

uddannelses
forbundet

OVERENSKOMST OK 18

Arbejdstid på

VUC

(AVU, FVU og OBU)

.....

med
Uddannelsesforbundets
kommentarer

Overenskomst OK 18 om arbejdstid på VUC (AVU, FVU og OBU) - med Uddannelsesforbundets kommentarer

Indhold

Overenskomst OK 18 om arbejdstid ved VUC (AVU, FVU og OBU).	2
Organisationsaftalens bestemmelser om arbejdstid	3
§ 6 Opgaveoversigten - opsummering med bilag til organisationsaftalen...	5
Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten	8
Gennemgangen af Tjenestemændenes arbejdstidsaftale (TA)	9
Rammeaftale	10
Kapitel 1. Dækningsområde mv.	12
Lokalaftaler	16
Kapitel 2. Fællesbestemmelser	18
Arbejdstidens længde	18
Arbejdstidsopgørelsen	24
Over- og merarbejdsgodtgørelse	28
Arbejdstidens tilrettelæggelse.....	38
Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagsarbejdstid	42
Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagsarbejdstid	46
Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser.....	50
Bilag 1a til Organisationsaftalen	52
Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer	52
Bilag 1b til Organisationsaftalen.....	55
Undervisningstid - OK18.....	55

Overenskomst OK 18 om arbejdstid ved VUC (AVU, FVU og OBU) - med Uddannelsesforbundets kommentarer

Med overenskomstfornyelserne OK 18 har Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation indgået ny overenskomst for lærere ved VUC:

“Organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning.”

Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om nye arbejdstidsregler.

Parterne har formuleret bilag til organisationsaftalen, jf. bilag 1a og 1b.

Parternes fælles tilkendegivelse om arbejdstid er udtryk for, at de centrale parter påtager sig et ansvar for at fremme et godt samarbejde på skolerne, og parterne ønsker med bilagene at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.

Med Overenskomsten OK-18 gælder således pr. 1. april 2018 følgende regler om arbejdstid:

- Organisationsaftalen for VUC §§ 6-14 om Arbejdstid (Finansministeriets cirkulære af 9/7-19)
- Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten (TA) (Finansministeriets cirkulære af 9/6-15)

Som det fremgår følger lærerne den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog fravigelser i Organisationsaftalens §§ 6-14.

I denne pjece gennemgås de to regelsæt. De særlige forhold ved VUC, der er særlige i forhold til arbejdstid for tjenestemænd i staten, beskrives først.

Organisationsaftalens bestemmelser om arbejdstid

Organisationsaftalen indeholder følgende regler om arbejdstid for lærere m.fl. ved AVU, FVU og OBU samt ved danskuddannelse for voksne udlændinge og voksenspecialundervisning ved VUC:

- § 6. Arbejdstid for lærere
- § 7 Godtgørelse ved 750 timers undervisning
- § 8 Særlige regler for lærere, der er fyldt 60 år
- § 9 Særligt tillæg for udfasning af 60-årsregel
- § 10 Nedsat arbejdstid ved fyldt 50 år
- § 11 Ændring af beskæftigelsesgrad for lærere
- § 12 Undervisning mv. ved hf
- § 13 Flere arbejdssteder
- § 14 Arbejdstid for konsulenter

Bestemmelserne i §§ 6-14, som er særlige atypiske i forhold til aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten (TA), er bestemmelserne om opgaveoversigten, aldersreduktion og nedsat arbejdstid ved fyldt 50 år. Øvrige bestemmelser er videreført fra det tidligere Arbejdstidsprotokollat for lærere ved VUC.

De øvrige fravigelser (værnsregler) er naturligvis også atypiske i forhold til Tjenestemændenes arbejdstidsaftale (TA), men vi har vurderet, at det giver det bedste overblik, hvis disse bestemmelser kobles til gennemgangen af TA, hvor det er relevant.

§ 6. Arbejdstid for lærere

Lærere følger efter lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

Stk. 3. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 4. Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til læreren. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, læreren påtænkes at løse i normperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 4:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Ledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Med indførelse af nye arbejdstidsregler er det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet inden for deres arbejdstid. For at understøtte denne dialog kan der på den enkelte skole etableres et tidsregistreringssystem.

Der henvises herudover til bilag 1a og bilag 1b.

Stk. 5. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

Ad § 6 Opgaveoversigten - opsummering fra bilag til organisationsaftalen

Opgaveoversigten bliver til på baggrund af en dialog mellem lærer og ledelse. Dialogen bør rumme en drøftelse af, hvilke opgaver læreren skal varetage, opgavernes omfang og kvaliteten i opgaveløsningen samt lederens overordnede forventning til tidsforbruget.

Ved TR's drøftelser med ledelsen vil det være hensigtsmæssigt at få fastlagt tydelige rammer for dialogen og selve opgaveoversigten.

Eksempel på skabelon / rammer for dialogen og opgaveoversigtens udformning:

På VUC'et har man aftalt følgende rammer for dialogen mellem nærmeste leder og lærer om opgaveoversigten:

- Formålet med dialogen er 1) at afklare, hvilke opgaver læreren skal udføre, 2) at drøfte kvalitetsniveauet i opgaveløsningen 3) samt på den baggrund at vurdere, hvor meget tid, der skal afsættes til opgaveløsningen.
- Der er ikke tale om en akkord, men en gensidig forventningsafstemning, der skal optimere såvel lederens som lærerens planlægning. En form for arbejdstids budget.
- Dialogen foregår normalt 1-2 måneder før normperioden. Der afsættes ca. ½ time til samtalen.
- Følgende tjekliste udgør et minimum af emner, der drøftes under dialogen:
 - ✓ Hvor mange undervisningstimer forventes læreren at skulle have?
 - ✓ Hvilke typer af undervisning er der tale om?
 - ✓ Hvor meget forberedelsestid forventes læreren at anvende på de forskel lige undervisningstyper?
 - ✓ Skal læreren forestå eksaminer og censorater mv., og hvilket tidsforbrug forventes i givet fald?
 - ✓ Varetager læreren andre funktioner, og i givet fald i hvilket omfang?
 - ✓ Skal læreren løse større opgaver, såsom udviklingsopgaver mv.? (ved større opgaver forstås opgaver, hvor tidsforbruget forventes at være større end 20 timer)
 - ✓ I hvilket omfang skal læreren deltage i kompetenceudvikling?
 - ✓ Har læreren særlige tidspuljer, der skal afvikles i normperioden? (fx overført ferie, barsel, afspadsering, aldersreduktion mv.?)
 - ✓ Hvorledes forventes arbejdet fordelt på normperiodens semestre / halvår?

