

Regnskab pr. Resultatopgørelse 1. halvår 21

Resultatopgørelse pr. 30.06.2021

01.01. - 30.06

ÅRET 2021

	Note	01.01. - 30.06				ÅRET 2021				
		Forbrug	Budget	Afvigelse	Afvig. %	Budget 3.-4. kvartal	Rest %	Ankerbudget	NYT Årsestimat	Afvigelse
Statstilskud	1	59.759.261	58.882.869	876.392	1,5%	50.058.642	45,6%	114.146.619	109.817.903	-4.328.716
Deltagerbetaling og andre indtægter	2	3.758.927	3.079.363	679.564	22,1%	2.535.859	40,3%	5.063.070	6.294.786	1.231.716
Omsætning		63.518.188	61.962.232	1.555.956	2,5%	52.594.501	45,3%	119.209.689	116.112.688	-3.097.001
Undervisningens gennemførelse	3	-44.535.942	-45.086.474	550.531	-1,2%	-42.979.599	49,1%	-86.559.441	-87.515.542	-956.101
Markedsføring	4	-847.045	-929.727	82.682	-8,9%	-820.631	49,2%	-1.671.346	-1.667.676	3.671
Ledelse og administration	5	-6.557.023	-6.559.541	2.518	0,0%	-6.227.461	48,7%	-12.940.626	-12.784.484	156.141
Bygningsdrift	6	-9.040.075	-9.059.086	19.011	-0,2%	-8.263.285	47,8%	-17.115.080	-17.303.360	-188.280
Aktiviteter med særlige tilskud	7	-2.427.582	-1.352.842	-1.074.740	79,4%	879.324	-56,8%	80.152	-1.548.259	-1.628.410
Driftsomkostning		-63.407.668	-62.987.670	-419.997	0,7%	-57.411.652	47,5%	-118.206.341	-120.819.320	-2.612.979
Driftsresultat før finansielle og ekstraord. poster		110.520	-1.025.438	1.135.958	-110,8%	-4.817.152		1.003.348	-4.706.632	-5.709.980
Finansielle indtægter	8	0	0	0	-	0		0	0	0
Finansielle omkostninger	9	-441.196	-502.973	61.777	-12,3%	-452.173	50,6%	-920.000	-893.368	26.632
Finansielle poster		-441.196	-502.973	61.777	-12,3%	-452.173	50,6%	-920.000	-893.368	26.632
Årets resultat		-330.676	-1.528.411	1.197.735	-78,4%	-5.269.324		83.348	-5.600.000	-5.683.349
AKTIVITETSUDVIKLING:		Forbrug	Budget	Afvigelse	Afvig. %	Budget 3.-4. kvartal	Rest %	Ankerbudget	Nyt årsestimat	Afvigelse
GSK/SOF		4,3	0,0	4,3	-	0,0		0,0	4,3	4,3
HF2		114,1	114,1	0,0	0,0%	77,6	40,5%	212,5	191,7	-20,8
Hfe		281,7	282,5	-0,8	-0,3%	259,6	48,0%	558,7	541,3	-17,4
AVU		222,8	225,2	-2,4	-1,0%	168,4	43,0%	467,9	391,2	-76,7
FVU		23,8	22,2	1,6	7,3%	20,2	45,9%	76,2	44,0	-32,2
OBU		2,7	1,3	1,5	115,7%	5,0	64,6%	15,9	7,7	-8,2
IDV		0,0	0,0	0,0	-	0,0		0,0	0,0	0,0
Andet		5,9	5,9	0,0	0,0%	0,8	12,4%	5,9	6,7	0,8
I ALT		655,3	651,1	4,2	0,6%	531,7	44,8%	1.337,1	1.187,0	-150,1
Løn og lønafhængige omkostninger		-47.925.825	-47.946.552	20.726	0,0%	-43.148.086	47,4%	-89.826.191	-91.073.911	-1.247.720
Afskrivning		-2.006.107	-2.006.107	0	0,0%	-2.010.308	50,1%	-4.003.879	-4.016.415	-12.535
Øvrige omkostninger		-13.475.735	-13.035.012	-440.723	3,4%	-12.253.259	47,6%	-24.376.270	-25.728.994	-1.352.724
Driftsomkostninger		-63.407.668	-62.987.670	-419.997	0,7%	-57.411.652	47,5%	-118.206.341	-120.819.320	-2.612.979

