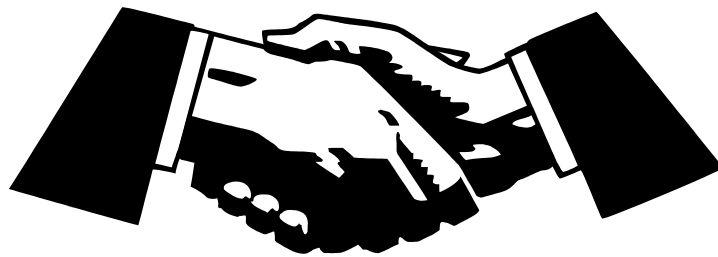


Lokalaftale

Arbejdstid & løn

Lærere & børnehaveklasseledere

Ballerup Kommune
&
Ballerup Lærerforening



1. august 2016

Afgrænsning

Aftalen omfatter lærere og børnehaveklasseledere (herefter lærere) omfattet af "Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne" med tjenestested på folkeskoler og specialskoler (Baltorpskolen, Hedegårdsskolen, Kasperskolen, Måløvhøj Skole, Ordblindeinstituttet, Skovlunde Skole, Skovvejens Skole, UUC Maglemosen) i Ballerup Kommune.

Indledning

I Ballerup har vi de senere år oplevet et stadigt mere tillidsfuldt og frugtbart samarbejde om folkeskolen og dens udvikling. Det er tydeligt for os, at vi arbejder ud fra den højeste fællesnævner og skaber de bedste resultater, når samarbejdet fungerer, og begge parter ser værdien af forpligtende aftaler.

Nærværende lokalaftale indgås med hjemmel i Lov 409's § 2 og "Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler". Lokalaftalen står desuden på skuldrene af Ballerup Kommunes MED-aftale og arbejdet med social kapital.

Det er lokalaftalens hensigt at skabe de bedste betingelser for arbejdet med folkeskolereformen og Ballerup Kommunes folkeskolevision, 'Skole med vilje' – herunder de 10 pejlemærker for fremtidens folkeskole. Folkeskolevisionen skal styrke den røde tråd i de politiske beslutninger og inspirere skolernes arbejde for et højtpresterende og skabende skolevæsen med vedholdende sigte på følgende mål:

- Alle børn lærer optimalt i skolen
- Alle skaber fællesskaber
- Skolen mestrer fornyelse

Lokalaftalen skal understøtte Ballerup Skolevæsen som en attraktiv arbejdsplads med engagerede og kompetente lærere og ledere, da det er afgørende for at forløse ambitionerne i 'Skole med vilje'. Dertil hører skolernes mulighed for at tilpasse skoledagen til lokale behov, ønsker og visioner med fokus på en sammenhængende og varieret skoledag.

Udgangspunktet er, at en væsentlig del af opgaverne løses på skolen, da det skaber et godt fundament for forpligtende faglige fællesskaber, teamsamarbejde, skoleudvikling, medindflydelse og demokratiske processer, hvor ledelsen har ansvaret for at udvise klar og tydelig ledelse ved blandt andet at sætte mål og retning for medarbejdernes arbejde.

De bedste forudsætninger for børn og unges læring, udvikling og trivsel skabes på en skole med et godt og tillidsfuldt samarbejde - mellem medarbejderne og mellem medarbejderne og ledelsen - præget af retfærdige og gennemsigtige processer og et godt arbejdsmiljø med en høj social kapital. Dét understøtter aftalen ved tillidsfuldt at tildele lærerne et professionelt ansvar for at løse den samlede opgave - selvsagt i tæt samarbejde med skoleledelsen og de øvrige fagprofessionelle.

Lokalaftalen muliggør en fleksibel planlægning på skolerne, så arbejdsopgaverne kan tilpasses til de aktuelle behov i skolens undervisnings- og fritidsdel. Endvidere prioriteres gode rammer for et

UDKAST – resultat

tæt og konstruktivt skole/hjem-samarbejde. Målet er at sætte eleverne i centrum og lade det være styrende for de valg, der foretages vedrørende organisering og tilrettelæggelse af skolens samlede opgaver.

Der er enighed om at fortsætte det tætte, løbende samarbejde mellem Ballerup Kommune og Ballerup Lærerforening og mellem skoleledelserne, tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne.

