattet.....	8
§ 2. Samarbejde på kommuneniveau.....	9
§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau .....	10
§ 4. Samarbejde på skoleniveau.....	11
§ 5. Arbejdstid .....	12
§ 6. Arbejdstidens tilrettelæggelse .....	13
§ 7. Opgaveoversigten.....	14
§ 8. Forberedelse.....	16
§ 9. Ændringer i løbet af normperioden.....	18
§ 10. Nyuddannede lærere.....	18
§ 11. Ansatte, der er fyldt 60 år .....	19
§ 11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år .....	19
§ 12. Opgørelse af arbejdstiden .....	20
§ 13. Overarbejde og merarbejde .....	22
§ 14. Afspadsering .....	22
§ 15. Ulempegodtgørelse .....	23
§ 16. Weekendgodtgørelse .....	24
§ 17. Tillæg for delt tjeneste .....	24
§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv. ....	25
§ 19. Lokalaftaler.....	25
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse.....	26
Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn .....	26
Bilag 1 – Rådgivningsmulighed .....	27
Bilag 2 Årshjul for samarbejdssporet .....	29
Bilag 3 - Skabelon til indhold i kommunal redegørelse.....	30
Bilag 4 - Skabelon Distrikts- og skoleplan.....	33
Bilag 5. Om aftalens undervisningsbegreb.....	38
Bilag 6. Eksempler på ”øvrige opgaver” (ikke udtømmende liste).....	39

## Præambel A2o

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 gennemskuelse 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 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.

## Hjørringaftalen A2o

*Hjørringaftalen A2o er indgået mellem Lærerkreds Nord og Hjørring Kommune som et supplement til den central arbejdstidsaftale og sætter retningen for det tætte samarbejde om den lokale udmøntning. Aftalen er indgået med hjemmel i § 19 i "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" 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 "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne". Redaktionelt er der indsat væsentlige bestemmelser i A2o.*

Med denne samlede aftale ønsker parterne at styrke samarbejdet på alle niveauer om udviklingen af en god skole i Hjørring Kommune. Samarbejdet på niveauerne kommune, skoledistrikts- og undervisningssted er beskrevet i et sammenhængende årshjul, hvor aktiviteterne understøtter gennemsigthed i proces og prioriteringer. Det er forventningen at den øgede systematik vil være en styrke i samarbejdet på alle niveauer.

Parterne er enige om, at skoleledelsen og TR samarbejder om implementering af lokalaftalen på den enkelte arbejdsplads. Det er et fælles ansvar for skoleledelse og TR at bidrage til et godt og konstruktivt samarbejde, der bygger på tillid, retfærdighed og samarbejde – med det fælles formål at understøtte den fælles kerneopgave.

Samarbejde om opgaveløsningen og fælles læring har afgørende betydning for kvaliteten i skolens kerneopgave. Stærke professionelle læringsfællesskaber, hvor alle er forpligtede og uundværlige medlemmer af arbejdsfællesskabet, er derfor en vigtig prioritet.

Det er med store forventninger, at denne lokalaftale nu lægges til grund for samarbejdet på alle niveauer. Også denne opgave kalder på fælles læring. Der er derfor aftalt årlige skolerunder, hvor repræsentanter for Lærerkreds Nord og skolechefen besøger hvert distrikt for at lytte til erfaringerne med de lokale samarbejder. På denne baggrund af viden vil der blive afholdt fælles kommunale temamøder mellem TR og skoleledelser om aktuelle temaer.

Parterne er enige om, at det fælles arbejde med professionel kapital har bidraget med værdifuld viden og frugtbare dialoger om vores fælles skolevæsen. De tre kapitalformer social kapital, human kapital og beslutningskapital er ved at udvikle sig til velkendte begreber, der giver os et fælles sprog og sigte. Det er en vigtig proces, der er påbegyndt, og det er derfor aftalt at videreføre det værdimæssige fundament og de kontinuerlige målinger i det fremadrettede samarbejde om velfungerende arbejdspladser.

Værdigrundlaget i professionel kapital danner det værdimæssige fundament for parternes samarbejde om planlægning af skoleåret og arbejdstidens tilrettelæggelse. Værdigrundlaget bygger på centrale værdier i de tre dimensioner i begrebet professionel kapital - social kapital, human kapital og beslutningskapital.

Værdigrundlaget består af følgende 4 centrale nøgleværdier – tillid, retfærdighed, samarbejde, og professionel dømmekraft.

- **Tillid** betyder, at parterne oplever hinanden som kompetente og værdifulde for arbejdsfællesskabet, samt oplever hinanden som troværdige gennem:
  - Konsistent adfærd: Man handler gennemskueligt og forklarligt

- Integritet: Man gør, hvad man siger og siger, hvad man gør
- Demonstration af lydhørhed: Man tager andres synspunkter seriøst
  
- **Retfærdighed** betyder, at parterne oplever, at beslutninger og de processer, der frembringer beslutninger, er retfærdige. Det knytter an til to typer af retfærdighed:
  - Procesretfærdighed
  - Beslutningsretfærdighed
  
- **Samarbejde** betyder, at parterne oplever en samarbejdskultur, der er præget af god relationel koordinering. Relationel koordinering er kendetegnet ved:
  - Relationer der er præget af fælles mål, videndeling og gensidig respekt
  - Dialog der er tilpas hyppig, rettidig, anerkendende og løsningsorienteret
  
- **Professionel dømmekraft** betyder, at parterne oplever at samarbejdet frembringer engagement og velbegrundede beslutninger baseret på fælles sprog og faglige vurderinger. Professionel dømmekraft knytter an til de to begreber:
  - Human kapital
  - Beslutningskapital

## Syv grundsten i Hjørringaftalen A2o

Med samarbejdssporet i A2o som fundament har Hjørring Kommune og Lærerkreds Nord lagt syv lokale grundsten ovenpå den centrale aftale.