Regnskab pr. Resultatopgørelse 1. halvår 21

Noter	Forbrug	Budget	Afvigelse	Afvig. %	Budget 3.-4.	Rest %	Ankerbudget	NYT Årsestimat	Afvigelse
					kvartal				
1. Statstilskud									
Undervisningstaxameter	42.966.430	41.845.050	1.121.381	2,7%	34.142.375	44,3%	86.861.511	77.108.806	-9.752.705
Fællesudgiftstilskud	8.940.648	9.102.441	-161.793	-1,8%	8.799.506	49,6%	17.956.743	17.740.154	-216.589
Bygningstaxameter	4.521.980	4.605.175	-83.195	-1,8%	4.719.838	51,1%	9.528.365	9.241.818	-286.547
Særlige tilskud	3.330.203	3.330.203	0		2.396.922		-200.000	5.727.125	5.927.125
	59.759.261	58.882.869	876.392	1,5%	50.058.642	45,6%	114.146.619	109.817.903	-4.328.716
2. Deltagerbetaling og andre indtægter									
Deltagerbetaling, uddannelse incl. Jobcentre og IDV	1.899.101	1.885.255	13.846	0,7%	1.697.219	47,2%	4.403.070	3.596.320	-806.750
Anden ekstern rekvirentbetaling (kantine+VEU)	36.790	39.770	-2.980	-7,5%	96.896	72,5%	160.000	133.685	-26.315
Andre indtægter (projekter)	1.823.037	1.154.339	668.698	57,9%	741.744	28,9%	500.000	2.564.781	2.064.781
	3.758.927	3.079.363	679.564	22,1%	2.535.859	40,3%	5.063.070	6.294.786	1.231.716
3. Undervisnings gennemførelse									
Løn og lønafhængige omkostninger	-39.415.659	-40.079.035	663.375	-1,7%	-36.551.564	48,1%	-75.076.471	-75.967.223	-890.752
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedr. undervisningens gennemførelse	-5.120.283	-5.007.439	-112.844	2,3%	-6.428.036	55,7%	-11.482.970	-11.548.319	-65.349
	-44.535.942	-45.086.474	550.531	-1,2%	-42.979.599	49,1%	-86.559.441	-87.515.542	-956.101
4. Markedsføring									
Løn og lønafhængige omkostninger	-592.164	-606.085	13.922	-2,3%	-449.458	43,1%	-957.746	-1.041.622	-83.876
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende markedsføring	-254.881	-323.642	68.761	-21,2%	-371.173	59,3%	-713.600	-626.054	87.546
	-847.045	-929.727	82.682	-8,9%	-820.631	49,2%	-1.671.346	-1.667.676	3.671
5. Ledelse og administration									
Løn og lønafhængige omkostninger	-4.938.177	-4.961.561	23.384	-0,5%	-4.983.740	50,2%	-9.705.426	-9.921.917	-216.492
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende ledelse og administration	-1.618.846	-1.597.980	-20.866	1,3%	-1.243.721	43,4%	-3.235.200	-2.862.567	372.633
	-6.557.023	-6.559.541	2.518	0,0%	-6.227.461	48,7%	-12.940.626	-12.784.484	156.141
6. Bygningsdrift									
Løn og lønafhængige omkostninger	-2.936.266	-2.887.132	-49.134	1,7%	-2.454.636	45,5%	-4.325.800	-5.390.902	-1.065.102
Afskrivning	-2.006.107	-2.006.107	0	0,0%	-2.010.308	50,1%	-4.003.879	-4.016.415	-12.535
Øvrige omkostninger vedrørende bygningsdrift	-4.097.702	-4.165.847	68.146	-1,6%	-3.798.341	48,1%	-8.785.400	-7.896.043	889.357
	-9.040.075	-9.059.086	19.011	-0,2%	-8.263.285	47,8%	-17.115.080	-17.303.360	-188.280

Regnskab pr. Resultatopgørelse 1. halvår 21

Noter	<u>Forbrug</u>	<u>Budget</u>	<u>Afvigelse</u>	<u>Afvig. %</u>	<u>Budget 3.-4. kvartal</u>	<u>Rest %</u>	<u>Ankerbudget</u>	<u>NYT Årsestimat</u>	<u>Afvigelse</u>
7. Aktiviteter med særlige tilskud									
Løn og lønafhængige omkostninger	-43.559	587.261	-630.821	-107,4%	1.291.312	103,5%	239.252	1.247.753	1.008.501
Afskrivning	0	0	0		0		0	0	0
Øvrige omkostninger vedrørende særlige tilskud	-2.384.023	-1.940.104	-443.919	22,9%	-411.988	14,7%	-159.100	-2.796.011	-2.636.911
	-2.427.582	-1.352.842	-1.074.740	79,4%	879.324	-56,8%	80.152	-1.548.259	-1.628.410
8. Finansielle indtægter									
Renteindtægter og andre finansielle indtægter	0	0	0		0		0	0	0
9. Finansielle omkostninger									
Renteomkostninger og andre finansielle omkostninger	-441.196	-502.973	61.777	-12,3%	-452.173	50,6%	-920.000	-893.368	26.632