Samarbejdet om kerneopgaven

Skolens kerneopgave er børn og unges læring, udvikling og trivsel. Et samarbejde med gode relationer og hyppig og problemløsende kommunikation om denne kerneopgave har de bedste forudsætninger, når lærerne og de øvrige medarbejdere er til stede sammen på skolen i fysiske rammer, der understøtter personalets arbejdsmæssige forhold.

Intentionen er på en gang at styrke kvaliteten i undervisningen, den øvrige opgaveløsning og arbejdsmiljøet, ved at lærerne deltager i forpligtende faglige fællesskaber og bidrager til stadig udvikling og fornyelse af den pædagogiske og undervisningsmæssige praksis og Ballerup Kommunes samlede skolevæsen. Med fokus på at understøtte sammenhænge i skolens opgaveløsning og styrke rammerne for samarbejdet om opgaverne - både mellem medarbejderne i teamene, mellem ledelsen og medarbejderne og med skolens andre samarbejdspartnere - er parterne enige om, at en stor del af arbejdsopgaverne med den rette planlægning kan løses meningsfuldt på arbejdsstedet.

Lærernes professionelle råderum og ansvar

Lærerprofessionen er kendetegnet ved lærere, som kan planlægge, udføre og evaluere undervisningen selvstændigt og i samarbejde med andre. Desuden udvikler og forfiner lærerne egen undervisningspraksis med afsæt i relevant viden og forskning og begrundet valg og handlinger - pædagogisk, fagligt og didaktisk. Lærerne varetager en dannelsesproces og understøtter elevernes læring og udvikling - såvel fagligt, personligt, socialt som demokratisk. Det professionelle råderum, dømmekraften, ansvarligheden og det faglige fællesskab er grundlæggende i lærernes arbejde og er værdifuldt for folkeskolens virke.

Den enkelte lærer bidrager aktivt til en levende og frugtbar evaluerings- og feedbackkultur på skolen inden for de politisk fastsatte mål og rammer, hvor skolen i øvrigt selv identificerer og arbejder med relevante indsatsområder. Lærer- og elevinddragelse er i den sammenhæng både et selvstændigt mål og et middel til at kvalificere elevernes udbytte af undervisningen.

Ledelse

Skoleledelsen varetager den pædagogiske, administrative og personalemæssige ledelse af skolen og er ansvarlig for skolens virksomhed over for skolebestyrelsen og kommunalbestyrelsen.

UDKAST – resultat

Distriktsskolelederen følger op på skolens mål og målopfyldelse for såvel de overordnede mål, 'Skole med Vilje' og de lokale mål for skolen, og sikrer at skolen indfrier de forventninger, der er sat for skolerne i Ballerup Kommune.

I henhold til de overordnede mål og på baggrund af dialog og samarbejde med skolens ansatte og interessenter, formulerer skoleledelsen skolens visioner, lokale mål og indsatsområder. Det er således skoleledelsens opgave at skabe retning for de fagprofessionelles virke.

Skoleledelsen daglige virke sker ud fra den retning, der er sat på skolen med anvendelse af viden om, hvordan skoleledelse gør den størst mulige forskel for elevernes læring.

Således sættes der i det daglige arbejde fokus på:

- Lokale mål og forventninger
- Strategisk ressourceanvendelse
- Sikring af kvalitet i undervisningen
- Sikring af et godt og trygt undervisningsmiljø
- Ledelse af de professionelle praksisudvikling
- Understøttelse af professionelle læringsfællesskaber med fokus på elevernes læring
- Sikring af et godt og trygt arbejdsmiljø

Skoleledelsen udøver sin ledelse i henhold til Ballerup Kommunes MED-aftale og ledelsesgrundlag samt stillingsbeskrivelserne i styrelsesvedtægten.

Samarbejdet mellem ledelsen og tillids-/arbejds miljørepræsentanten

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten er nøglepersoner på skolen; både som rådgivere af og som talspersoner for kolleger. Et velfungerende samarbejde og en god dialog mellem ledelsen og de tillidsvalgte er afgørende for skolens udvikling og medarbejdernes trivsel. Trioen er således et centralt omdrejningspunkt, hvilket understøttes i MED-aftalen. De tillidsvalgte udøver deres virksomhed i loyalitet over for ledelseskompentencen.

Skoleledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter de overordnede principper for tilrettelæggelsen af lærernes arbejde og samarbejder løbende om udmøntningen og udviklingen af lokalaftalen. Endvidere er de tillidsvalgtes samarbejde med ledelsen om arbejds- og personaleforhold med til at skabe gode og trygge rammer for et godt undervisnings- og arbejdsmiljø.

Samarbejdet mellem ledelsen og de tillidsvalgte hviler grundlæggende på en gensidig informationsforpligtelse, der er med til at sikre en konstruktiv kommunikation og gode og rolige arbejdsforhold. Heri ligger ligeledes ledelsens forpligtelse til, at tillidsrepræsentanten inddrages og holdes bedst muligt orienteret i forbindelse med forestående ansættelser og afskedigelser.

Planlægningen af det kommende skoleår

Kvaliteten i planlægningen af et kommende skoleår er helt afgørende for en skole. Det er derfor en fælles ambition, at skoleåret planlægges i så god tid, at der er reel mulighed at gennemføre de nødvendige processer og justeringer undervejs.

På kommuneniveau

Forud for skoleårets planlægning drøfter Ballerup Kommune og Ballerup Lærerforening emner af overordnet og tværgående interesse for skoleområdet, evt. med udgangspunkt i kvalitetsrapporten, fx:

- Folkeskolen som attraktiv arbejdsplads, herunder rekruttering og fastholdelse
- Kommunalbestyrelsens mål og rammer, herunder ressourcer for skolevæsenet samt indsatsområder

På skoleniveau

Forud for skoleårets planlægning drøfter tillidsrepræsentanten og skoleledelsen arbejdstilrettelæggelsen i henhold til lokalaftalen. Med udgangspunkt heri samarbejder skolens ledelse og lærerne/teamene om fag- og opgavefordelingen.

Feriens afholdelse og placering

De 5 ugers ferie placeres med fire uger i juli måned og en uge i uge 42.

6. ferieuge indgår i planlægningen af skoleåret. Feriedagene fra 6. ferieuge afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette. Der vil være uger, hvor mange forventeligt vil ønske at placere feriedagene, hvorfor alle ønsker ikke kan opfyldes.

På de enkelte skoler skal der udarbejdes en retningslinje, som minimum beskriver følgende forhold:

- En fælles ansøgnings- og svarfrist for skolens medarbejdere
- En udvælgelsesprocedure til den situation, hvor mange ønsker samme periode, og det dermed ikke er foreneligt med skolens tarv
- Administrationsprincipper

Det bemærkes, at 6. ferieuge kan afholdes som enkeltdage, og at den også kan udbetales.

Lokale uenigheder og uforudsete konsekvenser af aftalen

Parterne er enige om at understøtte og udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser ved at insistere på et godt arbejdsmiljø. Alle medarbejdere skal sikres indflydelse på eget arbejde, og parterne betoner, at alle har ansvar for at udvikle en god arbejdsplads.

Som en udløber af den enighed er det aftalt, at forhandlingsudvalget rådgiver og i sidste ende afgør lokale problemstillinger og fortolkninger af denne aftale, i sidste instans ved inddragelse af

UDKAST – resultat

det fagretslige system. Formålet er at fremme implementeringen af lokalaftalen og at skabe tryghed i brugen af den.

Ballerup Kommune og Ballerup Lærereforening er enige om at mødes mindst en gang i kvartalet og løbende afholde dialogmøder med skoleledelserne og tillidsrepræsentanterne med henblik på at følge op på lokalaftalens implementering og virkning.

Ikrafttræden og opsigelse mv.

Aftalen har virkning fra 1. august 2016 til 31. juli 2018.

Aftalen omfatter følgende bilag:

Bilag 1: Arbejdstid

Bilag 2: Øvrige aftaler

Bilag 3: Løn

Aftalen kan ændres ved enighed eller opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af et skoleår.

Ved opsigelse af aftalen er aftalens parter forpligtet til at drøfte mulighederne for at indgå en ny aftale. Lykkes det ikke at genforhandle en aftale, gælder bestemmelserne i Lov 409.

Den / 2016	Den / 2016
Ballerup Kommune	Ballerup Lærereforening

Bilag 1

Arbejdstid

For at skabe gode betingelser for skolernes planlægning samt lærernes professionelle opgavevaretagelse er nedenstående arbejdstidsmodel aftalt.