### 1. Styrket samarbejde om prioritering af opgaverne

Parterne har aftalt et samarbejdshjul, der styrker dialogen på alle niveauer og understøtter gennemsigtighed i proces og prioriteringer.

På kommuneniveau bliver der årligt drøftet ressourcer og prioriteringer i det samlede skolevæsen.

På niveauerne skoledistrikts- og undervisningssted omhandler drøftelserne prioriteringen af lærerressourcen i skoledistriktet og på undervisningsstedet. Der laves hvert år skriftlige planer, der fremlægges for alle lærere og børnehaveklasseledere på skolen med henblik på kvalificering.

Opgaveoversigten udarbejdes af lederen efter drøftelse med læreren. I opgaveoversigten angives de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden. Med aftalen er tid til undervisning og til forberedelse defineret. Parterne er enige om, at alle øvrige læreropgaver påføres opgaveoversigten. Det kan være detaljeret eller i puljer med beslægtede opgaver. Aftalens bilag 6 udgør en ikke udtømt liste over øvrige læreropgaver.

## **2. Tid til forberedelse.**

Parterne er enige om, at god undervisning kræver tid til forberedelse og evaluering af undervisningen. Derfor er der aftalt en faktor på 0,68 til planlagt fælles forberedelse, anden forberedelse, som indeholder individuel forberedelse og fælles forberedelse, som er initieret på lærerteamets eget initiativ, og løbende tværfagligt samarbejde. TR og skoleledere aftaler udmøntningen af faktoren på skolen.

Herudover vurderer skolelederen, om der er særlige forhold, der kræver, at der afsættes ekstra forberedelsestid. TR og skoleleder aftaler endvidere, hvorledes, man imødegår at lærernes forberedelsestid ikke nedprioriteres i løbet af skoleåret.

## **3. Maksimalt undervisningstimal**

For at skabe en bedre balance i opgavesammensætningen for alle lærere er det aftalt et maksimalt undervisningstimal på 800 undervisningstimer. For børnehaveklasseledere fastsættes et maksimalt undervisningstimal på 850 undervisningstimer. For de medarbejdere, der ikke er fuldtidsansatte på skolen (deltidsbeskæftigede, aldersreduktion mv.) reduceres det maksimale undervisningstimal og tilstedeværelsestid tilsvarende i forhold til beskæftigelsesgraden. Ligeledes reduceres den maksimale undervisningstid for TR og AMR i forhold til det anslåede tidsforbrug til opgaven.

## **4. Aktiviteter i elevpauser**

Parterne har aftalt en enkel og let administrerbar model. Der afsættes en samlet pulje, der beregnes ved 30 min pr arbejdsdag til rekreative pauser og med 30 min pr. arbejdsdag til aktiviteter i henhold til bemærkningerne i § 8 stk. 1.

## **5. En fleksibel tilrettelæggelse og afvikling af arbejdstiden.**

Lokalaftalen viderefører forpligtelsen til, at TR og skoleleder på arbejdspladsen skal aftale en fleksibel tilrettelæggelse og afvikling af arbejdstiden, som giver mulighed for at arbejdet udføres, der hvor det giver mest mening. Tilstedeværelse skal give mening for opgaveløsningen.

## **6. God start for nyuddannede lærere**

For at understøtte nyuddannede læreres mulighed for at få en god start på lærerlivet, er der aftalt et lavere maksimalt undervisningstimal på 750 timer. Der afsættes endvidere en årlig pulje på 80 timer til introduktion til arbejdspladsen og praksisfeltet.

## **7. Prioritering af TR vilkårene**

For at understøtte det systematiske samarbejde mellem skoleleder og TR har parterne aftalt, at der til varetagelse af TR-funktionen afsættes 150 timer pr. undervisningssted og 4,0 time pr. medarbejder indenfor overenskomstområdet.

## Aftaletekster

### § 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).

### Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A20

Aftalen er gældende for alle folkeskolerne i Hjørring Kommune, herunder Hjørringskolen og HNX.

Hvis ikke andet er nævnt, gælder aftalen både for lærere og børnehaveklasseledere.



## § 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 undervisningstimal 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 undervisningstimallet.

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

Redegørelsen sendes til skolerne efter samarbejdsrådet i stk. 2.

### Stk. 2

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

### Bemærkning

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

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

## Lokal aftale om arbejdstid - HjørringAftalen A2o

Udmøntningen af § 2 sker med afsæt i Årshjul for samarbejdet på niveauerne kommune, skoledistrikt og undervisningssted i Hjørring Kommune (bilag 2).

Parterne har aftalt en fast skabelon for den kommunale redegørelse (bilag 3).

Aftalen opererer med det udvidede undervisningsbegreb, som er beskrevet og optrykt i bilag 5.

### § 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.

### Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A2o

Udmøntningen af § 3 sker med afsæt i Årshjul for samarbejdet på niveauerne kommune, skoledistrikt og undervisningssted i Hjørring Kommune (bilag 2).

Parterne forpligter sig på at følge implementeringen af A2o og vil, på baggrund af f.eks. skolerunder, surveys og andet, tage initiativ til fælles temadage med TR og skoleledelser om relevante temaer.

## § 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 undervisningstimental, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

#### **Bemærkning**

Grundlaget skal give indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til hvordan grundlaget udformes.

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.

### *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.

### Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A2o

Udmøntningen af § 4 sker med afsæt i Årshjul for samarbejdet på niveauerne kommune, skoledistrikt og undervisningssted i Hjørring Kommune (bilag 2).

Parterne har aftalt en fast skabelon for minimumsindholdet i en samlet distrikt- og skoleplan. Planen skal give indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. (bilag 4).