VUC Storstrøm

Balance pr. 30. juni

AKTIVER				PASSIVER			
	2021 30.06	2020 30.06	2020 31.12		2021 30.06	2020 30.06	2020 31.12
Grunde/arealer	5.882.751	6.065.073	5.882.751	Egenkapital pr. 1.1.	38.467.980	41.840.046	41.840.046
Bygninger	132.673.438	137.625.973	134.374.038	Periodens resultat	-330.676	-451.840	-3.372.066
Undervisningsudstyr	-	-	-	Egenkapital	38.137.305	41.388.206	38.467.980
Transportmateriel	-	201.733	77.164	Hensættelser	-	-	152.000
IT-udstyr	-	-	-	Realkreditgæld	98.593.112	102.280.438	100.341.158
Inventar	1.611.474	2.070.063	1.774.340	Langfristet gæld	98.593.112	102.280.438	100.341.158
Materielle anlægsaktiver	140.167.664	145.962.843	142.108.292	Kortfristet del af langfristede gældsforpl.	3.471.512	1.872.579	3.449.732
Anlægsaktiver	140.167.664	145.962.843	142.108.292	Skyldig løn	225.809	91.701	1.411.045
Debitorer	82.405	576.659	1.571.294	Feriepengeforpligtelsen	4.212.669	14.536.073	4.212.669
Andre tilgodehavender	446.954	131.772	439.512	Skyldige indefrosne feriemidler	75.444	-	9.505.910
Momsafregning med UVM og SKAT	205.483	141.079	-	Mellemregning med Børne- og Undervisningsr	21.015.178	29.078.135	21.815.020
Tilgodehavende projekter	413.963	-10.086	872.589	Kreditorer	3.155.966	1.591.699	3.079.327
Periodeafgrænsningsposter	251.424	304.208	405.944	Anden kortfristet gæld	536.318	278.532	3.235.347
Likvide beholdninger	28.168.729	44.188.356	41.715.997	Periodeafgrænsningsposter	313.310	177.469	1.443.440
Omsætningsaktiver	29.568.959	45.331.988	45.005.336	Kortfristet gæld	33.006.207	47.626.187	48.152.490
				Gældsforpligtelser	131.599.318	149.906.625	148.493.648
AKTIVER	169.736.623	191.294.831	187.113.628	PASSIVER	169.736.623	191.294.831	187.113.628
					0,00	0,00	0,00

Finansiell Politik for

VUC Storstrøm

Revideret: 25-2-2015

1. Formål

Denne beskrevne finansielle politik gælder for VUC Storstrøm.

Det overordnede mål med denne finansielle politik er

- at minimere finansieringsomkostningerne for den til enhver tid eksisterende låntagning/gæld
- at tilstræbe en forudsigelig udvikling i ydelserne på lånene
- at lave retningslinjer for pleje af overskudslikviditet

Endvidere er målet at opstille pejlemærker for, hvordan VUC Storstrøm nu og fremadrettet kan styre sine finansielle risici.

Både ved den løbende gæld- og aktivpleje og når der skal optages nye lån, er denne finansielle politik bestemmende for, hvordan der skal ageres og hvem i organisationen, der kan eksekvere beslutningerne.

Den finansielle politik beskriver således:

- Bemyndigelse
- Rapportering
- Rentebærende passiver
- Rentebærende aktiver
- Modpartsrisiko

2. Bemyndigelse

Bestyrelsen udstikker ved dette dokument de overordnede rammer for den finansielle politik.

Optagelse af lån og placering i værdipapirer skal altid godkendes i overensstemmelse med tagningsreglerne i vedtægterne for VUC Storstrøm:

- Bestyrelsesformanden og direktøren i forening
- Bestyrelsesformand og bestyrelsens næstformand i forening
- Direktøren og bestyrelsens næstformand i forening

Løbende omlægninger af eksisterende gæld og rentesikringer, der ligger inden for rammerne defineret i denne finansielle politik, godkendes af ledelsen:

- Bestyrelsesformand og direktøren i forening

Bestyrelsen orienteres efterfølgende om stedfundne ændringer.