1. Nettoarbejdstid

Nettoarbejdstiden udgør for fuldtidsbeskæftigede 1680 timer på et skoleår. Et skoleår går fra 1. august til 31. juli. For deltidsbeskæftigede reduceres arbejdstiden i forhold til den aftalte beskæftigelsesgrad. Reduktionen beregnes forholdsmæssigt mellem tilstedeværelsestiden og den øvrige arbejdstid. En arbejdsdag beregnes som 7,4 timer.

For lærere, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes nettoarbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede. Tiden medregnes fra det skoleår, hvori læreren fylder 60 år. Dette gælder for lærere, som er fyldt 59 år den 31.7.2015. Nedsættelsen beregnes forholdsmæssigt for tilstedeværelsestiden, det professionelle råderum og det maksimale undervisningstimal. For deltidsansatte og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt.

2. Arbejdstidens udmøntning

Tilstedeværelsestiden

For fuldtidsbeskæftigede udmøntes arbejdstiden med gennemsnitlig 33 timers sammenhængende tilstedeværelsetid om ugen i 42 uger på arbejdsstedet (1386 timer årligt) med den væsentlige opmærksomhed, at tilstedeværelsen skal være meningsfuld. Tilstedeværelsestiden kan variere henover året. Der skal derfor være en tæt dialog mellem læreren/teamet og den pædagogiske leder, så arbejdstiden løbende kan justeres efter det aktuelle behov. Justeringer og ændringer af tilstedeværelsestiden aftales med den pædagogiske leder.

Tilstedeværelsestiden er fleksibel, men den skal fra skoleårets start være tydeligt angivet med et grundskema, hvor det fremgår, hvornår den daglige tilstedeværelsestid starter og slutter. Der er ingen formkrav, men angivelsen skal understøtte, at den enkelte lærer og teamet i samarbejde med den pædagogiske leder kan skabe sig fornødent overblik over forholdet mellem opgaver og arbejdstid med henblik på at kunne prioritere i opgaverne.

På baggrund af dialog mellem ledelsen og lærerne afgør ledelsen, hvilke teams der etableres og sørger for, at disse teams tidsmæssigt prioriteres og planlægges i forhold til hinanden. Det er en fælles ambition, at der inden for tilstedeværelsestiden prioriteres tid til fælles forberedelse, teamsamarbejde samt didaktisk og pædagogisk sparring.

Det professionelle råderum

Den resterende arbejdstid på 294 timer definerer et professionelt råderum, inden for hvilket læreren selv vurderer, om opgaverne mest hensigtsmæssigt løses på eller uden for skolen, alene eller i samarbejde med andre. Tiden anses for medgået til de funktioner, som til enhver tid knytter sig til lærerens individuelle forberedelse og efterbehandling af undervisning og mødevirksomhed samt den faglige ajourføring. **Derudover er tiden til skole/hjem-samarbejdet medgået.**

Læreren er som fagprofessionel ansvarlig for at tilrettelægge sit arbejde inden for den afsatte tid. Det kræver et tæt samarbejde mellem den pædagogiske leder og læreren, som forpligter begge veje. Med det formål at kvalificere tidsanvendelsen og prioriteringen af opgaverne, skal der derfor løbende være en dialog mellem den pædagogiske leder og den enkelte lærer om den samlede opgavevaretagelse, herunder det professionelle råderum.

Hvis læreren ønsker det, aftales det med ledelsen, at hele arbejdstiden anvendes på arbejdsstedet med ledelsen som ansvarlig for at håndtere tidsanvendelsen.

3. Det årlige maksimale undervisningstimal

Det årlige maksimale undervisningstimal, jf. det udvidede undervisningsbegreb, fastsættes til 780 timer for fuldtidsbeskæftigede og reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden. **Elevernes spisepause regnes ikke som undervisning.**

Lærere kan kun undtagelsesvis læse mere end 780 årlige undervisningstimer. I så fald skal der tages konkret stilling til behovet for ekstra forberedelsestid. Foruden den berørte lærer, skal det være aftalt med tillidsrepræsentanten.