Forberedelse i skoleplanen angives som hhv. fælles planlagt forberedelse, anden forberedelse og ekstra tid til forberedelse.

Bemærkninger til stk. 2:

Parterne er enige om, at der med individuel forberedelse forstås den tid, der anvendes til lærerens konkrete lektionsnære forberedelse og efterbehandling af undervisningen. Tiden er en del af kategorien "anden forberedelse", som opgøres med timetal på opgaveoversigten.

### § 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.

### Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A2o

Alle skoleår planlægges ud fra en årsnorm på 1680 nettoarbejdstimer.

Der planlægges med en normperiode på et år fra 1. august til 31. juli.

## § 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.

### Stk. 2

For fuldtidsbeskæftigede tilrettelægges den daglige arbejdstid på anvendte arbejdsdage med mindst 4 timer.

### Bemærkning

Deltidsbeskæftigede kan tilrettelægges med en lavere daglig arbejdstid ved enighed mellem lederen og læreren.

### Stk. 3

Ændringer i den planlagte arbejdstid udenfor tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30 skal varsles med mindst 4 uger, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten.

Ledelsen kan undtagelsesvis med et kortere varsel beslutte at ændre den planlagte arbejdstid, således at et starttidspunkt er tidligere og/eller sluttidspunktet senere end tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30.

### Bemærkning

Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske.

### Stk. 4

Der er indgået aftale om dispensation fra hviletid/fridøgn, jf. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere.

## Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A20

### Arbejdsdage

Medarbejdernes arbejdstid planlægges på maksimum 210 arbejdsdage med en gennemsnitlig arbejdstid på 40 timer pr. uge i 42 uger.

Der kan ikke planlægges med arbejdsdage på dagene mellem jul og nytår, de tre dage op til påske samt fredag efter Kristi himmelfartsdag.

### Ferieafholdelse

Der afholdes ferie i ugerne 8, 28, 29 og 30 samt i uge 42.

### Fleksibel tilrettelæggelse og afvikling af arbejdstiden

Parterne er enige om at skoleledelsen og tillidsrepræsentanten på den enkelte skole aftaler

retningslinjer for en fleksibel tilrettelæggelse og afvikling af arbejdstiden (fix og flex).

Aftalen skal beskrive principper for lærernes tilstedeværelse og selvtilrettelæggelse af arbejdstiden. Tilstedeværelsen skal give mening for opgaveløsningen.

Aftalen beskriver ligeledes, hvordan arbejdstiden registreres og indgår i opgørelsen af arbejdstiden.

## § 7. Opgaveoversigten

### *Stk. 1*

Efter drøftelse med læreren udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden.

### **Bemærkning**

Opgaverne skal fremgå af opgaveoversigten med en så tilstrækkelig detaljeringsgrad, at opgaveoversigten kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. Mindre opgaver kan samles i mere overordnede opgavekategorier. En kategori kan være "diverse mindre opgaver på skolen".

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

### *Stk. 2*

På opgaveoversigten anføres endvidere den planlagte tid til undervisning, estimeret tid til individuel forberedelse, samlet estimeret tid til opgaver der planlægges indholdsmæssigt senere på året samt estimeret tid til opgaver som ledelsen skønner til mindst 60 timer.

### **Bemærkning**

Den estimerede tid på opgaveoversigten er vejledende. Det er ikke hensigten, at opgaveoversigten skal føre til et utilsigtet timetælleri.

Ved fastsættelsen af antal undervisningstimer tages højde for om læreren er deltidsbeskæftiget, har nedsat tid som følge af aldersreduktion, efter- og videreuddannelsesaktiviteter samt større hverv og funktioner.

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

### *Stk. 3*

Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før normperiodens begyndelse.

### *Stk. 4*

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

### **Bemærkning**

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

## Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A2o

Opgaveoversigten beskriver et helt årsværk og udgør et løntilsagn til medarbejderen.

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af en dialog mellem ledelse og den enkelte medarbejder og med en høj grad af gennemsigtighed for den enkelte medarbejder.

Opgaveoversigten er et prioriteringsværktøj, som skal skabe gennemskelighed i sammensætningen af lærerens samlede opgaveportefølje for normperioden.

Parterne er enige om at lærernes arbejdstid i første og sidste uge af elevernes sommerferie ikke alene finansieres af den aftalte forberedelsesfaktor.

For lærere fastsættes der et maksimalt undervisningstimal på 800 undervisningstimer. For børnehaveklasseledere fastsættes et maksimalt undervisningstimal på 850 undervisningstimer. (i henhold til det udvidede undervisningsbegreb, se bilag 5)

For de medarbejdere, der ikke er fuldtidsansatte på skolen (deltidsbeskæftigede, aldersreduktion mv.) reduceres det maksimale undervisningstimal og tilstedeværelsestid tilsvarende i forhold til beskæftigelsesgraden.

Ligeledes reduceres den maksimale undervisningstid for TR og AMR i forhold til det anslåede tidsforbrug til opgaven.

Opgaveoversigten påføres tid til:

- A. Undervisningstid
- B. Forberedelsestid opgjort i tre kategorier
  - 1) Planlagt fælles forberedelse
  - 2) Anden forberedelse, som indeholder individuel forberedelse og fælles forberedelse, som er initieret på lærerteamets eget initiativ, og løbende tværfagligt samarbejde.
  - 3) Ekstra tid til forberedelse
- C. Øvrige læreropgaver. Følgende påføres opgaveoversigten:

### Tid til aktiviteter placeret i elevpauser

Der afsættes 30 minutter pr. arbejdsdag til aktiviteter jf. bemærkningerne til § 8 stk. 1.