§ 7 Godtgørelse

I § 7 videreføres bestemmelsen om ydelse af godtgørelse for hver times undervisning på 98,45 kr. (1.10.19) ved undervisning ud over 750 timer.

Undervisningstimerne beregnes ud fra det udvidede undervisningsbegreb.

§ 8 Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år - Aldersreduktion

De hidtidige bestemmer om aldersreduktion udfases. Hidtil har VUC-lærere, der er fyldt 60 år, haft ret til at få medregnet yderligere 21 minutter i arbejdstidsopgørelsen pr. times undervisning.

Undervisningstimerne beregnes ud fra det udvidede undervisningsbegreb. Timerne har kunnet medregnes fra den normperiode, hvori lærerne fyldte 60 år.

Udfasningen sker gennem:

1. De hidtidige bestemmelser opretholdes for VUC-lærere, der er fyldt 57 år senest den 31.7.2013.
2. VUC-lærere, der pr. 31.7.2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til at få godskrevet 175 timer årligt mod en tilsvarende lønnedgang, men uændret pensionsoptjening.
3. VUC-lærere der pr. 31.7.2013 ikke fyldt 50 år har ikke ret til aldersreduktion.
4. Som en kompensation for denne udfasning ydes der med virkning fra den 1. august 2014 et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 3.282 (1.10.2019) jf. § 9.

§ 12 HF-undervisning

I § 12 videreføres bestemmelsen om vilkår og tillæg ved undervisning mv. ved den studieforberedende enkeltfagsundervisning for voksne, HF-undervisningen.

Tillæg udgør på 35,00 kr. (1.10.15) pr. time. Tillægget kan højst ydes for 840 timer årligt.

§ 13 Flere arbejdssteder

I § 13 videreføres bestemmelserne for lærere med flere arbejdssteder dvs. bestemmelser om fastsættelse af et hovedarbejdssted, hvor hovedparten af tjenesten er placeret, om ændring af hovedarbejdssted (væsentlig vilkårsændring), om tjenestereglerne (reglerne for tjeneste uden for det faste arbejdssted), om beregning af kørselsgodtgørelse og medregning af arbejdstid.

§ 14 Arbejdstid for konsulenter

I § 14 fastslås, at konsulenter følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten (TA). Konsulenter er dog ikke omfattet af organisationssaftalens §§ 6-13 eller af § 8 i TA om godtgørelse ved overtid. Disse bestemmelser omfatter kun læreransatte. Konsulenternes normperiode følger de almindelige regler i TA og udgør 1 måned. Konsulenter er iht. organisationsaftalens § 14 omfattet af bestemmelserne om merarbejds godtgørelse i § 9 i TA.



Arbejdstid for tjenestemænd i staten

Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten

Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 9. juni 2015 indgået vedlagte aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 er der aftalt nye bestemmelser om opsparringsdage, som erstatter de hidtil gældende bestemmelser om konverterede omsorgsdage, jf. aftale af 5. maj 2015 om opsparringsdage, der er indarbejdet i § 11. Ændringerne indebærer bl.a., at afviklingen af de opsparede dage efter den 1. maj 2015 ikke længere kan fastlægges ensidigt af den ansatte, men skal ske efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Herudover gælder det efter den 1. maj 2015, at opsparringsdage, som ikke er afviklet ved en ansats fratræden, skal godtgøres kontant.

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Denne medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

Generelle bemærkninger

Aftalen omfatter tjenestemænd i staten og gælder desuden på en række overenskomstråder.

I fællesoverenskomsten på OAO-området er det således fastsat, at TA finder anvendelse, medmindre andet fremgår af den enkelte organisationsaftale.

I henhold til fællesoverenskomsten med LC, OC og CO 10 og på overenskomstrådet i øvrigt gælder TA derimod kun, hvis det udtrykkeligt fremgår af den enkelte organisationsaftale eller overenskomst.

For yderligere information om arbejdstidsreglerne henvises til kap. 19 i Moderniseringsstyrelsens Personaleadministrative Vejledning (PAV). Se www.pav.perst.dk

Gennemgangen af Tjenestemændenes arbejdstidsaftale (TA)

Systematikken i pjecen er, at aftaleteksten i TA står på venstre side, mens Uddannelsesforbundets kommentarer er placeret til højre for aftaleteksten.

Tjenestemændenes arbejdstidsaftale

Generelle bemærkninger

Som det fremgår, er aftale af 9. juni 2015 om arbejdstid for tjenestemænd i staten indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne (CFU).

I dag består CFU af følgende centralorganisationer: OAO, SKAF (CO10 og LC) og AC.

Aftalen omfatter tjenestemænd i staten og gælder desuden på en række overenskomstområder.

Aftalen trådte i kraft den 1. maj 2015.

Overenskomst om arbejdstid for lærere ved VUC har virkning fra 1. april 2018. Som det endvidere fremgår, indeholder Personaleadministrative Vejledning (PAV) bidrag til fortolkningen af aftalen.

I dette notat er der medtaget de mest relevante fortolkninger fra PAV.

Rammeaftale

1. Arbejdstidsaftalen er en rammeaftale, der fastlægger de grundlæggende regler, som statens arbejdspladser generelt må antages at have brug for, f.eks. regler om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen samt overtid- og ulempegodtgørelse.

Hvis de lokale parter er enige om det, kan aftalen både suppleres og fraviges ved lokal aftale indgået efter § 3. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis man på den enkelte arbejdsplads har behov for regulering af forhold, som ikke er omtalt i den generelle arbejdstidsaftale, eller for regler af et andet indhold.

To regelsæt

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

Reglerne for ansatte, 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 nogle fællesbestemmelser (kap. 2), der suppleres med særbestemmelser for henholdsvis ansatte med almindelig dagarbejdstid (kap. 3) og ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid (kap. 4).

Kursusdeltagelse

3. Ansatte, der deltager i kurser efter pålæg eller anmodning fra ansættelsesmyndigheden, får arbejdstid og rejsetid samt ulempegodtgørelser i forbindelse med kurser beregnet efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Tilsvarende gives der ulempegodtgørelser efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Lokale aftaler om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse, der var indgået forud for 1. oktober 2006, er dog opretholdt, jf. arbejdstidsaftalens § 18, stk. 4.

Ved deltagelse i kurser i øvrigt, dvs. kurser som ikke indgår som en del af tjenesten, kan ansættelsesmyndigheden efter en konkret vurdering yde tjenestefrihed med eller uden løn efter de almindelige regler herom.

Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 9. juni 2015.

Rammeaftale

Ad pkt. 1

Det understreges, at TA er en rammeaftale, der både kan fraviges og suppleres, hvis det skønnes nødvendigt på den enkelte arbejdsplads. Aftalen lægger således op til, at der lokalt kan aftales regler, der er tilpasset arbejds- og personaleforholdene på den enkelte arbejdsplads.

