

CIRKULÆRE

2021

Cirkulære om aftale om

## **Arbejdstid for lærere m.fl. i staten**

Cirkulære af 8. juli 2021

Medst.nr. 015-21

J.nr. 2021-8



## Indholdsfortegnelse

<b>Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten .....</b>	<b>5</b>
Generelle bemærkninger.....	5
Ikrafttræden.....	6
<b>Bilag 1. Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten .....</b>	<b>7</b>
Præambel.....	7
Kapitel 1. Dækningsområde mv.....	9
Kapitel 2. Samarbejdssporet.....	11
Kapitel 2 a. Fællesbestemmelser.....	14
Kapitel 3. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid .....	26
Kapitel 4. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist uden for almindelig dagarbejdstid.....	29
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse .....	32
<b>Bilag 2. Rådgivningsmulighed .....</b>	<b>35</b>
<b>Bilag 3. Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.....</b>	<b>37</b>
<b>Bilag 4. Samarbejde på centralt niveau .....</b>	<b>41</b>
<b>Protokollat 1. Hviletid og fridøgn .....</b>	<b>45</b>



# Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten

## Generelle bemærkninger

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 har den 1. juli 2021 indgået vedlagte aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

Bemærkninger, der relaterer sig til aftalens enkelte bestemmelser, er parternes fælles bemærkninger. Af hensyn til overblikket er disse bemærkninger anført i direkte forlængelse af de enkelte bestemmelser i aftalen.

**1.** Aftalen fastlægger de regler, som statens skoler/institutioner generelt må antages at have brug for. Hvis de lokale parter er enige om det, kan aftalen både suppleres og fraviges ved lokalaftale indgået efter § 3. Det kan fx være tilfældet, hvis man på den enkelte skole/institution har behov for regulering af forhold, som ikke er omtalt i arbejdstidsaftalen, eller for regler af andet indhold.

## To regelsæt

**2.** Arbejdstidsaftalen består af to delvist forskellige regelsæt – et for lærere med almindelig dagarbejdstid og et for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Reglerne for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, skal blandt andet tage hensyn til den fysiske og psykiske belastning ved skiftende og ubekvemme arbejdstider.

Opdelingen er foretaget på den måde, at aftalen består af bestemmelser om samarbejdssporet (kap. 2) og fællesbestemmelser (kap. 2a), der suppleres med særbestemmelser for henholdsvis lærere med almindelig dagarbejdstid (kap. 3) og lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid (kap. 4).

## **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft den 8. juli 2021 og har virkning fra de tidspunkter, der fremgår af aftalens § 27.

Cirkulære af 2. december 2019 om Statens arbejdstidsaftale (Medst.nr. 082-19) finder ikke anvendelse for ansatte omfattet af cirkulære om Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten fra 1. januar 2022 for skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode og fra 1. august 2022 for skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 8. juli 2021

**Pernille Jung**

## Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten

### Præambel

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation (LC)/Centralorganisationen af 2010 (CO10) er enige om, at lærerne i staten udfører en opgave af stor betydning, og at de statslige skoler/institutioner er af afgørende betydning for vores samfund. Undervisning er skolens/institutionens kerneydelse. Den gode undervisning er afgørende for, at eleverne/kursisterne tilegner sig en række kundskaber og færdigheder, der har stor betydning for dem, mens de gennemfører deres uddannelse, for deres tilværelse efter endt uddannelse og for samfundet som helhed. De statslige skoler/institutioner bidrager afgørende til at fremme den enkelte elevs/kursists faglige og alsidige udvikling og demokratiske dannelse. Skolerne/Institutionerne er en vigtig del af fundamentet i vores uddannelsessystem.

Lærerne er den vigtigste faktor for elevernes/kursisternes udbytte af undervisningen. Når lærerne oplever, at de har mulighed for at kunne lykkes med deres arbejde og har indflydelse på skolens/institutionens og undervisningens udvikling, har det en positiv betydning for elevernes/kursisternes udbytte af undervisningen. Et forpligtende samarbejde, der skaber gennemsikuelighed og overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne, styrker grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Det forudsætter god skole-/institutionsledelse, 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.

Parterne ønsker at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid mellem leder, tillidsrepræsentant og lærere. Målet er at understøtte parternes drøftelser på skolen/institutionen om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

På centralt niveau understøtter aftalen et tæt samarbejde mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10. De centrale parter holder årlige møder med henblik på at understøtte de lokale parters drøftelser.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10, mellem ledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem det centrale niveau og skole-/institutionsniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle områder, der er dækket af aftalen. 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.



## Kapitel 1. Dækningsområde mv.

### § 1. Dækningsområde

Aftalen gælder for lærere i det omfang, det fremgår af den enkelte organisationsaftale/ aftale indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (herefter LC/CO10).