Den daglige varetagelse af den finansielle styring er af bestyrelsen uddelegeret til:

- Direktør Niels Henriksen
- Økonomichef Ib V. Pedersen

3. Rapportering

Status på og sammensætning af rentebærende aktiver og passiver skal videregives til bestyrelsen på anfordring og minimum en gang årligt.

4. Rentebærende passiver

Rentebærende passiver defineres som udgangspunkt som al gæld optaget som lån, kreditter, finansielle instrumenter og øvrige rentebærende poster.

Renterisiko opdeles i:

- a) Renterisiko på den løbende ydelse (herunder rentetilpasningsrisiko og refinansieringsrisiko¹)
- b) Renterisiko på markedsværdi

¹ Har VUC Storstrøm et variabelt forrentet realkreditlån af fx typen Cibor 3 med refinansiering oktober 2019 har VUC Storstrøm en refinansieringsrisiko i oktober 2019, hvor obligationen udløber og skal handles på ny. VUC Storstrøm har en rentetilpasningsrisiko hver 3. måned, hvor der skal betales en ny Cibor 3 rente. Varighed udtrykker, hvor meget værdien af gælden ændrer sig, når renten ændrer sig 1%.

VUC Storstrøm har, ved ikrafttrædelsen af denne finansielle politik, gæld for i alt 50,3 mio. kr. Derudover er der på aktivsiden en forventes løbende overskudslikviditet i niveauet minimum 25 mio. kr.

Et centralt element i denne politik er, at den løbende overskudslikviditet tænkes sammen med gældssiden i forhold til samlet finansiell risiko. Så længe der er overskudslikviditet på 25 mio. kr. eller mere, tænkes således udelukkende rentesikring på maksimalt 30 mio. kr. af gælden.

Det gælder, at VUC Storstrøm udelukkende benytter sig danske kroner som lånevaluta.

4.1 Renterisiko på den løbende ydelse

VUC Storstrøm har et ønske om en lav risikoprofil i forhold til renterisiko og et ønske om lavest mulige renter og afdrag, kombineret med høj grad af forudsigelighed på ydelsen. Der arbejdes ud fra følgende strategiske retningslinjer i forhold til den rentebærende gæld i hvert selskab:

- Andel af gælden i fast/renteafdækket rente: 25,3 mio. kr.
- Andel af gælden i variabel rente: 25 mio. kr.²

Beløbene er defineret ud fra gældens størrelse ved denne politiks ikrafttrædelse.

VUC Storstrøm definerer fast rente/renteafdækning som fast rente eller rentelofter, hvor renten er sikret i minimum 10 år. VUC Storstrøm kan vælge afdragsfrihed på op til 28 mio. kr. af gælden.

4.2 Renterisiko på markedsværdi

Renterisiko på markedsværdi defineres som en for VUC Storstrøm:

- Negativ udvikling i værdien af rentebærende passiver ved rentefald (kursværdien på gælden stiger ved rentefald)
- Positiv udvikling i værdien af rentebærende passiver ved rentestigninger (kursværdien på gælden falder ved rentestigninger)

4.3 Lånetyper til den variabelt- og fastforrentede del af gælden

I forhold til valg af lånetype til den **fast forrentede del af låneporteføljen**, kan vælges mellem følgende typer af rentesikring:

- Fastforrentede konverterbare lånetyper uden begrænsninger på løbetid
- Fastforrentede inkonverterbare lånetyper med en varighed som udgangspunkt svarende til en 10-årig renteswap med stående profil³
- Rentelofter uden begrænsninger på løbetiden

Ved konverterbar fast rente sikres, at lånet kan opsiges til kurs 100. Ved rentefald er kurs 100 en begrænsning på, hvor meget restgælden kan stige, og ved rentestigninger er der – i teorien - ingen begrænsning på, hvor meget restgælden kan falde.

Ved inkonverterbar fast rente er der ved rentefald – i teorien - ingen begrænsning på, hvor meget restgælden kan stige, og ved rentestigninger er der ingen begrænsning på, hvor meget restgælden kan falde.

For både konverterbare og inkonverterbare faste renter vedrører denne risiko ikke en konkret betaling, men alene en ændring i værdien af restgælden. Det kan forekomme, at VUC Storstrøm skal stille sikkerhed, hvis kursværdien af rentesikringer udvikler sig i stor negativ retning. Det afhænger af de rammer, VUC Storstrøm har forhandlet på plads med finansiell udbyder.