Ad pkt. 2

Det præciseres, at der er to regelsæt for regulering af arbejdstiden. Der skelner mellem:

- Ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og som derfor normalt har fri i weekenden.
- Ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum, dvs. ansatte som i et ikke ubetydeligt omfang arbejder om aftenen/natten eller i weekenden.

Det kan have betydning for lærere ved VUC - [se bemærkning til § 2 s. 13.](#)

Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Aftalen gælder ikke for undervisere.

Stk. 3. Ansatte med arbejde til søs er ikke omfattet af reglerne om fridage i § 12, stk. 3, § 15 og § 16.

Stk. 4. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid i § 6.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 4:

Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der er forbundet med et direkte personaleansvar.

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

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

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

Cirkulærebemærkning til § 2:

Arbejdstidsaftalen skelner mellem

a) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og

b) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.

Begge grupper er omfattet af nogle fællesbestemmelser om arbejdstidens længde, arbejdstidsoppgørelsen, over- og merarbejde samt arbejdstidens tilrettelæggelse, jf. kap. 2 (§§ 4 - 12).

For ansatte med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 13 - 14).

For andre ansatte suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 15 - 17).

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

Ad § 1, stk. 2

Det fremgår af § 1, stk. 2, at aftalen ikke gælder for undervisere. Iht Organisationsaftalen er det imidlertid fastlagt, at VUC-lærere m.fl. – med enkelte undtagelser – skal følge bestemmelserne i TA.

Ad § 2

§ 2 sonderer mellem ansatte med almindelig arbejdstid og ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Begge grupper er omfattet af bestemmelserne i TA's kapitel 2.

For ansatte med almindelig arbejdstid gælder bestemmelserne i kapitel 3, hvis arbejdstiden lejlighedsvis placeres uden for almindelig dagarbejdstid.

Ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid er ud over fællesbestemmelserne i kapitel 2 også omfattet af kapitel 4.

Iht. Organisationsaftalens værnsregel fastlagt, at VUC-læreres arbejdstid normalt tilrettelægges på hverdage, mandag til fredag. Det svarer umiddelbart til forståelsen i TA af, hvorledes gruppen af ansatte med normal arbejdstid afgrænses.

Men i modsætning til de øvrige undervisningsområder er der ikke i afgrænsningen medtaget ordene " i dagtimerne", hvilket understreger, at der kan finde aftenundervisning sted på VUC.

Herudfra er det dog Uddannelsesforbundets tolkning, at VUC-lærere som udgangspunkt er ansatte med almindelig dagsarbejdstid dog med forekomst af aftenarbejde i mindre omfang, og derfor er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 og 3.

For fuldstændighedens skyld kommenteres særbestemmelserne i **kapitel 4 s. 47** kortfattet i denne sammenhæng.

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 medarbejder skal følge, bør der lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dag-arbejdstid, hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.

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

En ansat, der har aftenvagt en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvagt seks gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for ansatte 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 ansat, 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 ulempetillæg og weekendgodtgørelse efter kap. 3.

Foretages der derimod en varig omlægning af arbejdstiden, f.eks. fra dagtjeneste til skifteholdstjeneste, overgår den ansatte til bestemmelserne for andre ansatte i kap. 4.

Dette gælder også, hvis omlægningen sker for en begrænset, men dog ikke ganske kortvarig periode, f.eks. hvis en medarbejder i en måned som led i et projekt får om- lagt sin normale dagtjeneste til skiftende vagter.

Der kan eventuelt indgås lokal aftale om, hvad der skal gælde under en sådan tidsbe- grænset omlægning.

Ad § 2 fortsat

Ad Cirkulærebemærkningerne

Som det fremgår af bemærkningerne, angiver aftalen ikke præcise kriterier for, hvornår arbejdstiden må anses for normalt at være placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Det understreges, at fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.

Der skal således tages stilling til, hvilket af de to regelsæt den ansatte skal følge. Der bør ved den beslutning lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dag-arbejdstid. Der peges på hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.

Uddannelsesforbundets vurdering er, at langt de fleste for ikke at sige alle VUC-lærere vil blive omfattet af kapitel 3, idet de ved eventuelt aftenarbejde eller weekendarbejde ydes ulempetillæg på 25 % af timelønnen pr. arbejdstime jf. aftalens § 13.

Lokalaftaler

§ 3. Aftalens bestemmelser kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, de bemyndiger hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisationer eller dem, de bemyndiger hertil.

Stk. 3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale.

Cirkulærebemærkning til § 3:

De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages.

Finansministeriet forudsætter, at kompetencen til at indgå lokalaftaler videregives i videst muligt omfang. Centralorganisationerne har tilsvarende henstillet til medlemsorganisationerne, at de videredelegerer aftaleretten til de lokale tilidsrepræsentanter eller, hvor sådanne ikke findes, til eventuelle lokale afdelinger.

Ad § 3

Det har været debatteret, hvorvidt der ikke længere kan indgås lokale aftaler. På den ene side har Moderniseringsstyrelsen indskærpet, at ledelsesrummet ikke bør begrænses gennem lokale aftaler. På den anden side har man tilkendegivet, at der ikke rent juridisk er hindringer for at indgå lokale aftaler.

Det er Uddannelsesforbundets vurdering, at Moderniseringsstyrelsens indskærper primært sigter mod, at der ikke skal indgås aftaler om indholdet i arbejdstiden (såsom akkorder for forberedelsestid, tid til opgaverrettelse, tid til eksamensafholdelse mv.).

Moderniseringsstyrelsen har også lagt vægt på, at lærernes arbejdstid skulle "normaliseres".

På baggrund heraf er det Uddannelsesforbundets vurdering, at man på uddannelsesinstitutioner – i lighed med andre statslige institutioner – ikke vil være underlagt administrative begrænsninger i forhold til at indgå lokale aftaler om, hvor og hvornår arbejdet skal foregå.

Denne vurdering er bekræftet ved OK 15, hvor parterne i resultatpapiret henleder opmærksomheden på, at lokalaftaler kan være et udkomme af drøftelserne om principperne for arbejdstilrettelæggelsen

Ad § 3

omhandler adgangen til at indgå lokalaftaler. Det fremgår, at aftalens bestemmelser kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Det fremgår endvidere af cirkulærebemærkningerne, at det forudsættes, at såvel ministerier som centralorganisationer delegerer kompetencen til at indgå lokalaftaler i videst mulig omfang.

Endelig fremgår det at lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder - medmindre andet aftales.