*Cirkulærebemærkning til § 1:*

*I aftalen anvendes betegnelsen "lærer" for alle ansatte, der er omfattet af aftalen. Ved betegnelsen "lærer" forstås dermed ansatte i stillingskategorierne "lærer", "børnehaveklasseleder", "faglærer", "fængselslærer" mv., således som det følger af de enkelte organisationsaftaler/ aftaler.*

**§ 2.** Ved lærere med almindelig dagarbejdstid forstås i denne aftale lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

*Stk. 2.* Lærere med almindelig dagarbejdstid er omfattet af bestemmelserne i kap. 2a. Hvis arbejdstiden lejlighedsvis placeres uden for almindelig dagarbejdstid, gælder særbestemmelserne i kap. 3.

*Stk. 3.* Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er omfattet af bestemmelserne i kap. 2a og særbestemmelserne i kap. 4.

*Cirkulærebemærkning til § 2:*

*Arbejdstidsaftalen skelner mellem*

- a) *Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og*
- b) *Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.*

*Begge grupper er omfattet af fællesbestemmelser om samarbejde, jf. kap. 2, og fællesbestemmelser om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen, overarbejde mv., jf. kap. 2a (§§ 6 – 18).*

*For lærere med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse og ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 19-22).*

*For andre lærere suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse og om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 23 - 26).*

*Det afgørende for, hvilket af de to regelsæt læreren følger, er, om arbejdstiden "normalt" er placeret inden for almindelig dagarbejdstid eller helt eller delvis uden for.*

*Aftalen angiver ikke præcise kriterier for, hvornår arbejdstiden må anses for **normalt** at være placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.*

*Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.*

*Når der skal tages stilling til, hvilket af de to regelsæt en lærer skal følge, bør der lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dagarbejdstid, hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.*

*En lærer, der har en fast ugentlig aftenvagt, vil fx normalt være omfattet af kap. 4. Tilsvarende gælder for en lærer, der har en lørdags- eller en søndagsvagt hver 3. uge.*

*En lærer, der har aftenvagt en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvagt seks gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for lærere med almindelig dagarbejdstid.*

*I tvivlstilfælde træffes afgørelsen af ledelsen. Hvis en organisation finder, at reglerne er anvendt i strid med aftalens forudsætninger, kan spørgsmålet dog efterfølgende behandles efter de almindelige regler om behandling af faglig strid.*

*Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan der indgås lokale aftaler, der præciserer afgrænsningerne på den enkelte arbejdsplads.*

*Når en lærer, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, lejlighedsvis arbejder uden for almindelig dagarbejdstid, bliver den pågældende ikke omfattet af kap. 4, men får ulempegodtgørelse og weekendgodtgørelse efter kap. 3.*

*Foretages der derimod en varig omlægning af arbejdstiden, fx fra dagtjeneste til skifteholdstjeneste, overgår læreren til bestemmelserne i kap. 4.*

*Dette gælder også, hvis omlægningen sker for en begrænset, men dog ikke ganske kortvarig periode, fx hvis en medarbejder i en måned som led i et projekt får omlagt sin normale dagtjeneste til skiftende vagter.*

*Der kan eventuelt indgås lokal aftale om, hvad der skal gælde under en sådan tidsbegrænset omlægning.*

### **§ 3. Lokalaftaler**

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

*Cirkulærebemærkning til § 3, stk. 1:*

*Der henvises til rammeaftalen af 6. oktober mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst. nr. 064-99) samt Natpenge mv. for tjenestemænd i staten (Perst. nr. 019-06)*

*Stk. 2. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af protokollatet.*

*Stk. 3. Fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler følger af bilag 1.10 til organisationsaftalen for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler. Reglerne om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af bilaget.*

## **Kapitel 2. Samarbejdssporet**

### **§ 4. Samarbejde på centralt niveau**

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 samarbejder om at indhente fælles viden fra ledelser og tillidsrepræsentanter på skoler/institutioner om erfaringer med samarbejdssporet, jf. bilag 4.

*Cirkulærebemærkning til § 4:*

*De centrale parters samarbejde sker med henblik på at understøtte de lokale parters drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.*

## **§ 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau**

Grundlag for ledelsens prioriteringer

Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter overordnede målsætninger for skolen/institutionen og målsætninger for lærernes undervisning og øvrige opgaver, som ledelse og lærere vil arbejde for i den kommende normperiode. På baggrund heraf drøfter ledelse og tillidsrepræsentant 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 undervisningstimetal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

Herudover indeholder grundlaget information om beslutninger, projekter og lignende, som er fastlagt af skolens/institutionens bestyrelse og ledelse, og den forventede andel af arbejdstid, der medgår hertil, samt eventuelle økonomiske rammebetingelser, der har konsekvenser for prioriteringer af lærernes arbejdstid i den kommende normperiode.

Ved skoler/institutioner med løbende elevoptag og/eller holddannelse flere gange i normperioden, indeholder grundlaget endvidere oplysninger om forventede holddannelser i normperioden. Ved skoler/institutioner med døgnarbejdere, indeholder grundlaget endvidere det forventede gennemsnitlige antal kosttilsynstimer.

*Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 1:*

*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.*

### *Stk. 2. Skole-/institutionsplan*

Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skole-/institutionsplan, som indeholder:

- Ledelsens prioriteringer og grundlaget for prioriteringerne, jf. stk. 1,
- overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold,
- beskrivelse af klasselærer-/kontaktlæreropgaven,
- hvad der forstås ved individuel forberedelse samt
- antal lærere på skolen/institutionen.

### *Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2:*

*Klasselæreropgaven/ kontaktlæreropgaven kan fordeles på flere.*

*Stk. 3. Ledelse 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 skole-/institutionsplanen præsenteres på et møde mellem ledelsen og lærerne med henblik på, at lærerne kan kvalificere målsætningerne og skole-/institutionsplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning. I drøftelsen indgår den fælles viden, jf. § 5, stk. 5.

### *Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 4:*

*På skoler/ institutioner, som er opdelt i afdelinger og/ eller fordelt på flere geografiske lokaliteter, drøfter ledelse og tillidsrepræsentant, hvordan samarbejds møderne gennemføres, så formålet med møderne opfyldes.*

### *Stk. 5. Fælles viden*

Ledelse og tillidsrepræsentant samarbejder om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens/institutionens målsætninger samt erfaringer, som kan have betydning for ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage den kommende normperiode, samt principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale

samarbejde. Ledelsen udarbejder på baggrund heraf og forud for vedtagelse af skolens/institutionens budget for det kommende år mindst én gang årligt en skriftlig opsamling på erfaringer fra den forgangne normperiode. Tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af ledelsen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejdsrådet, jf. § 5 stk. 4.

*Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 5:*

*Det er forudsat, at tillidsrepræsentanten har den fornødne tid til at kvalificere opsamlingen, herunder med inddragelse af lærerkollegiet.*

*Cirkulærebemærkning til § 5:*

*Samarbejdet i § 5 tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skole-/institutionsstruktur og organisering og på en sådan måde, at formålet med drøftelserne muliggøres.*

*Skole-/Institutionsplanen 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 må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel institutionens arbejdsopgaver som omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver i relation til samarbejdet og øvrige opgaver.*

*Parterne er endvidere enige om at henlede opmærksomheden på, at de øgede krav til tillidsrepræsentanten bør medføre, at de får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid og uddannelse samt tryk i ansættelsen.*

## **Kapitel 2a. Fællesbestemmelser**

### **§ 6. Arbejdstid**

Den årlige arbejdstid udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri. Arbejdstiden opgøres en gang årligt.

*Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 1:*

*Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 år, medmindre andet er aftalt.*

*Ved ugedage, hvor den ansatte altid har fri, forstås for dagarbejdere lørdage og søndage, og for døgnarbejdere fridage i henhold til § 24.*

*Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag. Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.*

## **§ 7. Deltid**

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. § 6, og lønnen forholdsmæssigt.

## **§ 8. Plustid**

Ansættelsesmyndigheden og læreren kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 6 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

*Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1:*

*Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og læreren og bygger således på frivillighed.*

*Stk. 2.* Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

*Stk. 3.* Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 6, og lønnen forholdsmæssigt.

*Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 3:*

*Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor læreren har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie samt omsorgsdage.*

*Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i lærerens sædvanlige løn.*

*Stk. 4.* Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning.

*Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 4:*

*For lærere, der følger denne arbejdstidsaftale, beregnes pensionsbidraget med den i overenskomsten fastsatte procentsats af den forhøjede løn, og beløbet indbetales til den sædvanlige overenskomstmæssige pensionsordning.*

*Stk. 5.* En individuel aftale om plustid kan af såvel læreren som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

*Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 5:*

*Efter varslets udløb vender læreren tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.*

## **§ 9. Opgaveoversigten**

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

*Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 1:*

*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.



*Cirkulærebemærkning § 9, stk. 2:*

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

*Ved skoler/ institutioner med løbende elevoptag og/ eller holddannelse flere gange i normperioden anføres ligesom for de øvrige skoler/ institutioner den planlagte tid til undervisning for hele normperioden.*

*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.*

*Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 3:*

*Såfremt der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en planlagt opgaves indhold eller omfang, henvises der til § 11.*

*Stk. 4. Ledelse og tillidsrepræsentant 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.*

*Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 4:*

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

## **§ 10. Forberedelse**

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

*Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 1:*

*Forberedelse planlægges ikke til at ligge i elev-/ kursistpauser, hvor læreren har undervisning umiddelbart før og efter elev-/ kursistpausen. Elev-/ kursistpauser anvendes typisk til fx elev-/ kursistkontakt 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 m.fl., gårdvagt, eller lignende.*

*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.

*Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 2:*

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

## **§ 11. 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.

*Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 1:*

*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 lederen og læreren iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Varetagelse af undervisning på et undervisningshold, som forudsætter fornyet planlægning og/eller forberedelse, kan udgøre en større ændring. 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.*

## **§ 12. Nyansatte lærere**

Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyansatte med henblik på at understøtte nyansattes mulighed for at få en god start på lærerlivet. Nyansatte lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.

*Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 1:*

*Der skal være opmærksomhed på antallet af undervisningstimer, at undervisningsopgaverne falder inden for nyansattes forudsætninger og erfaring med faget, at begrænse antallet af fag og klasser, ligesom der skal skabes rum for, at nyansatte kan reflektere over egen og andres praksis med henblik på udvikling i forhold til læreropgaverne herunder undervisningsopgaven, eventuelt forældresamarbejde, inklusion, samarbejde med øvrige personalegrupper samt andre opgaver, der understøtter lærerarbejdet.*

## **§ 13. Ansatte, der er fyldt 60 år**

For lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren fylder 60 år, nedsættes arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede, hvis de anmoder om det, jf. dog stk. 4-6. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt.

*Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 1:*

*For lærere omfattet af Organisationsaftale for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler, kan det aftales, at disse timer eller dele heraf kan indsættes i timebanken, dog uden tillæg af 50 pct., jf. § 5, stk. 2 i protokollater om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og § 4, stk. 2 i protokollater om arbejdstids mv. for lærere ved efterskoler og frie fagskoler.*

*Stk. 2.* Nedsættelsen af arbejdstiden sker fra den normperiode, hvor læreren fylder 60 år.

*Stk. 3.* Der kan ikke gives overarbejdsbetaling i de normperioder, hvor arbejdstiden er nedsat. Hvis normen overskrides, afspadses de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

*Stk. 4.* For følgende lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren fylder 60 år og anmoder herom, medregnes der 21 minutter i arbejdstiden pr. times undervisning:

- Lærere omfattet af Organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning samt
- virksomhedsoverdragede lærere m.fl. fra almen voksenuddannelse til forberedende grunduddannelse, jf. § 12 til bilag 2 i Organisationsaftale for lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

*Stk. 5.* For lærere omfattet af Organisationsaftale for Fængselslærere m.fl., der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 170 timer årligt. Undervisningstimetallet i bestemmelsen om godtgørelse for undervisning ud over 750 timer, jf. § 11 stk. 1, i organisationsaftalen, nedsættes med 170 timer.

*Stk. 6.* Lærere omfattet af følgende organisationsaftaler er ikke omfattet af stk. 1-5:

- Organisationsaftale for Ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler),
- Organisationsaftale for Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.,
- Organisationsaftale for Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT),
- Organisationsaftale for Lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU) bortset fra virksomhedsoverdragede lærere fra almen voksenuddannelse omfattet af stk. 4 samt virksomhedsoverdragede lærere fra institutioner for erhvervsrettet uddannelse (undtaget SOSU-skoler) samt
- Organisationsaftale for Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

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

Lærere har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Læreren har fortsat fuld pensionsindbetaling 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.

#### **§ 14. Opgørelse af arbejdstiden**

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.

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 1:*

*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 præstere. 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, læreren skulle have arbejdet den pågældende dag.

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 2:*

*I det antal arbejdstimer, som læreren 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 feriedage medregnes.

4. Søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri, jf. § 6, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. Afspadsering, som er afviklet i normperioden, medregnes.
6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 13.
7. Med mindre andet aftales lokalt, gælder det, at 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 for lærere ansat ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

For øvrige skoler/institutioner omfattet af denne arbejdstidsaftale gælder det, at lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 12 arbejdstimer og 12 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 rådighedstjeneste for frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU). For øvrige skoler/institutioner medregnes først op til 12 arbejdstimer og herefter medregnes op til 12 timer rådighedstjeneste.

Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 7:*

*Ved indgåelsen af lokale aftaler tages der hensyn til lejrskolen/ studieturens formål og længde samt elevsammensætningen.*

*Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnet 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 mv. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 7 ikke efter nr. 8.

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

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 8:*

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.

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

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 9:*

Ved "tilkald" forstås, at læreren skal møde op på arbejdsstedet.

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

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 10:*

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 normperioden foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 5 kalenderdage à 7,4 timer pr. uge i ansættelsesperioden.

*Stk. 3.* Lærere på frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler mv., 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) Efter aftale mellem leder og lærer kan opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 267,31 kr. (31/3 2012-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.

### **§ 15. Overarbejde**

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 6 og § 14, stk. 2, godtgøres timerne med afspadsering 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. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

*Stk. 3.* Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 8, stk. 4, (plustid), godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

*Cirkulærebemærkning til § 15:*

*Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationstillæg på udbetalingstidspunktet.*

### **§ 16. Afspadsering**

Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode.

*Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 1:*



*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 førstkommande 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.

### **§ 17. Tillæg for delt tjeneste**

For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 61,22 kr. pr. gang (31/3 2012-niveau).

*Stk. 2.* Ved delt tjeneste, hvis samlede varighed inkl. de mellemliggende timer overstiger 11 timer, betales et tillæg på 6,59 kr. pr. time (31/3 2012-niveau) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer. Tillægget betales pr. påbegyndt halve time.

*Stk. 3.* Der kan ikke samtidig med tillæg for delt tjeneste ydes tillæg efter § 3 i aftale om natpenge mv. for ansatte i staten.