### Tid til rekreative pauser:

Der afsættes 30 minutter pr arbejdsdag til rekreative pauser

### Medarbejderrepræsentanter

- Til varetagelse af TR-funktionen afsættes 150 timer pr. undervisningssted og 4,0 time pr. medarbejder indenfor overenskomstområdet. Fællestillidsrepræsentanten kan om mandagen planlægge med fælles TR-møder 10 gange om året, og hvis der opstår særlige behov.
- Til varetagelse af AMR-funktionen afsættes den nødvendige tid dog således, at der i

opgaveoversigten forlods medregnes 30 timer pr. undervisningssted samt 0,5 time pr. medarbejder som arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer.  
Fællestillidsrepræsentanten kan om mandagen planlægge med fælles TR- / AMR-møder 4 gange om året, og hvis der opstår særlige behov.

#### Generelt

Som støtte for udarbejdelsen af opgaveoversigter er der lavet en ikke udtømt liste over eksempler på øvrige læreropgaver i bilag 6.

Parterne er enige om, at alle øvrige læreropgaver påføres opgaveoversigten. Det kan være detaljeret eller i puljer med beslægtede opgaver.

Hvis læreren ønsker en yderligere forventningsafstemning om tid og opgaver i afsatte puljer kan læreren i sin dialog med ledelsen komme med sit professionelle skøn for estimeret tidsforbrug på opgaverne i puljen.

Parterne er i øvrigt enige om, at TR og skoleleder fortsat kan aftale en fuldt detaljeret opgaveoversigt for at skabe en tilstrækkelig gennemsigtighed i opgaveprioriteringen.

## § 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.

## Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A20

A20's krav om et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse udmøntes som en aftalt



forberedelsesfaktor og med skolelederens mulighed for at afsætte yderligere forberedelsestid.

Derfor afsættes der 0,68 forberedelsestime pr. 60 min. undervisning i forhold til det udvidede undervisningsbegreb (bilag 5).

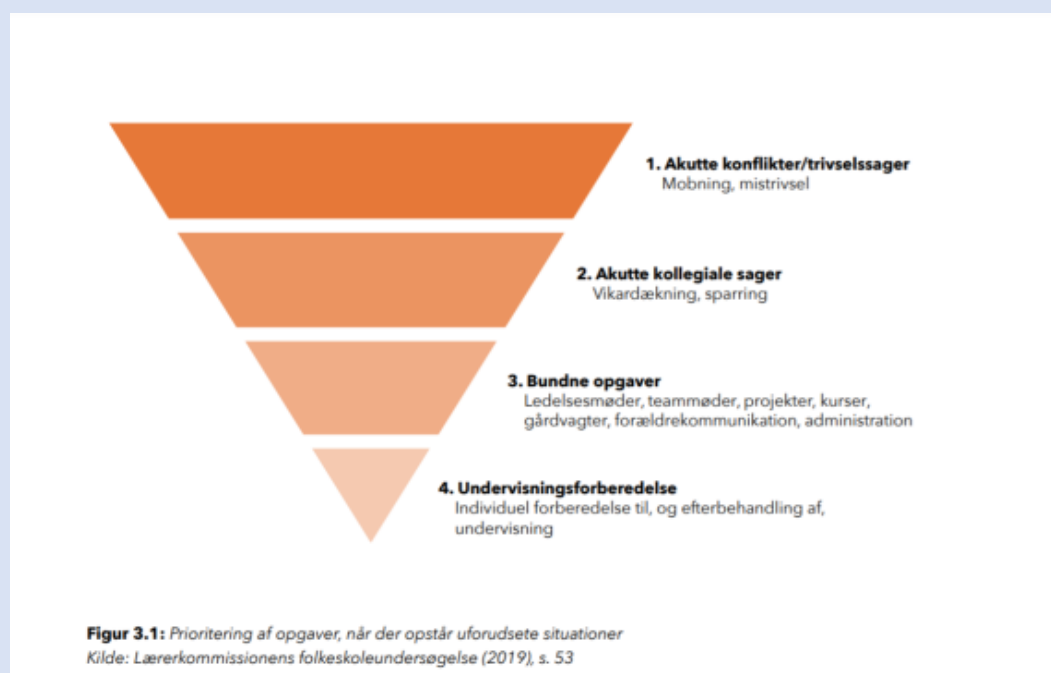
Tiden dækker både individuel og fælles forberedelse/evaluering i teamsamarbejde og tværfagligt samarbejde.

Skolens ledelse kan i særlige tilfælde beslutte at tildele ekstra tid til forberedelse. Ved vurderingen inddrages fx lærerens forudsætninger, elevsammensætningen og særlige inklusionsopgaver

Forud for udarbejdelsen af skoleplanen aftaler TR og skoleleder balancen mellem aftalt fælles forberedelse og øvrig forberedelse med udgangspunkt i skolens samarbejdskultur og teamorganisering.

TR og skoleleder aftaler hvorledes, man imødegår at lærernes forberedelsestid ikke nedprioriteres i løbet af skoleåret.

Aftalerne tager udgangspunkt i den omvendte pyramide fra lærerkommissionens rapport.



Bemærkning til stk. 2

Hvis læreren ønsker at gøre brug af stk. 2 har læreren mulighed for at bede lederen placere den samlede forberedelsestid, der er afsat i opgaveoversigten.

### § 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 norm-periodens udløb vil kunne medføre overtid, hvis der ikke sker ændringer senere i perioden. I dialogen mellem leder og lærer iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

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

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

### § 10. Nyuddannede lærere

Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyuddannede med henblik på at understøtte nyuddannedes mulighed for at få en god start på lærerlivet.

#### **Bemærkning**

Der skal være opmærksomhed på antallet af undervisningstimer, at undervisningsopgaverne falder inden for nyuddannedes forudsætninger og erfaring med faget, at begrænse antallet af fag og klasser, ligesom der skal skabes rum for at nyuddannede kan reflektere over egen og andres praksis med henblik på udvikling i forhold til undervisningsopgaven, forældresamarbejde, inklusion samt samarbejde med PPR og øvrige kommunale personalegrupper.