Ifølge TA er adgangen til at indgå lokale aftaler, således alene begrænset af, at disse lokale aftaler skal respektere arbejdsmiljølovgivningen og aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Det kan endvidere af cirkulærebemærkningerne udledes, at det er tillidsrepræsentanten, der har kompetencen til at indgå lokale aftaler. Enkelte medarbejdere kan således ikke indgå aftaler, der fraviger TA.

Kapitel 2. Fællesbestemmelser

Arbejdstidens længde

§ 4. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 måned. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 2:

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

Arbejdstiden for perioden beregnes som 7,4 timer x antallet af kalenderdage, ekskl. fridage og eventuelle søgnehellidage.

Ved fridage forstås for ansatte med almindelig dagarbejdstid periodens lørdage og søndage, for andre ansatte fridage i henhold til § 15.

Søgnehellidage 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.

Deltid

§ 5. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. § 4, stk. 2, og lønnen forholdsmæssigt.

Ad § 4

Ifølge TA udgør den normale arbejdstid ved fuldtidsbeskæftigelse gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden beregnes ifølge TA for en periode på 1 måned.

Den bestemmelse er fraveget i overenskomsten, hvor det er fastlagt, at arbejdstiden beregnes for en periode på et år, når det gælder VUC-lærere.

Selve metoden til at opgøre arbejdstiden må antages at følge reglerne i TA. Heraf fremgår, at arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Ved fridage forstås for ansatte med almindelig arbejdstid lørdage og søndage. Der er 104 fridage.

Ved helligdage forstås skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

Det betyder, at det normale arbejdstimetal vil variere fra år til år, alt efter hvor mange helligdage, der falder på lørdage og søndage.

Eksempel for 2016:

Antal kalenderdage = 366 dage

Antal søgne-/helligdage = 8 dage

Antal lørdage/søndage = 105 dage

Normperioden udgør:

$366 \text{ dage} - 8 \text{ dage} - 105 \text{ dage} = 252 \text{ dage} \text{ á } 7,4 \text{ timer} = 1.872,2 \text{ timer}$

- Minus 185 ferietimer = 1687,2 timer

Ad § 5

Ved deltidsansættelse skal man (jf. § 8. stk. 2) være opmærksom på, at timer ud over deltidsnormen kun udløser overtidsbetaling, hvis timerne overstiger arbejdstidsnormen for fuldtidsbeskæftigede.

Plustid

§ 6. For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/ de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 4 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 4, stk. 2, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Ad § 6

Bestemmelserne i TA om plustid svarer til bestemmelserne, der har været gældende i den hidtidige arbejdstidsaftale.

Det betyder, at der først kan indgås individuelle aftaler om plustid, hvis der forinden er indgået aftale mellem TR og ledelsen om, at bestemmelserne om plustid kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen.

Er der indgået en aftale mellem TR og ledelse, kan der indgås individuelle aftaler om en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end 37 timer, dog maksimalt 42 timer om ugen.

Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden og lønnen (inkl. pension mv.) forholdsmæssigt.

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

Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 1: Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i arbejdstidsaftalen og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parters enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuel bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold, indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 2: Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed.

Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. § 1, stk. 4.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 4: Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie samt opsparings- og omsorgsdage.

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

Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, med mindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 5: For overenskomstansatte, der følger TA, beregnes pensionsbidraget med den i overenskomsten fastsatte procentsats af den forhøjede løn, og beløbet indbetales til den sædvanlige overenskomstmæssige pensionsordning.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 6: Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 7: Arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, vil i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratræden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 7. Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdsdage medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejds-giveren og ikke må forlade arbejdsstedet.
2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for ansatte på deltid eller plustid et forholdsmæssigt timetal.
3. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.
4. Rådighedstjeneste i hjemmet medregnes med 1/3 og rådighedstjeneste på arbejdsstedet med 3/4.
5. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde, eller tilkaldet sker som led i rådighedstjeneste.

Cirkulærebemærkning til § 7:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid, medmindre dette er aftalt lokalt.

Cirkulærebemærkning til § 7, nr. 2:

Fravær med ret til løn er f.eks. sygedage, afspadsering, feriedage og tjenestefrihed med løn.

Cirkulærebemærkning til § 7, nr. 3:

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

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

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

Ad § 7

Af punkt 1 i § 7 fremgår, at tiden medregnes mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet.

Udgangspunktet er således, at alt arbejde foregår på arbejdsstedet, samt at arbejdsgiveren meddeler, hvornår den ansatte skal møde, og hvornår man kan forlade arbejdsstedet.

Ønsker ledelsen og de ansatte at fravige dette udgangspunkt, mener Uddannelsesforbundet, at det bør ske gennem en lokal aftale, der skal indgås mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

På mange arbejdspladser, der er omfattet af TA, har man fælles forståelser om flekstidsordninger og hjemmearbejde for at gøre arbejdsvilkårene mere fleksible til gavn for både ledelse og de ansatte.

Omkring pauser fremgår det af TA, at de medregnes i arbejdstiden, hvis de er under ½ times varighed og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Ved pauser forstås perioder, hvor man ikke udfører arbejde. Hvis kursister eksempelvis har spisepauser på ½ times varighed eller derover, vil der alene være tale om pausetid for læreren, hvis denne i det samme tidsrum er uforstyrret af arbejdet. Det vil sige, at det ikke forventes, at man koordinerer med kolleger eller har samtaler af arbejdsmæssig karakter med ledelse eller kursister.

Cirkulærebemærkning til § 7, nr. 5:

Ved "tilkald" forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

Ad § 7 fortsat

På en række VUCer har lærerne såkaldte "spisepauser" af ½ times varighed, hvor de samtidigt koordinerer dagligdagen. I det omfang at ledelsen ønsker, at denne praksis skal fortsætte, vil udgangspunkter være, at disse såkaldte "pauser" skal medregnes i arbejdstiden.

Punkt 4 beskriver, hvorledes rådighedstjeneste medregnes. Hidtil har der lokalt været usikkerhed om, hvornår den ansatte står til rådighed.

TA definerer, at hvis ledelsen vil råde over den ansatte, selv om denne ikke er pålagt at møde på arbejdsstedet, så skal rådighedsperioden medregnes med 1/3, hvis den foregår i hjemmet.

Hvis man har rådighedstjeneste på tjenestestedet eksempelvis i forbindelse med sovevagter medregnes rådighedsperioden med 3/4.

Det samme vil eksempelvis gøre sig gældende på studierejser, hvor lærerens arbejdstid kan slutte kl. 18.00, men læreren kan fortsat have rådighedstjeneste frem til kl. 24.00, så man kan træde til ved "kursistuheld" mv.

Af punkt 5 fremgår, at hvis man tilkaldes med mindre end 24 timers varsel, så skal man som minimum godskrives for 3 timers arbejde, medmindre arbejdet ligger i tilknytning til allerede planlagt arbejde.