*Cirkulærebemærkning til § 17:*

*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 timer.*

### **§ 18. Planlægning, hviletid og fridøgn**

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

*Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 1:*

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

*Stk. 2.* Der er indgået aftale om dispensation fra hviletid/fridøgn, jf. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere.

*Stk. 3.* Der er endvidere indgået aftale om dispensation fra reglerne om hviletid/fridøgn for efterskoler, jf. bilag 1.10 til organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler. Dette bilag finder anvendelse i stedet for protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler.

### **Kapitel 3. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid**

#### **§ 19. Arbejdstidens tilrettelæggelse**

Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, inden for den daglige arbejdstid kl. 7.30-17.00. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet. På skoler/institutioner, hvor dele af undervisningstiden normalt ligger uden for 7.30-17.00, kan arbejdet dog tilrettelægges i overensstemmelse med skolens/institutionens åbningstid.

*Cirkulærebemærkning til § 19, stk. 1:*

*Skoler/institutioner, hvor dele af undervisningstiden normalt ligger uden for 7.30 – 17.00, er fx aftenundervisning ved voksenuddannelserne og AMU-aktiviteter.*

*Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning.*

*Stk. 2.* Ændringer i den planlagte arbejdstid uden for 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 starttidspunktet er tidligere og/eller sluttidspunktet senere end tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30.

*Cirkulærebemærkning til § 19, stk. 2:*

*Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske.*

#### **§ 20. Ulempegodtgørelse**

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på sønehelligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes

et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg, dog mindst 32,77 kr. (grundbeløb 31. marts 2012).

*Stk. 2.* Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og læreren konverteres til afspadsring.

*Stk. 3.* Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.

*Stk. 4.* Lærere, som ydes ulempegodtgørelse eller tilsvarende ydelser i henhold til andre aftaler, ydes ikke ulempegodtgørelse efter denne bestemmelse.

*Cirkulærebemærkning til § 20, stk. 4:*

*Lærere efter denne bestemmelse er lærere, som er omfattet af Organisationsaftalen for lærere m.fl. på forberedende grunduddannelse (FGU).*

*Cirkulærebemærkning til § 20:*

*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.*

*Sønehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24.*

*Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.*

*Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.*

*Der ydes således også tillæg for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.*

*Tillægget efter § 20 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 21.*

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

## **§ 21. Weekendgodtgørelse**

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 § 14.

*Stk. 3.* Der ydes herudover tillæg efter § 20.

*Stk. 4.* Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

*Cirkulærebemærkning til § 21:*

*Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling 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 overarbejde eller en deltidsbeskæftiget lærers 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, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.*

*Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 20 og weekendgodtgørelse efter § 21.*

## **§ 22. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.**

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 163,64 kr. (31/3 2012-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 20.

*Stk. 2.* Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikkepensionsgivende tillæg på 372,20 kr. (31/3 2012-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 20, og weekendgodtgørelse, jf. § 21.

## **Kapitel 4. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist uden for almindelig dagarbejdstid**

### **§ 23. Arbejdets tilrettelæggelse**

Fastlæggelsen af arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt placering af fridage, jf. § 24, meddeles læreren 4 uger forud for hver 3 måneders periode. Sker der ændringer, skal læreren orienteres så tidligt som muligt og normalt ikke med et varsel på mindre end 96 timer. Såfremt det sker med mindre end 96 timer, medregnes 1/3 arbejdstime pr. omlagt time i arbejdstidsopgørelsen.

*Cirkulærebemærkning til § 23:*

*Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til læreren ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning. Med formulering "skæv arbejdsbelastning" menes skæv arbejdsbelastning hen over normperioden og således ikke arbejde på skæve tidspunkter af døgnet.*

### **§ 24. Fridage**

Læreren har ret til mindst 26 fridage i hver 3 måneders periode. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelligdage i perioden, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor læreren i forvejen altid har fri.

*Stk. 2.* En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagen dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

*Stk. 3.* Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog

for givet, hvis den samlede frihed er på mindst 56 timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

*Stk. 4.* Arbejdstiden tilrettelægges sådan, at læreren så vidt muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge.

*Stk. 5.* Mindst 30 fridage pr. år skal placeres på søn- eller helligdage.

*Cirkulærebemærkning til § 24, stk. 5:*

*Ved ansættelse i dele af et år nedsættes retten til søn- og helligdagsfrihed forholds-mæssigt.*

*Søn- og helligdage, der falder i ferie- eller sygefraværsperioder, medregnes ved opgørelsen af de 30 dage.*

*Cirkulærebemærkning til § 24:*

*Ud over fridage efter § 24 kan der forekomme dage, hvor læreren holder fri på grund af afspadsering, samt dage, hvor læreren ikke er sat til tjeneste, fordi tjenesten på andre arbejdsdage er længere end en gennemsnitlig arbejdsdag.*

*Bestemmelserne om fridages længde, placering, inddragelse mv. gælder ikke for sådanne arbejdsfri dage.*

**§ 25.** Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Godtgørelsen beregnes dog på grundlag af mindst 6 timer for hver mistet fridag.