4. Arbejdstidens placering

Arbejdstiden fordeles på maksimalt 210 dage, hvoraf skoledagene udgør 200 dage. Tilstedeværelsestiden tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne. Lærernes 10 arbejdsdage ud over undervisningsdagene er disponible dage, hvor der kan planlægges arbejdstid. I forbindelse med skoleårets planlægning drøfter ledelsen så tidligt som muligt placeringen af de disponible dage med lærerne. Herefter melder ledelsen dagenes placering ud.

Skolerne kan for eksempel vælge at planlægge skoleåret med 205 arbejdsdage og tilbageholde 5 arbejdsdage (33 timer for fuldtidsbeskæftigede - den "42. uge") til løbende disposition. I forbindelse med skoleårets planlægning skal det drøftes og efterfølgende meldes ud af ledelsen, hvordan disse i så fald 33 timer forventes anvendt. Ledelsen skal samtidig præcisere hvordan og hvem, der holder styr på tidsforbruget.

5. Opgaveoversigten og normperioden

Til hver lærer udarbejder skoleledelsen en opgaveoversigt, der angiver et årsværk. Opgaveoversigten skal angive undervisningsopgaver og andre opgaver, som den enkelte lærer påtænkes at løse i det kommende skoleår.

Udarbejdelsen af opgaveoversigten og dialogen omkring den bygger på åbenhed, tillid og retfærdighed og skal understøtte, at den enkelte lærer planlægges med en afbalanceret samlet opgave.

Opgaveoversigten omfatter:

- Fagopdelt og understøttende undervisning
- Det professionelle råderum
- Fælles forberedelse
- Teamsamarbejde: årgangs, fag, ressource etc.
- Klasselærerfunktionen
- Planlagt skole/hjem-samarbejde
- Møder og skoleudvikling
- Andre opgaver: tilsyn, elevrådskontaktlærer, vejleder etc.
- Lejrskoler
- Diverse udvalg
- Afgangsprøver og censur
- Særlige funktioner: tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter etc.
- Kurser og efter- og videreuddannelse

Opgaveoversigten skal give et klart billede af de opgaver, som læreren forventes at løse. Undervisningsopgaver angives med tid, da timerne har betydning for lønudbetalingen. Der skal i den forbindelse tages stilling til, om der i 'andre opgaver' er indeholdt undervisning.

Der kalendersættes en årlig samtale mellem hver enkelt lærer og dennes pædagogiske leder i forbindelse med opgaveplanen op til sommerferien samt en opfølgningssamtale i løbet af skoleåret.

Som et led i at kvalificere funktions- og opgavevaretagelsen, kan det være formålstjenligt, at der foreligger en skriftlig beskrivelse af, hvad funktionen/opgaven indeholder. En sådan beskrivelse udarbejdes naturligt i dialog mellem leder og lærer/team. Tillidsrepræsentanten holdes orienteret.

Hvis der i løbet af skoleåret opstår behov for at ændre på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af lærerens opgaveoversigt, drøftes dette snarest muligt mellem den pædagogiske leder og den enkelte lærer. Skoleledelsen kan herefter foretage ændring af arbejdsopgavernes indhold, sammensætning og omfang.

Ved større ændringer i lærerens opgaveoversigt udarbejder skoleledelsen en ny opgaveoversigt, som angiver ændringernes indhold og omfang.

Et skoleår udgør en normperiode, og læreren skal i reglen have modtaget sin opgaveoversigt for den kommende normperiode inden sommerferien.

6. Arbejdstidens opgørelse

Arbejdstiden opgøres ved afslutningen af skoleåret/normperioden som summen af planlagte opgaver i opgaveoversigten samt pålagte opgaver herudover, som ikke har kunnet løses ved omprioriteringer inden for tilstedeværelsestiden.

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. Hvis arbejdstiden i løbet af en normperiode alligevel har oversteget den fastsatte arbejdstid, godtgøres den overskydende tid med frihed af samme varighed med tillæg af 50 %. Erstatningsfriheden skal, med mindre andet aftales, gives i den efterfølgende normperiode.

Overtid, som overføres til næste normperiode, nedsætter nettonormen med tillæg af 50 %, men påvirker ikke det professionelle råderum.

Kan erstatningsfriheden ikke gives i det efterfølgende skoleår, eller på det mellem læreren og skoleledelsen aftalte tidspunkt, ydes i stedet overarbejdsbetaling. Satserne for overarbejdsbetaling beregnes med 1/1924 af vedkommende lærers årsløn inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet) med et tillæg af 50 %.