Indkaldes man med mindre end 24 timers varsel til at arbejde 1 time på en dag, hvor man ikke var planlagt med mødetid, skal man således godskrives for 3 timers arbejde.

Indkaldes man til at arbejde mellem kl. 12.00 – 13.00 på en dag, hvor man i forvejen var planlagt til at møde mellem kl. 8.00 – 12.00 godskrives man alene for en times arbejde.

Det skal understreges, at ledelsen ikke kan forvente, at man kan få kontakt med læreren med mindre end 24 timers varsel, medmindre læreren har rådighedstjeneste.

Over- og merarbejdsgodtgørelse

§ 8. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 4, stk. 2, (fuldtid), § 5 (deltid) eller § 6, 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.

Stk. 2. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 4, stk. 2, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 og 2 gælder ikke for:

1. Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.
2. Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.
3. Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1 og 2:

Det er en forudsætning, at arbejdet har været beordret eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Medmindre andet er aftalt, beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

For tjenestemænd, der aflønnes efter skalatrinsystemet, beregnes timelønnen på grundlag af den aktuelle årsløn på det pågældende skalatrin. Ved årslønnen forstås lønnen efter lønjusteringsaftalens kap. 1, inkl. procentregulering.

For tjenestemænd på nye lønsystemer fremgår det af den pågældende aftale om nyt lønsystem, hvilke løndelev indgår i beregningsgrundlaget.

For overenskomstansatte, der følger TA, henvises til reglerne i den pågældende overenskomst eller organisationsaftale.

Ad § 8

Som nævnt er det iht. Overenskomsten fastlagt, at normperioden for VUC-lærere er et år, hvor normtimetallet opgøres i henhold til beskrivelsen i § 4.

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Er man ikke fuldtidsbeskæftiget, gælder det dog, at timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, alene godtgøres med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Som udgangspunkt er det arbejdsgiveren, der tager stilling til, om overarbejde skal honoreres i form af afspadsering, udbetaling eller som en kombination heraf. Dette fremgår ikke direkte af aftaleteksten, men er præciseret i PAV afsnit 19.2.7.1.

Man kan eksempelvis kombinere udbetaling og afspadsering ved af afspadsere i samme omfang, som man har arbejdet over og få udbetalt godtgørelsen på 50 %.

I stk. 3 er der nævnt grupper af ansatte, der ikke er omfattet af bestemmelserne om over- og merarbejdsgodtgørelse. VUC-lærere er ikke omfattet af § 8, stk. 3 uanset, om der indgås aftaler om flekstid, distancearbejde eller andet. VUC-lærere er således omfattet af § 8 stk. 1 og 2, medmindre andet er aftalt lokalt.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:

Følgende ansatte er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse:

- 1. Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.
Herved forstås ansatte i lr. 35 og derover.*

- 2. Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.
Som eksempler kan nævnes:
a. Ansatte, som får et tillæg som godtgørelse for overarbejde.
b. Ansatte/stillingskategorier, der i henhold til aftaler om nyt lønsystem er undtaget fra overarbejdsreglerne.*

- 3. Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollerbart.
Som eksempler kan nævnes:
a. Ansatte med ledelsesbeføjelser, dvs. ansatte som har det overordnede ansvar for at lede og fordele arbejdet for andre.
b. Ansatte, der i væsentligt omfang selv tilrettelægger deres arbejdstid og arbejdsform, dvs. for hvem det ikke er fastlagt, hvor og hvornår en række af arbejdsopgaverne skal udføres, men hvor det afgørende er, at arbejdsydelsen præsteres eller "resultatet" leveres inden for de tidsrammer, der er fastsat af ledelsen.
c. Ansatte, der i deres daglige arbejde ikke umiddelbart er underlagt ledelsesinstruktioner fra en overordnet medarbejder på arbejdspladsen, og hvis arbejdstid heller ikke på anden måde er direkte kontrollerbar.*

Flekstidsordninger, hvor de ansatte i et vist omfang selv kan placere dele af arbejdstiden inden for nærmere lokalt aftalte rammer, har ingen betydning for, om en ansat er omfattet af overarbejds- eller af merarbejdsreglerne. Der kan dog være aftalt nærmere retningslinjer herfor i den konkrete flekstidsordning.

Distancearbejde, dvs. arbejde der i henhold til rammeaftalen om distancearbejde udføres uden for den normale arbejdsplads ved hjælp af en elektronisk kommunikationsforbindelse, er i henhold til distancearbejdsaftalen omfattet af arbejdstidsaftalens almindelige bestemmelser om over- og merarbejdsgodtgørelse.

Når parterne aftaler de nærmere retningslinjer for distancearbejdet, kan arbejdstidsbestemmelserne eventuelt fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

§ 9. Til ansatte, der er omfattet af § 8, stk. 3, kan ansættelsesmyndigheden efter drøftelse med den ansatte yde merarbejdsgodtgørelse i form af afspadsring eller betaling. Dette gælder dog ikke for ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Godtgørelsen fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter drøftelse med den enkelte ansatte.

Ved fastsættelsen indgår såvel en kvantitativ som en kvalitativ vurdering af merarbejdet, herunder merarbejdets omfang, den præsterede indsats og resultatet heraf. Der kan desuden tages hensyn til eventuelle særlige omstændigheder, hvorunder merarbejdet er udført.

Tillæg, der er givet til specialkonsulenter og konsulenter i forbindelse med en ændring af de pågældendes merarbejdsregler, jf. § 23, stk. 4, i arbejdstidsaftalen af 12. april 2000, opretholdes uændret.

Ansatte, der i henhold til andre aftaler er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse, er f.eks. ansatte med topcheftillæg og ansatte, som er omfattet af § 5, stk. 2, i aftale af 15. februar 2010 om chefløn.

Ad § 9

§ 9 vedrører ansatte, der er undtaget fra bestemmelserne om overarbejdsgodtgørelse.

Det gælder konsulenter ved VUC, jf. organisationsaftalens § 14, stk. 2.

§ 10. Afspadsring skal gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadsringen kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens udløb.

Stk. 2. Afspadsringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

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

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 1:

Hvis over- eller merarbejdet ikke er afspadseret inden udløbet af den nævnte frist, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling, medmindre den ansatte vælger at få den tilgodehavende afspadsring konverteret til opsparingsdage efter § 11.

Betaling kan også ske før fristens udløb, hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at afspadsring ikke vil være mulig eller hensigtsmæssig.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 2:

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

Afspadsring bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Ad § 10

§ 10 omhandler vilkårene for afspadsering. Som nævnt i forbindelse med § 8, er det som udgangspunkt arbejdsgiveren, der tager stilling til, om overarbejde skal honoreres i form af afspadsering, udbetaling eller som en kombination heraf.