Nyuddannede lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.

#### **Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A20**

For nyuddannede lærere er der aftalt et maksimalt undervisningstimetotal på 750 undervisningstimer.

Der gives i samme periode en årlig pulje på 80 timer til introduktion til arbejdspladsen og praksisfeltet. Tiden anvendes til deltagelse i kommunale og lokale intro-forløb, sidemandsoplæring, kollegial sparring, ekstra forberedelse o. lign.

På de enkelte skoler udarbejdes der retningslinjer for modtagelse af nyuddannede kolleger.

## § 11. Ansatte, der er fyldt 60 år

### Stk. 1.

For ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder følgende: a) For lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolen og for lærere ved ungdomskostskoler, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt. b) For lærere ved selvstændige kommunale institutioner for voksenspecialundervisning, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 21 minutter for hver 60 minutters undervisning. Nedsættelsen gives i den normperiode, hvor undervisningen er placeret.

### 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 ledelse og tillidsrepræsentant jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i normperioden.

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

3. Afviklede ferietimer medregnes.

4. Helligdage, som falder på mandag til fredag, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.

5. Afspadsering, som er afviklet i normperioden, medregnes.

6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 11.

7. Arbejdstimer, der er medgået til kombinationsbeskæftigelse i normperioden efter de herom fastsatte regler, medregnes.

8. Lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådigheds-tjeneste 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 døgnets begyndelse kl. 00.00.

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

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

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

**Bemærkning**

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn. Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

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

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

**Bemærkning**

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

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

**Bemærkning til stk. 1**

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

a) Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1.

b) Opgaven betales med en særlig 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.

*Stk. 4*

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

### Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A20

Parterne er enige om, at der lokalt skal laves aftaler mellem TR og skoleledelse om den løbende og mindst kvartalsvise dialog ml. medarbejder og leder om præsteret arbejdstid og vurdering af, om der forekommer overarbejde.

### § 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  $\frac{1}{1924}$  af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet.

### § 14. Afspadsring

#### *Stk. 1.*

Afspadsring skal gives i den efterfølgende normperiode.

#### **Bemærkning**

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

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

#### *Stk. 2.*

Afspadsringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

#### *Stk. 3.*

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

## § 15. Ulempegodtgørelse

### *Stk. 1*

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

### *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 overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 16.

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

## § 16. Weekendgodtgørelse

### Stk. 1

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage 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 tjeneste-fordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage 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 sønehelligdag (omlægning af tjenesten).

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

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

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, compensation 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 ( $\frac{31}{3}$  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 ( $\frac{31}{3}$  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 mellem-liggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11.



## § 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.

### *Stk. 1*

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 15.

### *Stk. 2*

Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 15, og weekendgodtgørelse, jf. § 16.

## § 19. Lokalaftaler

### *Stk. 1.*

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

### **Bemærkning**

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

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

## Lokal aftale om arbejdstid - Hjørringaftalen A20

### Opsigelse

Hvis en af parterne ønsker at opsiges lokalaftalen, skal dette ske senest et halvt år før starten på det kommende skoleår. (1.august)

Aftalen kan dog tidligst opsiges med virkning fra 1. august 2023

Parterne er i øvrigt enige om, at aftalen til enhver tid kan genforhandles uden opsigelse ved enighed mellem parterne.

## 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 ungdomsskole-overenskomstens 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 parter fælles inspiration fra lokale erfaringer i kommuner eller på skoler, hvor samarbejdet anses for velfungerende.

Rådgivningsmuligheden for sprogcentre og ungdomsskoler gælder alene § 2a, hvor de lokale parter er skoleledelsen/kommunen og den lokale repræsentant af Uddannelsesforbundet.

*Samarbejde på skoleniveau*

I tilfælde af, at samarbejdet på skoleniveau i henhold til § 4 ikke fungerer, bistår kommunen og den lokale kreds med at forbedre samarbejdet.

**Bemærkning**

Ledelse eller tillidsrepræsentanten kan hver især eller sammen rette henvendelse til kommune og kreds med henblik på bistand.

Lokal rådgivning

Parterne har nedsat en følgegruppe, bestående af skolechef, direktøren for BFU, formand for Lærerkreds Nord og FTR, hvortil ledelse eller TR kan rette henvendelse for rådgivning og bistand.