Bilag 2

Øvrige aftaler

Følgende øvrige aftaler gælder:

Lejrskoler

Lejrskoler er alle ture med elever, hvor der indgår overnatning. De afregnes med 14 timer pr. dag, også ud- og hjemrejsedagen.

Tiden til lejrskoler beregnes på nedenstående måde, når fagenes årsnorm er planlagt og fordelt "ligeligt" hen over året:

1 dag udløser i tillæg til tilstedeværelsestiden: $14 \text{ timer} \div (33 \text{ timer} / 5 \text{ dage} = 6,6 \text{ timer}) = 7,4 \text{ timer}$

Eksempel: 3 dage udløser: $7,4 \text{ timer} \times 3 \text{ dage} = 22,2 \text{ timer}$ ekstra.

Afgangsprøver og censur

Prøveformerne er i disse år under konstant forandring, hvorfor den pædagogiske leder har et særligt ansvar for at forestå en retfærdig og rettidig prøveplanlægning, som bedst muligt tager højde for ændringer eller en lærers eventuelt særligt krævende portefølje af afgangsprøver og censorater.

Tillidsrepræsentanten inddrages i planlægningsfasen og orienteres om de aftaler, der er lavet med de enkelte lærere.

Nyuddannede lærere

Nyuddannede lærere planlægges med et maksimalt årligt undervisningstimetotal på 720 timer det første år og 750 timer det andet år. Der tilknyttes en mentor, som kan bistå med råd og vejledning.

Efter- og videreuddannelse

Ved efter- og videreuddannelse forstås længerevarende uddannelsesforløb; typisk vejlederuddannelser, PD-uddannelser og linjefagsuddannelser.

Efter- og videreuddannelse fremgår af opgaveoversigten.

Nettoårsnormen nedskrives med **10 timer** pr. ECTS-point.

UDKAST – resultat

Det professionelle råderum og det årlige maksimale undervisningstimetotal nedsættes forholdsmæssigt.

Deltagelse i kurser, studieture, konferencer og tjenesterejser

Ved læreres deltagelse i godkendte kurser uden overnatning afsættes summen af eventuel transporttid mv., eventuelle arbejdsfrie perioder, planlagt kursustid samt eventuel anden tjeneste på kursusdagen, der ikke i øvrigt fremgår af opgaveoversigten.

Ved læreres deltagelse i godkendte internatkurser, studieture, studierejser og andre tjenesterejser bortset fra lejrskoler afsættes summen af:

- Tiden på ud- og hjemrejsedagene iht. pkt. 1, idet kursustid og øvrige programlagte opgaver sidestilles. Rejsetiden beregnes med højst 13 timer hver vej.
- 7,4 timer pr. dag uden rejse

Transporttiden aftales på den enkelte skole mellem skoleledelse og TR.

Tillidsrepræsentanter

Til at understøtte Ballerup Kommunes MED-aftale er følgende tillidsrepræsentantvilkår aftalt.

Fællestillidsrepræsentanten og –suppleanten

I henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, § 12, stk. 4 og § 17, stk. 1" er det aftalt, at formanden for Ballerup Lærerforening er fællestillidsrepræsentant (FTR) og næstformanden er fællestillidsrepræsentantsuppleant (FTRS).

FTR og FTRS kan indgå som repræsentanter for overenskomstgruppen i Center-MED og Hoved-MED og er i øvrigt omfattet af MED-aftalen. Ballerup Kommune yder, hvad der svarer til fuld tid (37 timer) til FTR. Tiden fordeles mellem FTR og FTRS, og fordelingen meddeles senest 1. maj hvert år.

Tillidsrepræsentanten og –suppleanten

Tillidsrepræsentanten (TR) og –suppleanten (TRS) er ansat i Ballerup Kommune og vælges efter gældende regler. TR kan indgå som overenskomstgruppens medarbejderrepræsentant i Lokal-MED og er i øvrigt omfattet af MED-aftalen.

Til varetagelse af funktionen som TR afsættes 4 ugentlige timer inden for tilstedeværelsestiden. Timerne placeres på baggrund af dialog mellem ledelse og TR. Herudover reduceres tilstedeværelsestiden med 1 ugentlig time pr. 15 medarbejdere, som TR repræsenterer, for at give TR et fleksibelt råderum (50 medarbejdere udløser fx 3,33 ugentlige timer). Det årlige maksimale undervisningstimetotal for TR kan ikke overstige 510 timer.