Hvis overarbejde skal afspadseres, er fristen for afspadsering den følgende 1-årige normperiode for lærere, jf. organisationsaftalens § 6 stk. 2.

For VUC-konsulenter er fristen 3 måneder efter udløb af normperioden, der for konsulenter er på 1 måned.

Hvis ikke afspadsering er afviklet inden for fristerne skal timerne udbetales til den ansatte ved den følgende lønudbetaling, medmindre det aftales at afspadseringen udskydes, hvilket den kan i op til et år efter opgørelsesperiodens udløb. Den ansatte kan også vælge at konvertere timerne til opsparingsdage (omsorgsdage), jf. § 11, hvorefter ansættelsesmyndigheden kan fastsætte en grænse for hvor mange timer, der kan konverteres.

Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen. Det vil sige, at bliver eksempelvis planlagt undervisning aflyst, så kan arbejdsgiveren ikke pålægge læreren at afvikle afspadsering i stedet for den aflyste af undervisning, hvis ikke det sker med et varsel på 80 timer.

Hvis afspadseringen ligger i forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes. Derudover skal afspadsering så vidt muligt ske på hele eller halve dage. Hvis man er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har man ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Opsparingsdage

§ 11. Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsring for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til opsparingstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparingstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 3. Afspadsring, der er konverteret til opsparingstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 5. Ved afvikling af opsparingstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparingstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 7. Hvis opsparingen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 2 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Eventuelle uafviklede omsorgstimer/-dage optjent efter reglerne i § 11 i aftale af 27. juni 2008 om arbejdstid for tjenestemænd i staten ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparingstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 2-7.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Opsparingsdagsordningen har virkning fra den 1. maj 2015, jf. § 18.

Ændringerne berører ikke omsorgsdage, der i henhold til barselsaftalen ydes til forældre med mindre børn.

Ad § 11

Reglerne omkring omsorgsdage er blevet ændret ved OK 15. I stedet for omsorgsdage anvendes nu begrebet opsparingsdage.

Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsring, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til opsparingsdage.

Tidspunktet for afviklingen af opsparingsdagene aftales mellem ledelsen og den ansatte. Det vil sige, at den ene part ikke ensidigt kan fastlægge, hvornår opsparingsdagene skal afvikles. Afviklingen kan ske såvel i timer som i hele dage.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til opsparingsdage, dels for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer.

Afspadsring, der er konverteret til opsparingsdage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, medmindre ansættelsesforholdet ophører.

Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparringstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Hvis opsparringen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger 74 timer, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden

Arbejdstidens tilrettelæggelse

§ 12. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig.

Stk. 2. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Ad § 12

TA fastlægger med henvisning til arbejdsmiljølovgivningen, at den daglige hvileperiode undtagelsesvis kan nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.

Derudover kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Af cirkulærebemærkningerne til § 12 fremgår blandt andet, at der ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse skal tages størst mulig hensyn til den ansatte. Det indebærer blandt andet, 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.

På mange VUCer har de ændrede arbejdstidsregler pr. 1.8.2014 medført principielle ændringer af arbejdstilrettelæggelsen, som TR skal inddrages i.

Tilsvarende kan kolleger naturligvis fortsat bede TR om at drøfte problemstillinger omkring arbejdstilrettelæggelsen med ledelsen, ligesom TR af egen drift kan tage initiativ til drøftelser blandt andet med henblik på at fremme gode og rolige arbejdsforhold.

Cirkulærebemærkning til § 12:

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 den ansatte 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 tjenstefordelingen, 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.

Ad § 12 fortsat

Derudover fremgår det af Overenskomstens § 6, at ledelsen forud for hver normperiode skal udarbejde en opgaveoversigt til læreren.

Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, læreren påtænkes at løse i normperioden.

Opgaveoversigten skal udarbejdes på baggrund af en dialog mellem ledelse og lærer.

Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

Udgangspunktet er at alle lærere før normperioden start efter en dialog mellem ledelse og lærer skal have en overordnet oversigt over, hvilke opgaver de skal løse.

Det skal drøftes med læreren, hvis der ændres væsentligt på indhold eller omfang af opgaverne. Ifølge Uddannelsesforbundets fortolkning må det indebære, at opgaveoversigten skal indeholde – i hvert fald – en overordnet beskrivelse af, hvilket omfang de forskellige opgaver forventes at have

Bemærkningerne skal ses i sammenhæng med bemærkninger til Organisationsaftales § 6 om Opgaveoversigten s. 5, samt **bilag 1 til organisationsaftalen side 52.**

Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagsarbejdstid

Ulempegodtgørelse

§ 13. For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgne-helligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen, inkl. faste tillæg, dog mindst 32,77 kr. (grundbeløb 31. marts 2012). Tillægget træder i stedet for tillæg efter § 1 og § 2 i aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende godtgørelser efter andre aftaler.

Stk. 2. Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale med 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.

Cirkulærebemærkning til § 13:

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

- 1. Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen)*
- 2. Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24*
- 3. Søgnehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24*
- 4. Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24*
- 5. Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24*

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

For ansatte, der er omfattet af aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten, træder tillægget i § 13 i stedet for natpengeaftalens tillæg for tjeneste i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 (natpenge) og tillæg for weekender, helligdage mv.

For ansatte, der er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, træder tillægget i § 13 i stedet for tillægget efter den nævnte aftales § 2 samt tillægget for weekender, helligdage mv. efter natpengeaftalens § 2.

Både ansatte, der er omfattet af natpengeaftalen, og ansatte, der er omfattet af den nævnte CO II-aftale, kan således få tillæg for delt tjeneste efter natpengeaftalens § 3 samtidig med ulempetillæg efter arbejdstidsaftalens § 13.

Tillægget efter § 13 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 14.

Reglerne i § 13 omfatter også ansatte, der efter § 8, stk. 3, er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsgodtgørelse.

Ulempetillæg udbetales, hvis ikke andet er aftalt, ved den førstkommende lønudbetaling efter opgørelsesperiodens (normperiodens) udløb.

Kapitel 3 dagsarbejdstid.

Som tidligere nævnt er det Uddannelsesforbundets tolkning, at lovgiver har fastlagt, at VUC-lærere som udgangspunkt er omfattet af kapitel 3.

Ad § 13

TA beskriver i hvilke tidsrum, der udbetales ulempegodtgørelse. Ulempegodtgørelsen ydes uafhængigt af overtidsbetaling og godtgørelse for arbejde i week-ender (§ 14).

Man skal være opmærksom på, at ulempegodtgørelsen først udbetales ved normperiodens udgang, hvis ikke andet aftales. Det skal givetvis ses i lyset af, at normperioden er 1 måned i henhold til TA.