*Stk. 2.* Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 14.

*Cirkulærebemærkning til § 25, stk. 1 og 2:*

*Uanset arbejdets faktiske varighed ydes der godtgørelse for mindst 6 timer for hver fridag, der inddrages, dvs. mindst 9 timers afspadsering eller løn for 9 timer.*

*Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den inddragne fridag (omlægning af tjenesten).*

*Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 14, nr. 2.*

*Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.*

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

*Stk. 3. Tidspunktet for afspadsering skal varsles mindst 72 timer i forvejen.*

*Stk. 4. Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.*

*Cirkulærebemærkning til § 25, stk. 3 og 4:*

*Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.*

*Cirkulærebemærkning til § 25:*

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

## **§ 26. Ulempegodtgørelse**

For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, optjenes 3 timers afspadsering.

*Stk. 2. Ved aften- og nattjenester, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes dog 3 timers afspadsering for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført i dette tidsrum.*

*Stk. 3. Regnskabet over optjent afspadsering opgøres ved normperiodens udløb.*

*Stk. 4. Hvis den optjente afspadsering ikke er afviklet senest 6 måneder efter normperiodens udløb, godtgøres timerne med overarbejdsbetaling.*

*Stk. 5.* Der ydes herudover tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

*Stk. 6.* Lærere, som ydes ulempegodtgørelse eller tilsvarende ydelser i henhold til andre aftaler, ydes ikke ulempegodtgørelse efter denne bestemmelse.

*Cirkulærebemærkning til § 24, stk. 6:*

*Lærere efter denne bestemmelse er lærere, som er omfattet af Organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler eller Organisationsaftalen for lærere m.fl. på forberedende grunduddannelse (FGU).*

## **Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 27. Ikrafttræden og opsigelse**

For skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. januar 2022, jf. dog stk. 2 og 5.

*Stk. 2.* Følgende bestemmelser gælder fra 1. oktober 2021 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra kalenderåret 2022:

- § 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau ift. kalenderåret 2022
- § 9. Opgaveoversigten ift. kalenderåret 2022
- § 10. Forberedelse ift. kalenderåret 2022
- § 12. Nyansatte lærere ift. kalenderåret 2022
- § 18. Tilrettelæggelse af den daglige arbejdstid ift. kalenderåret 2022
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilrettelæggelse ift. kalenderåret 2022.

*Stk. 3.* For skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

*Stk. 4.* Følgende bestemmelser gælder fra 1. januar 2022 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra skoleåret 2022/2023:

- § 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau ift. skoleåret 2022/2023
- § 9. Opgaveoversigten ift. skoleåret 2022/2023
- § 10. Forberedelse ift. skoleåret 2022/2023
- § 12. Nyansatte lærere ift. skoleåret 2022/2023



- § 18. Tilretteæggelse af den daglige arbejdstid ift. skoleåret 2022/2023
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilretteæggelse ift. skoleåret 2022/2023.

*Stk. 5.* § 13a om ret til nedsat arbejdstid fra 60 år gælder fra 1. august 2021 for skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode, og fra 1. januar 2022 for skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode.

*Stk. 6.* Statens arbejdstidsaftale af 10. oktober 2019 (Medst.nr. 082-19) finder ikke anvendelse for ansatte omfattet af Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten fra 1. januar 2022 for skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode og fra 1. august 2022 for skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

*Stk. 7.* Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 1. juli 2021

Lærernes Centralorganisation  
**Gordon Ørskov Madsen**

Skatteministeriet,  
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen  
**Pernille Jung**

Centralorganisationen af 2010  
**Jesper K. Hansen**



## Rådgivningsmulighed

### Det frie skoleområde (frie grundskoler, efterskoler, frie fagskoler)

#### 1.

I tilfælde af, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant sammen anmode den relevante skoleforening og den faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. På efterskoleområdet kan ledelse og tillidsrepræsentant sammen eller hver for sig anmode Børne- og Undervisningsministeriet og den faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. En mulig løsning er, at parterne sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

#### 2.

I tilfælde af, at bistand jf. pkt. 1. ikke har ført til, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant fungerer, eller der ikke har kunnet opnås enighed om at søge bistand, kan ledelse eller tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode de centrale parter om fælles rådgivning 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 ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

*Cirkulærebemærkninger:*

*Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parters inspiration fra erfaringer på skoler/ institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.*

### Erhvervsskoler mv., SOSU, FGU, AMU, VUC

#### 1.

I tilfælde af, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse eller tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode Børne- og Undervisningsministeriet og den relevante faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. En

mulig løsning er, at parterne sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

## 2.

I tilfælde af, at bistand jf. pkt. 1. ikke har ført til, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode de centrale parter om fælles rådgivning 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 ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

*Cirkulærebemærkninger:*

*Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parters inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.*

### **Øvrige områder (Danske Røde Kors Asylafdelinger, fængselslærere og lærere ved SKT)**

I tilfælde af at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen 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 ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

*Cirkulærebemærkninger:*

*Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parters inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.*

## Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales følgende:

### Anvendelsesområde

**§ 1.** Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Skatteministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

*Stk. 2.* Aftalens bestemmelser finder anvendelse, i det omfang der ikke i de enkelte kollektive aftaler, overenskomster mv. er fastsat regler, der som minimum giver de ansatte tilsvarende rettigheder.