Rentelofter er en slags forsikring, der tilknyttes realkreditlånet enten som et bankprodukt eller som en indbygget del af lånet. Ved et renteloft betales en præmie for at renten ikke kan stige over et bestemt niveau f.eks. 3 %. Præmien kan betales løbende eller forud for hele aftaleperioden.

I forhold til valg af lånetype på den **variabelt forrentede del af låneporteføljen**, skal lånetype vælges ud fra følgende efter vigtighed vægtende kriterier:

- Minimering af den variable rentesats

² Den variable del af gælden skal beløbsmæssigt modsvares af mindst tilsvarende beløb i overskudslikviditet således at renterisikoen udlignes over balancen

³ Stående profil betyder, at der ikke afdrages/nedskrives på hovedstolen i en given periode

- Maksimering af tiden mellem refinansieringerne
- Rating på finansiell samarbejdspartner minimum efterlever kravene opstillet i afsnit 6 "Modpartsrisiko"

Herudover er VUC Storstrøm underlagt gældende lovgivning.

4.4 Eksekveringsstrategier til den fastforrentede/rentesikrede del af gælden

I forhold til hvor meget markedsværdien af gælden må bevæge sig som følge af renteændringer, sondres mellem hvilket rentemiljø, der opereres i på det tidspunkt, hvor gælden optages eller ændres. Der opereres med 3 rentemiljøer:

- Lav-rentemiljø
- Mellem-rentemiljø
- Mellem-/højrentemiljø

Strategierne er både retningsgivende ved optagelse af ny-lån og ved den løbende pleje af eksisterende gæld.

4.4.1 Eksekveringsstrategier i et lav-rentemiljø

Lavrentemiljøet er defineret som en periode, hvor de 10-årige danske swap-renter er i niveauet fra 0 % - 2,5 %.

Er renten i nedre del af dette rente-miljø skal hele fastrenteandelen etableres med inkonverterbar fast rente i som udgangspunkt op til 10 år. I dette rentemiljø, kan dog overvejes inkonverterbare fast-renteløsninger i op til 25 år.

Er renten i den øvre del af lav-rentemiljøet må omtrent halvdelen af fastrenteandelen etableres som inkonverterbar fast rente i op til 10 år. Den resterende fastrenteandel skal etableres som enten rentelofte eller konverterbar fast rente afhængig af, hvad en sagkyndig⁴ vurderer mest fordelagtigt på tidspunktet.

4.4.2 Eksekveringsstrategier i et mellem-rentemiljø

Mellemrentemiljøet er defineret som en periode, hvor de 10-årige danske swap-renter er i niveauet fra cirka 2,5 % - 3,7 %.

Er renten i nedre del af dette rentemiljø må omtrent 1/3 af fastrenteandelen etableres med inkonverterbar fast rente i op til 10 år og 2/3 af fastrenteandelen skal etableres som enten rentelofte eller konverterbar fast rente afhængig af, hvad en sagkyndig vurderer mest fordelagtigt på tidspunktet.

Er renten i den øvre del af lav-rentemiljøet må maksimalt 1/5 af fastrenteandelen etableres som inkonverterbar fast rente i op til 10 år. Den resterende fastrenteandel skal etableres som enten rentelofte eller konverterbar fast rente afhængig af, hvad en sagkyndig vurderer mest fordelagtigt på tidspunktet.

4.4.3 Eksekveringsstrategier i et mellem/høj-rentemiljø

Mellem-/højrente miljøet er defineret som en periode, hvor de 10-årige danske swap-renter er over cirka 3,7 %.

I dette rentemiljø må maksimalt 1/3 af fastrenteandelen etableres som inkonverterbar fast rente og i maksimalt 5 år for at undgå for stor markedsværdirisiko på gælden. Den resterende fastrenteandel skal etableres som enten rentelofte op til 10 år eller konverterbar fast rente afhængig af, hvad en sagkyndig vurderer mest fordelagtigt på tidspunktet.

5. Rentebærende aktiver

Rentebærende aktiver defineres som driftslikviditet, overskudslikviditet og finansielle omsætningsaktiver udelukkende i danske kroner.

5.1 Driftslikviditet

Driftslikviditet er den likviditet, der budgetteres til at dække driftsudgifter under et år. Driftslikviditet, der skal dække driftsudgifter på kort sigt, skal placeres tilgængeligt fra dag til dag på konto.

Driftslikviditet, der skal dække driftsudgifter på længere sigt, kan bindes på konto i en periode på op til et år til en aftalt rentesats.