For VUC-lærere er normperioden som nævnt 1 år. Det betyder, at ulempegodtgørelser som udgangspunkt kun udbetales en gang årligt.

Det er muligt at indgå en lokal aftale om, at tillæggene udbetales månedligt.

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

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 7.

Stk. 3. Der ydes herudover tillæg efter § 13.

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

Cirkulærebemærkning til § 14:

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

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

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

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 7, 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, compensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 13 og weekendgodtgørelse efter § 14.

Reglerne i § 14 omfatter også ansatte, der efter § 8, stk. 3, er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsbetaling.

Ad § 14

§ 14 omhandler situationer, hvor den ansatte pålægges at arbejde i weekender eller på søgnehellidage. I disse tilfælde godtgøres arbejdstiden med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Til gengæld indgår den erlagte arbejdstid i weekender ikke i årsnormen. Pålægges man arbejde i weekenden, kan det således føre til, at man samlet set erlægger arbejdstid ud over årsnormen, uden at der ydes overtidsbetaling.

Hvis godtgørelsen sker i form af afspadsering, kan afspadseringen gives såvel før som efter den pågældende weekend / søgnehellidag.

Når man afspadserer, indgår tiden på sædvanlig vis i årsnormen.

Ulempetillæg i henhold til § 13 ydes ud over tillægget på 50 %. Det vil sige, at arbejder man på en lørdag eller søndag, vil man samlet opnå et tillæg på 75 %.

Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid

Fridage

§ 15. Den ansatte har ret til mindst 26 fridage i kvartalet. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelligdage i perioden, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte 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 den ansatte så vidt muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge.

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

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Ud over fridage efter § 15 kan der forekomme dage, hvor den ansatte holder fri på grund af afspadsering, samt dage, hvor den ansatte 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.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 5:

Ved ansættelse i dele af et år nedsættes retten til søn- og helligdagsfrihed forholdsmæssigt.

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

Kapitel 4 Arbejdstid helt eller delvist placeret uden for almindelig arbejdstid

Bestemmelserne i kapitel 4 (§§ 15-17) vedrører alene ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Som nævnt tilrettelægges VUC-læreres arbejdstid normalt på hverdage, mandag til fredag.

Men i modsætning til de øvrige undervisningsområder er der ikke i afgrænsningen medtaget ordene " i dagtimerne", hvilket understreger, at der kan finde aftenundervisning sted på VUC.

Herudfra er det som sagt Uddannelsesforbundets tolkning, at lovgiver har defineret, at VUC-lærere som udgangspunkt er ansatte med almindelig dagsarbejdstid dog med forekomst af aftenarbejde i mindre omfang, og derfor er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 og 3.

Bestemmelserne i kapitel 4 kommenteres derfor kun kortfattet.

Ad § 15

Denne bestemmelse sikrer, at man i gennemsnit har det samme antal fridage – det vil sige $52 \text{ weekender} \times 2 = 104 \text{ fridage}$ - som ansatte med normal dagsarbejdstid, men fridagene er ikke nødvendigvis placeret i weekender.

§ 16. 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 § 7.

Stk. 3. Tidspunktet for afspadsering skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

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

Cirkulærebemærkninger til § 16, 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).

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 7, 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, compensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Cirkulærebemærkninger til § 16, 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.

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Ad § 16

§ 16 kan opfattes som en parallel til bestemmelsen i § 14 for ansatte med almindelig dagsarbejdstid.

Her er der taget højde for, at fridage ikke nødvendigvis ligger i weekender.

Ulempegodtgørelse

§ 17. 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 mindst 1 gang om året.

Stk. 4. Hvis den optjente afspadsering ikke er afviklet senest 6 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan den ansatte vælge at få afspadseringen konverteret til opsparingstimer/-dage, jf. § 11, eller at få timerne godtgjort med overarbejdsbetaling.

Stk. 5. Der ydes herudover tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjeneste-mænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Cirkulærebemærkninger til § 17:

Ansatte, der er omfattet af den særlige aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, optjener ikke frihed efter § 17, stk. 1 og 2, jf. den nævnte aftales § 2, stk. 3.

Den optjente afspadsering opgøres mindst én gang om året. Opgørelsestidspunktet fastlægges lokalt.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 18. Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 27. juni 2008 om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Ad § 17

§ 17 kan opfattes som en parallel til bestemmelsen i § 13 for ansatte med almindelig dagsarbejdstid.

Her er der taget højde for, at dele af arbejdstiden vil være placeret uden for almindelig arbejdstid.

Ad § 18

Som nævnt er aftale af 28. juni 2019 om arbejdstid for tjenestemænd i staten indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne (CFU).

Aftalen omfatter tjenestemænd i staten og gælder desuden på en række overenskomstområder.

Aftalen trådte i kraft den 1. april 2018.

Bilag 1a til Organisationsaftalen

Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer

Parterne er enige om et fælles ansvar for at styrke uddannelserne. Et godt samarbejde centralt og lokalt er et væsentlig bidrag til at indfri målsætningerne om attraktive uddannelser og bedre kvalitet i undervisningen.

Parterne konstaterer, at der ikke kunne indgås en aftale om regulering af arbejdstiden for lærere m.fl. ansat på de statslige undervisningsområder. Derfor reguleres arbejdstiden fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013.

Med nedenstående initiativer ønsker parterne at bidrage til, at lærere og ledere kan lykkes med deres vigtige opgaver.

Parternes fælles initiativer er et udtryk for, at de centrale parter vedkender sig et ansvar for, at samarbejdet kan lykkes på skolerne. Derudover er det en rammesætning for en kvalificeret dialog og et godt samarbejde.

Parterne har et fælles ansvar for at understøtte initiativerne og vil som en del af dette følge op på, om de formulerede målsætninger nås.

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående.

Det er væsentligt, at der på institutionerne/skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Den almindelige adgang til at indgå lokale aftaler gælder.

Parterne er opmærksomme på, at der lokalt er mulighed for at anvende følgende aftaler:

1. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
2. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Opgaveoversigten

Som leder har man både ret og pligt til at lede og fordele arbejdet. Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det vigtigt at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at nå målene for uddannelserne. En undervisning af høj kvalitet forudsætter, at den er velforberedt, og at læreren har mulighed for at følge op på kursisternes/elevernes resultater. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, holdstørrelse, kursist-/elevsammensætningen og det faglige spænd i kursist-/elevgruppen særlige vejlednings- og fastholdelsesopgaver, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med virksomheder, eksterne samarbejdsparter mv.