*Stk. 3.* Aftalen finder ikke anvendelse, hvis der i særlovgivningen eller i bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

*Stk. 4.* Aftalen finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler herimod, jf. artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet samt artikel 1, stk. 3, i arbejdstidsdirektivet.

*Stk. 5.* Aftalen finder ikke anvendelse på mobile ansatte, jf. § 2, nr. 5, som er omfattet af forordning (EØF) 3820/85 af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport.

## **Definition af aftalens begreber**

**§ 2.** I denne aftale defineres:

- ”arbejdstid” som det tidsrum, hvori den ansatte er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, herunder pauser, der medregnes i arbejdstiden
- ”hviletid” som det tidsrum, der ikke er arbejdstid
- ”natperioden” som tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 05.00
- ”natarbejder” som en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder
- ”mobil ansat” som en ansat, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en institution, der udfører passager- eller godstransport ad vej eller luftvej.

## **Daglig og ugentlig hviletid**

**§ 3.** Den daglige og ugentlige hviletid fremgår af arbejdsmiljølovgivningen samt af de aftaler om hviletid og fridøgn, der indgås i tilknytning hertil.

## **Pauser**

**§ 4.** En ansat, hvis daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang og med en sådan placering inden for arbejdsdagen, at formålet med pausen tilgodeses.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

## **Ugentlig arbejdstid**

**§ 5.** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid reguleres af de enkelte overenskomster, aftaler mv.

*Stk. 2.* Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer, inkl. overarbejde, beregnet over en periode på 4 måneder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages

ikke i eller er neutrale i forhold til beregning af gennemsnittet.

*Stk. 3.* Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode i stedet for den i stk. 2 nævnte opgørelsesperiode, dog således at perioden maksimalt kan udgøre 12 måneder.

*Stk. 4.* Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.

## **Natarbejde**

**§ 6.** Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit beregnet over en periode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

*Stk. 2.* Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode, i hvilken de udfører natarbejde.

*Stk. 3.* Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år.

*Stk. 4.* Natarbejdere, der har helbredsproblemer, som påviseligt skyldes natarbejdet, skal i videst muligt omfang overføres til passende dagarbejde.

*Stk. 5.* Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

## **Fravigelser fra aftalens bestemmelser**

**§ 7.** Vedkommende ministerium, styrelse eller institution kan efter aftale med

de(n) pågældende personaleorganisation(er) eller disses lokale repræsentanter fravige aftalens bestemmelser inden for de rammer, der er fastsat i artikel 17 i direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

*Stk. 2.* Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om fravigelser af den i stk. 1 nævnte karakter, kan spørgsmålet, hvis en af parterne måtte ønske det, henvises til forhandling mellem Finansministeriet og den/de berørte centralorganisation(er).

### **Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 8.** Aftalen har virkning fra den 1. april 2021. Samtidig ophæves aftale af 18. juli 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april.

København, den 2. juli 2021

Offentligt Ansattes Organisationer  
(Det Statslige Område)  
**Rita Bundgaard**

Skatteministeriet,  
Medarbejder- og  
Kompetencestyrelsen  
**Frederik Sindberg Walther**

CO10 – Centralorganisationen af 2010  
**Jesper K. Hansen**

Akademikerne  
**Lars Qvistgaard**

Lærernes Centralorganisation  
**Gordon Ørskov Madsen**



## **Samarbejde på centralt niveau**

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 samarbejder, jf. aftalens § 4, om at indhente fælles viden fra ledelser og tillidsrepræsentanter på institutioner/skoler om erfaringer med samarbejdssporet.

De centrale parter samarbejder med henblik på at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Den indhentede fælles viden danner grundlag for årlige drøftelser mellem parterne på centralt niveau om erfaringer med samarbejdssporet på tværs af skoler/institutioner inden for de respektive skoleformer omfattet af aftalen, jf. afsnit A nedenfor.

Den indhentede fælles viden understøtter endvidere de centrale parter rolle i rådgivningssporet, jf. bilag 2.

De centrale parter indhenter fælles viden fra skoler/institutioner ved gennemførelse af i alt tre surveys, jf. neden for afsnit B.

### **A. Drøftelser mellem de centrale parter**

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 afholder årligt et antal møder med henblik på at drøfte erfaringer med samarbejdssporet på skoler/institutioner inden for samme eller sammenlignelige områder/skoleformer. På grundlag af den indhentede fælles viden drøfter parterne, hvordan arbejdstidsaftalen understøtter det lokale samarbejde, og om aftalen opfylder sit formål i relation til at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Parterne holder mindst et årligt møde med henblik på at drøfte erfaringer med samarbejdssporet på følgende skoleformer/områder:

- Det frie skoleområde
- Erhvervsskoleområdet, herunder forsvarets civile faglærere fængselslærere, lærere ved SKT samt AMU
- FGU
- VUC
- SOSU
- Lærere og børnehaveklasseledere ved Dansk Røde Kors Asylafdeling.