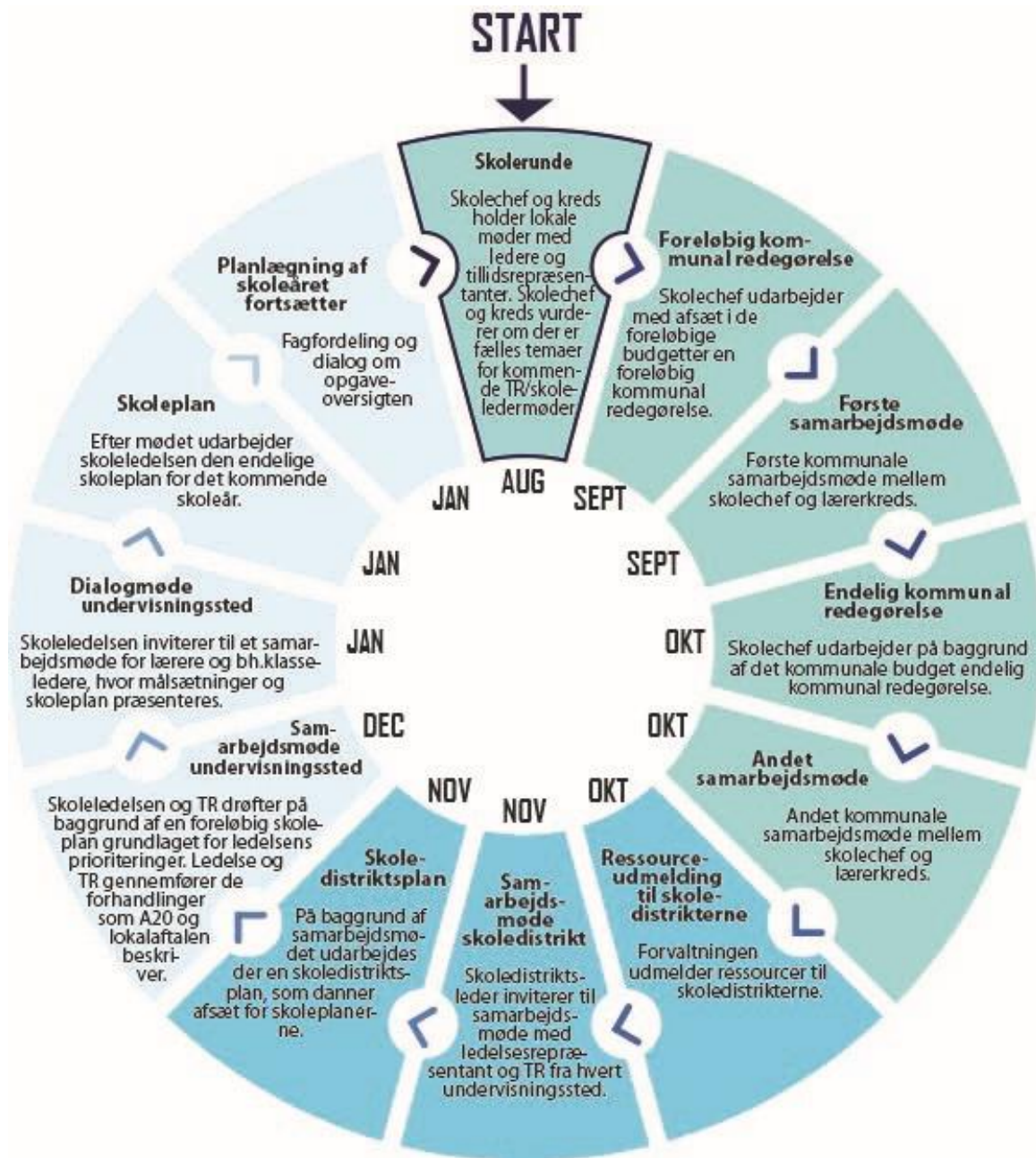
### Håndtering af uenighed

I tilfælde af uenighed mellem skoleledelse og tillidsrepræsentant om udmøntningen af aftalens fortolkning følges nedenstående procedure:

- Skoleledelse og tillidsrepræsentant udarbejder i samarbejde en redegørelse om uenigheden. Redegørelsen indeholder henholdsvis lederens og tillidsrepræsentantens opfattelser og begrundelserne for disse opfattelser. Redegørelse fremsendes til forvaltningen og til Lærerkreds Nord.
- Redegørelse drøftes på et møde mellem forvaltning og Lærerkreds Nord med henblik på at afslutte sagen. Der indhentes evt. yderligere oplysninger.

Følgegruppen afgør uenigheder, som ikke kan løses på skoleniveau eller af anden vej. Parterne forbeholder sig retten til at videreføre sager i det fagretlige system.

Bilag 2 Årshjul for samarbejdssporet



## Bilag 3 - Skabelon til indhold i kommunal redegørelse

### Baggrund

Med Hjørringaftalen 2021 ønsker Hjørring Kommune og Lærerkreds Nord at styrke samarbejdet på alle niveauer om udviklingen af en god skole i Hjørring Kommune. Samarbejdet på niveauerne kommune, skoledistrikts- og undervisningssted er beskrevet i et sammenhængende samarbejdshjul, hvor aktiviteterne understøtter gennemsigthed i proces og prioriteringer. Det er forventningen af den øgede systematik vil være en styrke i samarbejdet på alle niveauer.

Denne kommunale redegørelse er et element af samarbejdshjulet. Redegørelsen udarbejdes årligt og fremlægges på et samarbejds møde mellem Hjørring Kommune og Lærerkreds Nord, som grundlag for en dialog om prioriteringer og ressourcer i skolevæsenet.

### Kommunale målsætninger

I Hjørring Kommune beskrives den fælles politiske retning på Børne-, Fritids- og Undervisningsområdet i Børne-, Unge- og Familiepolitikken. Politikken er den samlende og overordnede paraply for øvrige politikker, strategier og indsatser i forvaltningen. Politikken beskrives gennem 5 overordnede temaer, som fungerer som pejlemærker for de faglige indsatser og økonomiske prioritering. De 5 temaer er:

- Fællesskab
- Sundhed
- Forældresamarbejde
- Medborgerskab
- Læring og trivsel

### Ressourcetildeling

Den gældende tildelingsmodel på folkeskoleområdet har klasseantallet som det primære tildelingskriterie. Modellen understøtter dermed, at alle skoler kan leve op til den lovpligtige undervisning indenfor den vedtagne skolestruktur.

Tildelingsmodellen er bygget op om fem elementer; undervisning, inklusion og specialundervisning, ledelse og administration, øvrig drift samt bygninger og vedligehold.