Det er en fælles ambition, at tiden udmøntes sådan, at TR under almindelige omstændigheder er til stede på skolen hver dag.

UDKAST – resultat

Hvis TRS overtager TR's opgaver i dennes fravær, gælder vilkårene for TR.

Fælles vilkår

Varetagelsen af funktionerne som TR, TRS, FTR og FTRS indebærer ikke løntab. Se aftalens bilag 4.

Der ydes kørselsgodtgørelse, diæter mv. efter gældende regler.

Arbejds miljørepræsentanter

Til at understøtte Ballerup Kommunes MED-aftale er følgende arbejds miljørepræsentantvilkår aftalt, såfremt den valgte repræsentant er fra nærværende aftales overenskomstområde.

Skolearbejds miljørepræsentanten

Til varetagelse af funktionen som arbejds miljørepræsentant (AMR) på skolen afsættes 2 ugentlige timer inden for tilstedeværelsestiden. Timerne placeres på baggrund af dialog mellem ledelse og AMR. Herudover reduceres tilstedeværelsestiden med 2 ugentlige timer for at give AMR et fleksibelt råderum. Det årlige maksimale undervisningstimal kan ikke overstige 690 timer.

Fællesarbejds miljørepræsentanten og –suppleanten

Fællesarbejds miljørepræsentanten (FAMR) og fællesarbejds miljørepræsentantsuppleanten (FAMRS) vælges af og blandt skolernes arbejds miljørepræsentanter.

FAMR og FAMRS kan indgå som repræsentant i Center-MED samt i Hoved-MED. Der afsættes den fornødne tid i tilstedeværelsestiden til at deltage i lokal-MED's, Center-MED's og Hoved-MED's møder og arrangementer.

Herudover reduceres tilstedeværelsestiden med 2 ugentlige timer for FAMR for at give et fleksibelt råderum. Og det årlige maksimale undervisningstimal kan ikke overstige 600 timer.

Medarbejderrepræsentanter i Lokal-MED

Møder afholdes inden for tilstedeværelsestiden, og der skal afsættes fornøden tid til forberedelse og efterbehandling alene og sammen med andre medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanter i skolebestyrelsen

Tilstedeværelsestiden reduceres med 1 ugentlig time for at give medarbejderrepræsentanter i skolebestyrelsen et fleksibelt råderum til at forberede, efterbehandle og deltage i skolebestyrelsens faste møder. Tid til aktiviteter herudover aftales lokalt.

Bilag 3

Løn

Nærværende lønaftale er et tillæg til overenskomsten samt lønbestemmelserne i Lov 409.

Stillingsbetegnelse

Lærer, børnehaveklasseleder eller konsulent uden ledelsesbeføjelser.

Overenskomstforhold

Omfattet af *"Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne"*. Børnehaveklasseledere og konsulenter uden ledelsesbeføjelser sidestilles i denne aftale med lærere, med mindre andet fremgår.

Funktionsløn

Undervisningstillæg

Undervisningstillægget udmøntes i henhold til overenskomsten.

Ulempegodtgørelse

Der ydes et årligt tillæg på 1.600 kr. til alle lærere for arbejde efter kl. 17:00. Hertil tillægges lærere på Kasperskolen yderligere et årligt tillæg på 300 kr. for arbejde efter kl. 17:00.

Der er ikke afregnet tillæg for arbejde på lørdage eller sønehelligdage.

FTR, TR, FAMR, AMR & medarbejderrepræsentanter i skolebestyrelsen

- Fællestillidsrepræsentanten ydes et årligt tillæg på 24.000 kr. Suppleanten for fællestillidsrepræsentanten ydes et årligt tillæg på 17.000 kr.
- Tillidsrepræsentanter ydes et årligt tillæg på 10.000 kr. + 100 kr. pr. medarbejder på skolen, som repræsenteres. Lærere på personlig ordning er undtaget, men ydes et årligt tillæg på 75 kr. pr. medarbejder på skolen, som repræsenteres.