De centrale parter aftaler de nærmere rammer for drøftelserne, herunder deltagerkredsen, idet sigtet også er at udveksle og drøfte erfaringer med samarbejdssporet inden for skole-/institutionsformerne.

## **B. Indhentning af fælles viden**

De centrale parter gennemfører i fællesskab surveys (spørgeskemaundersøgelse) med henblik på at indhente fælles viden om erfaringer med samarbejdssporet på tværs af skoler/institutioner og skoleformer.

Gennemførelse af surveys bidrager endvidere til at understøtte, at ledelse og tillidsrepræsentant på den enkelte skole/institution sammen forholder sig til, hvordan arbejdstidsaftalen bidrager til kvalificerede lokale drøftelser om ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid.

Der udarbejdes en fælles survey, som stiles til ledelse og tillidsrepræsentant på skolerne/institutionerne med opfordring til at indsende en fælles besvarelse. Besvarelsene indsendes til de centrale parter efter nærmere fastlagte bestemmelser.

Parterne er enige om, at de fælles surveys på skole-/institutionsniveau til brug for de centrale parter fokuserer på, hvordan ledelse og tillidsrepræsentant vurderer, at samarbejdet har fungeret i forhold til de elementer af samarbejdssporet, som er indeholdt i aftalens § 5, herunder hvordan formålet med samarbejdet vurderes at være opfyldt.

Parterne udarbejder i fællesskab de konkrete spørgsmål til brug i surveyen. Spørgsmålene baseres på følgende tematiske indholdselementer:

- 1) Hvorvidt de lokale parter oplever, at de enkelte elementer i samarbejdssporet bidrager til kvalificerede drøftelser af ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid:
  - Grundlaget for ledelsens prioriteringer
  - Skole-/institutionsplanen
  - Samarbejds mødet
  - Indhentelse af fælles viden og erfaringer.
- 2) Hvorvidt samarbejdssporet skaber transparens i planlægningen og opgavefordelingen samt i forhold til ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid.
- 3) Hvorvidt de enkelte elementer i samarbejdssporet har givet lærerne et indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid og bidraget til balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.
- 4) Hvorvidt drøftelserne i samarbejdssporet har understøttet sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.
- 5) Hvorvidt opgaveoversigten har bidraget til at understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver.
- 6) Hvorvidt det på skoler/institutioner, som er opdelt i afdelinger og/eller på flere geografiske lokaliteter, er lykkedes at tilrettelægge samarbejdet herunder afholdelse af samarbejds mødet på en sådan måde, som opfylder formålet med samarbejdssporet.
- 7) Hvorvidt de lokale parter har anvendt de procesværktøjer, der er udarbejdet af de centrale parter.

Spørgeskemaet til brug for surveyen indledes med grunddata herunder om skoleform, skole/institution (anonymiseres).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen indsamler og opbevarer data.

### **Tidsmæssig placering af surveys**

Medmindre andet aftales mellem parterne gennemføres der tre surveys som følger:

- Der gennemføres en første survey medio 2023, med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse

med planlægning af skoleåret 2022/2023 og 2023/2024 hhv. kalenderåret 2023 fsva. de skoler/institutioner, som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra de første hele gennemløb af årshjulet - som grundlag rådgivningssporet og erfaringsudveksling).*

- Der gennemføres en anden survey primo 2025 med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdsporet i forbindelse med planlægningen af skoleåret 2024/2025 hhv. kalenderårene 2024 og 2025 fsva. de skoler/institutioner, som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra gennemløb af årshjul efter forventet begyndende fastlagt lokal praksis for samarbejdet).*
- Der gennemføres en tredje survey medio 2026 med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægning af skoleåret 2025/2026 og 2026/2027 hhv. kalenderåret 2026 fsva. de skoler/institutioner, som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra gennemløb af årshjul efter forventet fastlagt lokal praksis for samarbejdet baseret på indhentede erfaringer fra tidligere år - som grundlag for rådgivningssporet og erfaringsudveksling).*

## Protokollat 1. Hviletid og fridøgn

Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 til 8 timer op til 12 gange pr. normperiode for den enkelte lærer. Det kan lokalt aftales, at nedsættelsen kan ske op til 20 gange pr. normperiode.

*Stk. 2.* Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt.

*Stk. 3.* Der kan højst være op til 10 døgn mellem 2 fridøgn. 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.

*Cirkulærebemærkninger til protokollat 1:*

*Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 2.*

*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.*

*Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til læreren ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.*

*Det forudsættes endvidere, at tillidsrepræsentanten orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/ eller tjenestefordelingen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.*

*Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af arbejdspladsens forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.*