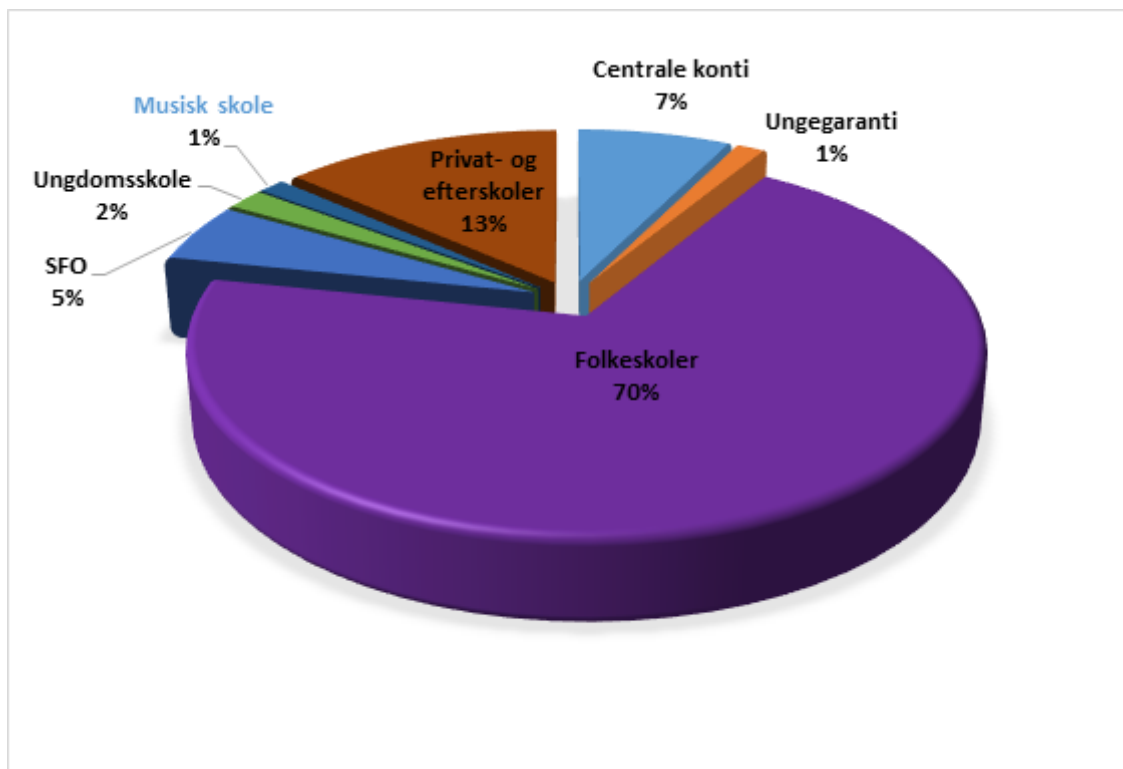
Tildelingsmodellen er ikke foreskrivende, men det tildelte budget er en ramme som skal udmøntes på de enkelte undervisningssteder. Tildelingsmodellen kan ses som et dialogværktøj i forhold til at kunne lave lokale prioriteringer indenfor den tildelte ramme.

### Kommunal redegørelse

Elevtal opgjort pr. 5/9	2019	2020
Elevtal kommunale grundskoler		
Elevtal private grundskoler		
Elever visiteret til Hjørringskolen		

Budget til Sektor Undervisning for 2021 og overslagsårene 2022-2024:

Mio. kr.	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024
Sektor Undervisning				
Folkeskoler og SFO (decentrale midler)				
Specialklasser og SFO (centrale midler)				
Ungegarantien				
Centrale konti				



Kommunalt initierede projekter, og den forventede andel af arbejdstiden, der medgår hertil:

Projekter	Forventede andel af arbejdstid, der medgår hertil

**Beskæftigelsessituationen:**

For skoleåret 2021/2022 forventes der/forventes der ikke at være overtallige lærere og eller børnehaveklasseledere. Der vil varsles opsigelser /der vil ske administrative forflytninger af lærere i skolevæsenet.

**Det forventede gennemsnitlige undervisningstimal:**

-



**Indeholdt i undervisningstimetallet:**

- Det udvidede undervisningsbegreb som beskrevet i bilag 5.

**Samlet budget 2022 pr. skoledistrikt:**

Skoledistrikt	Mio. kr.
Nordvest	
Sydøst	
Vrå	
Tårs	
Hirtshals	
Sindal	

**Bilag 4 - Skabelon Distrikts- og skoleplan****Baggrund og dialogstruktur**

Med Hjørringaftalen A20 ønsker Hjørring Kommune og Lærerkreds Nord at styrke samarbejdet på alle niveauer om udviklingen af en god skole i Hjørring Kommune.

Samarbejdet på niveauerne kommune, skoledistrikt og undervisningssted er beskrevet i et sammenhængende samarbejdshjul, hvor aktiviteterne understøtter gennemsigtighed i proces og prioriteringer. Det er forventningen, at den øgede systematik vil være en styrke i samarbejdet på alle niveauer.

Denne plan på niveauerne skoledistrikt og undervisningssted udarbejdes årligt og er et redskab i den lokale dialog om ressourcer og prioriteringer. I skabelonen kan der tilføjes yderligere informationer alt efter lokalt ønske f.eks. relevante aftaler mellem ledelse og TR, skolebestyrelsesprincipper o. lign.

Inden ledelsen færdiggør planen, er der kvalificerende drøftelser mellem tillidsrepræsentanter og ledere.

Drøftelsen på skoledistriktsniveau omhandler overordnede prioriteringer af den samlede lærerressource i skoledistriktet. Drøftelsen finder sted på et samarbejds møde mellem skoledistriktsleder, en repræsentant fra hver lokale skoleledelse og de tillidsvalgte. Forud for

samarbejdsrådet har skoledistriktslederen fremsendt sit forslag til prioriteringer. Det kan f.eks. være ved at forudfylde skoledistriktsniveauet i denne plan suppleret med andet relevant materiale.