UDKAST – resultat

- Fællesarbejdsmiljørepræsentanten ydes et årligt tillæg på 3.000 kr. udover tillægget som arbejdsmiljørepræsentant. Suppleanten for fællesarbejdsmiljørepræsentanten ydes et årligt tillæg på 1.000 kr. udover tillægget som arbejdsmiljørepræsentant.
- Arbejdsmiljørepræsentanter ydes et årligt tillæg på 3.000 kr.
- Medarbejderrepræsentanter i skolebestyrelsen ydes et årligt tillæg på 1.500 kr. for arbejde efter kl. 17:00

Undervisning på flere matrikler

Til lærere, der planlægges med en undervisningsforpligtelse på flere matrikler, ydes et årligt tillæg på 2.000 kr.

Kvalifikationsløn

Balleruptillæg

Der tillægges 3 løntrin til alle læreruddannede lærere, konsulenter samt pædagog- eller læreruddannede børnehaveklasseledere.

Hertil tillægges for overenskomstansatte og for tjenestemandsansatte børnehaveklasseledere yderligere 1 løntrin og for tjenestemandsansatte lærere værdien af yderlige 1 løntrin for:

- Rekruttering/fastholdelse
- Fortsat udvikling af teamsamarbejdet
- Øget ansvar for inklusion
- Mødeaktivitet på flere matrikler i forventeligt omfang

Der er hermed desuden afregnet for FKKA-tillægget (gælder kun Protokollat 2-gruppen).

Herudover tillægges begyndelseslønnrinn (under 4 års anciennitet) yderligere 2 løntrin for læreruddannede lærere samt pædagoguddannede børnehaveklasseledere.

Særligt Tillæg

- Der ydes et årligt tillæg på 8.300 kr. til alle læreruddannede lærere, som ikke får tillæg iht. overenskomstens § 5, stk. 3 hhv. § 5, stk. 13.
- Der ydes et årligt tillæg på 5.900 kr. til alle lærer- eller pædagoguddannede børnehaveklasseledere, som ikke får tillæg iht. overenskomstens § 5, stk. 3 hhv. § 5, stk. 13.
- Der ydes et årligt tillæg på 2.450 kr. til alle læreruddannede lærere og lærere på UUC

UDKAST – resultat

Maglemosen, som får tillæg iht. overenskomstens § 5, stk. 3 hhv. § 5, stk. 13.
Uddannelsestillæg
<ul style="list-style-type: none">Der ydes et årligt tillæg på 7.200 kr. til lærere, der har gennemgået cand.pæd.- og/eller PD-uddannelsen.
Lærere uden grunduddannelse
<ul style="list-style-type: none">Lærere uden grunduddannelse, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som lærer i folkeskolen ydes et årligt tillæg på 1.200 kr.Lærere uden grunduddannelse, som har 8 års sammenlagt beskæftigelse som lærer i folkeskolen ydes et årligt tillæg på 1.200 kr.Lærere uden grunduddannelse, som har 12 års sammenlagt beskæftigelse som lærer i folkeskolen ydes et årligt tillæg på 2.400 kr.

Pension
Overenskomstansatte
Alle lønde, centrale som lokale, er pensionsgivende for overenskomstansatte. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde på lærerens løntrin og fuldt ud af tillæg ud over løntrinnet. Overenskomstens bestemmelser om pensionsindbetaling (§ 10) er gældende.
Tjenestemænd
Tjenestemænd pensioneres fra deres løntrin. Der indbetales pension af alle lokalt aftalte tillæg ud over løntrinnet, herunder værdien af det yderligere løntrin iht. Balleruptillægget, samt centrale tillæg, som ikke er undtaget fra at være pensionsgivende.

Andre forhold
<ul style="list-style-type: none">Al løn udbetales månedsvis.Alle beløb er i niveau 31.3.2000 og følger den almindelige regulering.Den opgaveoversigt, der udarbejdes inden skoleårets start, indebærer et minimumsløntilsagn for den enkelte lærer.

UDKAST – resultat

- Såfremt hvervet som tillidsvalgt måtte medføre en lønnedgang, kompenseres der løn- og pensionsmæssigt for dette.

Formalia

- Lønftalen træder i kraft den 1. august 2016 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til udgangen af et skoleår.
- Eventuelle frigivne lønmidler for lærere gøres til genstand for en årlig forhandling mellem Ballerup Kommune og Ballerup Lærereforening.

Den / 2016	Den / 2016
Ballerup Kommune	Ballerup Lærereforening