

CIRKULÆRE 2022

Cirkulære om protokollat om

Arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler

Cirkulære af 1. juli 2022

Medst.nr. 040-22

PKAT nr. 223, 230, 237, 241

J.nr. 2022-705

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Bilag 1. Protokollat om arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler

§ 1. Område	7
§ 2. Arbejdets tilrettelæggelse	7
§ 3. Kostskoletilsyn	7
§ 4. Overarbejde	8
§ 5. Arbejdstid	8
§ 6. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år	9
§ 7. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år	10
§ 8. Ikrafttræden mv.	11

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer.....	13
--	----

Bilag 1b. Underviserarbejdstid - OK18	17
---	----

Cirkulære om protokollater om arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler

Generelle bemærkninger

1. Bilag 1 er et protokollat til organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.
2. Arbejdet tilrettelægges på skolen inden for de rammer, som er anført i protokollat om arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler og frie fagskoler.
3. Det er forudsat, at skolens ledelse efter de af skolens bestyrelse afstukne rammer i samarbejde med lærerne foretager planlægningen. Det er endvidere forudsat, at der tages hensyn til skolens opgaver, type, fysiske rammer og arbejdsform samt lærernes muligheder for at tilrettelægge undervisningen mv. pædagogisk forsvarligt.
4. Der skal gives lærernes tillidsrepræsentant mulighed for at gøre sig bekendt med forslag til arbejdsfordeling og tjenesteplaner samt ændringer heri.
5. Parterne har ved OK21 indgået aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten, som gælder for lærere omfattet af dette protokollat.

Som følge heraf ændres en række bestemmelser i dette protokollat, efterhånden som aftalen om arbejdstid for lærere m.fl. i staten træder i kraft på institutionerne.

Institutioner, der følger kalenderåret som normperiode:

Bilag 1, § 2 om arbejdstid er ændret.

Bilag 1, § 6 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 60 år er ændret.

Bilag 1, § 7 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år.

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022

Institutioner, der følger skoleåret som normperiode:

Bilag 1, § 5 om arbejdstid er ændret.

Bilag 1, § 6 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 60 år er ændret.

Bilag 1, § 7 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 60 år.

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. august 2022

Opmærksomheden henledes på, at bestemmelserne i bilag 1, §§ 3-4 erstattes af tilsvarende bestemmelser i §§ 13 og 13a i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

6. Alle tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 1. juli 2022. Samtidig ophæves cirkulære af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler (Medst. nr. 005-20).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 1. juli 2022

Pernille Jung

Protokollat om arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler og frie fagskoler

§ 1. Område

Protokollatet omfatter lærere ved efterskoler og frie fagskoler.

§ 2. Arbejdets tilrettelæggelse

Hver pause af over en halv times varighed medregnes i skoletiden med en tredjedel. Sammenlagt kan der dog højst indregnes i alt 2 timer pr. dag.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

Hver pause af over en halv times varighed medregnes i arbejdstiden med en tredjedel. For lærere, der varetager tilsyn i spisepausen, medregnes tiden dog fuldt ud.

Stk. 2. I forbindelse med kostskoletilsyn, jf. § 3, kan der ikke planlægges med mere end én nattevagt i en weekend (fra fredag kl. 23 til mandag kl. 06) for den enkelte lærer, medmindre læreren er indforstået hermed, jf. aftale om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler, der er optaget som bilag 10 til organisationsaftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

Bestemmelsen har til formål at virke begrænsende for, hvor mange timer den enkelte lærer kan planlægges med i en uge. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i forbindelse med eks-kursioner, studieture mv., hvori der indgår en hel weekend.

§ 3. Kostskoletilsyn

Ved dagtjeneste mellem kl. 7.00 og kl. 23.00 medregnes den tid, hvor læreren har kostskoletilsyn, fuldt ud som arbejdstimer.

Stk. 2. Ved rådighedstjeneste mellem kl. 23.00 og kl. 7.00 medregnes tiden med $1/3$ af arbejdstimetallet, når læreren kan opholde sig i sit eget hjem, og med $3/4$, når læreren har pligt til at tage natophold i vagtværelse på skolen.

Stk. 3. Ved tilkald af over en halv times varighed i rådighedsperioden indregnes den fulde varighed af afbrydelsen som arbejdstid.

Stk. 4. Kostskoletilsynet for den enkelte lærer fastsættes til mindst 200 timer (frie fagskoler)/250 timer (efterskoler) og højst 650 timer årligt.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 4:

Ved tilrettelæggelsen af kostskoletilsynet tages behørigt hensyn til arbejdet med undervisning, forberedelse og skolens øvrige virksomhed. Omfanget af kostskoletilsyn for den enkelte lærer kan fraviges ved lokalaftale.

Stk. 5. For frie fagskoler, hvor kun en mindre del af eleverne bor på skolen, og for skoler uden elevboliger kan det i stk. 4 fastsatte mindstetimetallet fraviges.

§ 4. Overarbejde

Det kan aftales mellem læreren og skolens ledelse, at konstaterede overtimer overføres til en timebank med tillæg af 50 pct. med henblik på afspadsring i en senere normperiode.

Stk. 2. Ved en normperiodes begyndelse kan timebanken højst indeholde 200 timer. Det skal mellem læreren og skolens ledelse aftales, hvornår timebanken senest skal afspadses. I forbindelse med en lærers fratræden skal timebanken opgøres, og evt. overskydende timebanktimer skal udbetales, dog uden tillæg af 50 pct.

§ 5. Arbejdstid

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten, jf. dog stk. 2-6.

Stk. 2. Indtil den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og indtil den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode, gælder stk. 3-6:

Stk. 3. Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid i staten (statens arbejdstidsaftale), jf. dog stk. 2 og stk. 4-6.

Stk. 4. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

Stk. 5. Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til den ansatte. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i normperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærernes 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.

Stk. 6. 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 den ansatte, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 6. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år

Ansatte, der er fyldt 60 år, og som anmoder herom, tillægges 175 timer årligt, som den ansatte selv disponerer over. Det kan aftales, at disse timer eller dele heraf kan indsættes i timebanken, dog uden tillæg af 50 pct. efter § 4, stk. 1.

Stk. 2. Timerne medregnes for den normperiode, hvori den ansatte fylder 60 år. Ansatte, der får tillagt timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Stk. 3. Overarbejde, der er præsteret forud for den normperiode, hvori den ansatte første gang får tillagt timer efter stk. 1, vederlægges dog efter de almindelige regler.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder alene anvendelse for ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2021 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

Cirkulærebemærkning til § 6. stk. 5:

Bestemmelsen om aldersreduktion, der finder anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2021 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode, findes i § 13 i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

§ 7. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende løn-nedgang.

Stk. 2. Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori den ansatte fylder 60 år.

Stk. 4. Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 4:

Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2021 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 5:

Bestemmelsen om aldersreduktion, der finder anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2021 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode, findes i a§ 13a i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

§ 8. Ikrafttræden mv.

Dette protokollat har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler.

Stk. 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 24. juni 2022

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Pernille Jung

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:

- a) Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
- b) 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 samarbejdspartner 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.

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:

- a) At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen
- b) At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelses kvalificerende uddannelse
- c) At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
- d) At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
- e) 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 skoleforenerne.

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

Underviserarbejdstid

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 parter 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.