Drøftelsen på niveauet undervisningssted omhandler prioriteringerne af den lokale lærerressource. Drøftelserne finder sted på et samarbejdsrådsmøde mellem den lokale skoleledelse og tillidsrepræsentanten. Forud for samarbejdsrådet har ledelsen fremsendt grundlaget for ledelsens forslag til prioriteringer. Grundlaget skal sikre en transparens om skolelederens prioriteringer af arbejdsopgaverne, herunder lærernes øvrige opgaver. Det kan f.eks. være ved at forudfylde niveauet undervisningssted i denne plan suppleret med andet relevant materiale.

Efter drøftelserne med tillidsrepræsentanterne udarbejder skoleledelsen udkast til plan for undervisningsstedet, som fremlægges for lærerne på hvert undervisningssted med henblik på, at lærerne kan kvalificere målsætningerne og skoleplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning. På møderne deltager skoledistriktsleder, skolens ledelse, børnehaveklasseledere og lærere.

Efter samarbejdsrådet udarbejder skoleledelsen den endelige plan, som danner afsæt for årets opgave- og fagfordeling på undervisningsstedet.

## Skoledistriktsniveau

### Ledelsens prioriteringer

I nedenstående skema fremgår det samlede budget til vores skoledistrikt for 2021 og overslagsårene 2022-2024 i mio. dkr.

	Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024
Skoledistrikt:				

<b>Grundlaget for ledelsens prioriteringer</b>	
Disponeret til lønsum lærere	
Kommunale indsatsområder i skoleåret	

Beskrivelse af skoledistriktets struktur og principper for personalefordeling mellem undervisningsstederne	

Ledelsens prioriteringer	Overordnet beskrivelse
Op- og nedprioriteringer i forhold til forrige år	
Skoledistriktets indsatsområder/projekter	
Fælles efteruddannelse/kompetenceløft, herunder brug af ugerne før og efter elevernes skoleår	

Forventet ressourceforbrug på skoledistriktetsniveau	
Forventet gennemsnitligt undervisningstimental for lærere	
Forventet gennemsnitligt undervisningstimental for børnehaveklasseledere	
Planlagt fælles forberedelse	
Anden forberedelse	
Ekstra tid til forberedelse	

Øvrige opgaver (samlet)	
-------------------------	--

## Plan for undervisningsstedet

### Ledelsens prioriteringer.

<b>Grundlaget for ledelsens prioriteringer</b>	
Undervisningsstedets lærerressource	

Ledelsens prioriteringer	Overordnet beskrivelse
Undervisningsstedets indsatsområder/projekter	
Op- og nedprioriteringer i forhold til forrige år	
Klassesammensætning, holddeling, sammenlægning af hold eller klasser	
Ledelsens fokus på særligt udvalgte pædagogiske/faglige opgaver, kurser og andet	
Klasselæreropgaven	
Vejledere	

<b>Forventet ressourceforbrug på undervisningsstedet</b>	
Forventet gennemsnitligt undervisningstimal for lærere	

Forventet gennemsnitligt undervisningstidetal for børnehaveklasseledere	
Planlagt fælles forberedelse	
Anden forberedelse	
Ekstra tid til forberedelse	
Øvrige opgaver (samlet)	
Andre lokalt besluttede informationer	

## Bilag 5. Om aftalens undervisningsbegreb

Parterne er enige om, at følgende bilag definerer undervisningsbegrebet i denne aftale:

Undervisning foregår, når læreren skaber og fremmer processer, der øger elevens kompetencer. Ud over undervisning som klasseundervisning, holdundervisning og individuel undervisning finder undervisning i princippet sted ved alle aktiviteter sammen med eleven/eleverne uanset organiseringen, eksempelvis gennem følgende aktiviteter:

Gruppearbejde, rådgivning/sparring/vejledning, løbende evaluering, målfastsættelser og evaluering, elevsamtaler, lejrskoler/ekskursioner, sociale og kulturelle arrangementer.

Desuden defineres følgende som undervisning:

- Skolebibliotekarens rådgivning, sparring og vejledning af elever i åbningstiden i skolernes pædagogiske servicecenter (skolebibliotek). Eksempelvis i forbindelse med fremskaffelse af relevante undervisningsmaterialer, informationssøgning i boglige eller elektroniske medier samt ved valg af egnede bøger til frilæsning.
  - Skolevejlederens planlagte vejledning af elever individuelt og kollektivt.
  - Undervisning med gæstelærere.
  - Teaterbesøg, museumsbesøg, klasse og skolefester, idrætsdage, juleafslutninger.
  - Tilsynsopgaver ved fællesarrangementer, hvor læreren alene varetager tilsynsforpligtigelserne med den overordnede sigte at skolens tilsynsforpligtigelser overholdes, medregnes ikke som undervisning.
-

---

## Bilag 6. Eksempler på "øvrige opgaver" (ikke udtømmende liste)

- Tilsyn med faglokaler
  - Vejlederopgaver
  - Tillidshverv
  - Klasselæreropgaven
  - SSP-lærer
  - Ordning for nyuddannede, mentor mv
  - Skolepatrulje
  - Ungegarantien
  - Eksamen og censur
  - Forældresamarbejde, fx klasseforældrerådsmøder, skole-hjemsamtaler, mail/Aula
  - Efter- og videreuddannelse
  - Deltagelse i fælles personalemøder og pædagogiske dage herunder opgaver i uge 27 og 32, som ikke er forberedelse
  - Deltagelse i kommunale og tværkommunale netværk, udviklingsprojekter, arbejdsgrupper
  - Eksternt samarbejde med andre faggrupper, fx samarbejde med sygehus, børnepsyk.
  - Administrative opgaver, fx skemalægning, fagfordeling, vikardækning, administrative PLC-opgaver, administrative teamkoordinatoropgaver, administrative vejlederopgaver
  - Medarbejderudviklingssamtaler
  - Særlige indsatser på skolen
-