Det er vigtigt, at der sker en kvalificeret dialog om opgaveoversigten. Dialogen om opgaveoversigten skal foregå forud for normperioden. Lokalt kan det drøftes, om opgaveoversigten udarbejdes for en kortere tidshorisont – evt. kvartalsmæssigt. Dialogen om opgaveoversigten indeholder en drøftelse af, hvilke opgaver læreren skal varetage, opgavernes omfang og kvaliteten i opgaveløsningen og lederens overordnede vurdering af tidsforbruget til opgaverne.

Opgaveoversigten skal ikke opfattes som et bindende tilsagn. Opgaveoversigten er et planlægningsredskab og en forventningsafstemning, som både ledelse og lærer kan tage initiativ til at drøfte justeringer af undervejs. Ved væsentlige ændringer af lærerens opgaver skal der være en fornyet dialog mellem ledelse og lærer. Opgaveoversigterne skal være udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

Kvalitet i opgaveløsningen

For at sikre kvaliteten af undervisningen og en effektiv udnyttelse af tiden er det vigtigt, at der planlægges, så læreren har mulighed for sammenhængende og effektiv tid til forberedelse, og at det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende undervisningsforløb i faget.

Det er endvidere vigtigt, at der ved planlægningen af arbejdstiden er opmærksomhed på, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om opgavevaretagelsen såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge. 19 Planlagt forberedelsestid bør som udgangspunkt respekteres. Når der er behov for at ændre lærerens tid til forberedelse, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

Arbejds miljø og social kapital

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal arbejdsopgaverne så vidt muligt fordeles jævnt hen over normperioden.

Ledelsen skal løbende være opmærksom på lærerens præsterede tid, og læreren skal have mulighed for at få kendskab til denne.

Den præsterede tid indgår i dialogen mellem ledelse og lærer om opgavemængde og opgaveløsning. På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret.

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg mv. sker efter afvikling af det pågældende arbejde ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

God start på lærerlivet

Parterne ønsker at understøtte en god start på lærerlivet, der medvirker til fastholdelse af nyansatte på de statslige undervisningsinstitutioner/skoler.

Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelsesanciennitet.

Formålet er, at ledere og lærere strategisk og målrettet arbejder med at lette selvstændig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette, og at de lokale parter drøfter, hvordan man på den enkelte skole/institution hjælper nye lærere.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

1. At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen
2. At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelses kvalificerende uddannelse
3. At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
4. At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
5. At skabe særlig fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.

Opfølgning og evaluering

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

Tilsvarende sker der en opfølgning blandt parterne lokalt, hvor det drøftes, hvordan denne målsætning kan nås. Opfølgningen tilrettelægges på skolen/institutionen. Skolelederen og tillidsrepræsentanten vurderer, hvordan og i hvilket omfang lærerne inddrages i opfølgningen. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven.

Finansministeriet, Undervisningsministeriet og LC/CO10 konkretiserer snarest muligt, hvordan opfølgning og evaluering af parternes fælles initiativer gennemføres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter behovet for at følge op med andre initiativer.

I opfølgningen på ovennævnte initiativer inddrages leder- og/eller skoleforeningerne.

Der kan evt. anvendes projektpenge (FUSA mv.).

Bilag 1b til Organisationsaftalen

Undervisningstid - OK18

CFU og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013).

CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Det er en målsætning for de centrale overenskomstparter, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, jf. TR-aftalen.

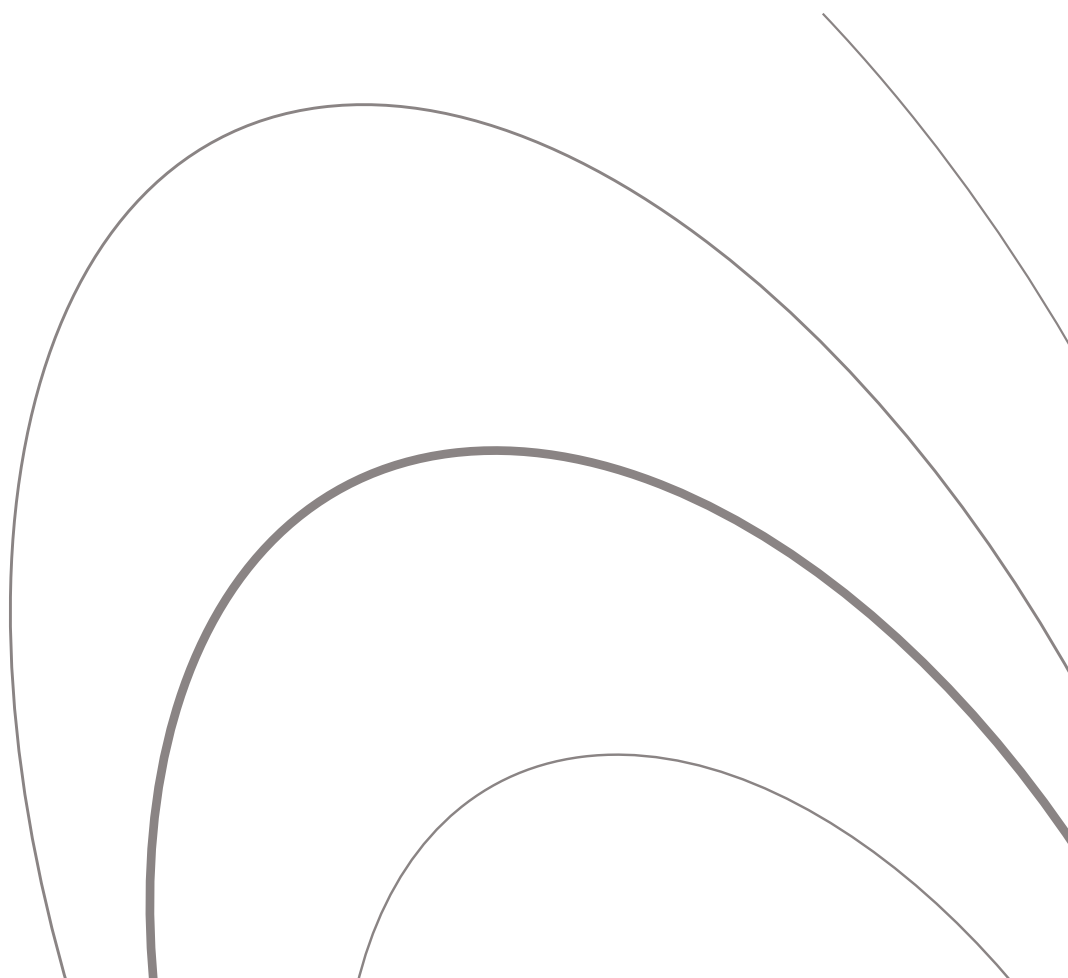
Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parters ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

CFU/LC/CO10 og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.





uddannelses
forbundet