⁴ Nykredit eller anden tilsvarende finansiell rådgiver

Der skal være et tilstrækkeligt likviditetsberedskab til at kunne disponere hensigtsmæssigt i tilfælde af uforudsete udsving i driftslikviditeten.

5.2 Overskudslikviditet

Overskudslikviditet er den likviditet, der er overskydende udover driftslikviditeten. Overskudslikviditet samt finansielle omsætningsaktiver skal placeres i danske værdipapirer. Såfremt investering af virksomhedens overskudslikviditet og finansielle omsætningsaktiver sker i værdipapirer, skal disse placeres i børsnoterede danske stats- og realkreditobligationer efter anbefaling fra Nykredit eller anden finansiell rådgiver og med de restriktioner som VUC Storstrøm er underlagt via gældende lovgivning. Overskydende likviditet kan også placeres på indskud-/Aftalekonto i en af de 3 førende banker.

Ved placering af overskudslikviditeten skal der risikomæssigt indtænkes sammenhængen over til passivside. Placeres der f.eks. 25 mio. kr. i værdipapirer i en 3-årig periode, kan gælden med fordel rentesikres i en tilsvarende periode; eller med tilsvarende varighed/kursfølsomhed.

Økonomichefen følger løbende udviklingen i likviditeten med henblik på anbringelse af en eventuel overskudslikviditet. Direktøren orienteres minimum en gang måneden om status for likviditeten. Bestyrelsen orienteres på hvert bestyrelsesmøde eller efter behov.

6. Modpartsrisiko

Realkreditgæld kan optages hos Kommunekredit eller andre større finansieringsinstitutter i Danmark, som på indgåelsestidspunktet har en langsigtet rating på minimum A- hos Standard & Poors. Altså finansieringsinstitutter med en god kvalitet jf. skemaet herunder.

Ud over den markeds-mæssige risiko på finansielle instrumenter medfører finansielle instrumenter også en modpartsrisiko, såfremt modparten ikke kan opfylde egne betalingsforpligtelser. Finansielle instrumenter kan anvendes efter bestyrelsens godkendelse af modpartsrisikoen.

Bestyrelsen accepterer modparter med en langsigtet rating på minimum indgåelsestidspunktet en langsigtet rating på minimum A- hos Standard & Poors. Swapaftaler indgås på baggrund af ISDA standarddefinitionerne⁵.

	Standard & Poor's	Moody's	Fitch
Min. rating			
Modparter			

Disclaimer

Beskrivelse	Standard & Poor's	Moody's	Fitch
God kvalitet	AAA til AA-	AAA til Aa3	AAA til AA-
Mellemgod til bedre kvalitet - lav kreditrisiko	A+ til A-	A1 til A3	A+ til A-
Mellemgod kvalitet - risiko for ændringer	BBB+ til BBB-	Baa1 til Baa3	BBB+ til BBB-
Spekulativt - signifikant kreditrisiko	BB+ til BB-	Ba1 til Ba3	BB+ til BB-
Spekulativt - høj kreditrisiko	B+ til B-	B1 til B3	B+ til B-
Ringe kvalitet - meget høj kreditrisiko	CCC+ og under	Caa1 og under	CCC+ og under

Den Finansielle Politik er udarbejdet af Nykredit Bank A/S som en vejledning for kunden og kan ikke anvendes af andre. Den Finansielle Politik indeholder forslag til retningslinjer om kundens finansielle dispositioner ud fra kundens eget valg, herunder rammer for kundens finansielle risici til brug for den finansielle styring. Den Finansielle Politik kan ikke anvendes til andre formål.

Den Finansielle Politik er udarbejdet på grundlag af oplysninger, som Nykredit Bank A/S havde om kunden, offentligt tilgængelig information samt oplysninger, kunden har givet til Nykredit Bank A/S i anledning af udarbejdelsen af den Finansielle Politik. Nykredit Bank A/S påtager sig ikke ansvaret for, at disse oplysninger er korrekte og tilstrækkelige.

⁵ Der er her tale om nogle generelle globale retningslinjer, der gælder for indgåelse af renteswaps, rentelofter o.l. De af VUC Storstrøm allerede indgåede renteswaps er også omfattet af disse. Se www.2isda.org

Nykredit Bank A/S kontrollerer ikke, om kunden anvender de vejledende retningslinjer og i øvrigt følger disse og Nykredit Bank A/S kontrollerer heller ikke, om de af kunden fastlagte finansielle rammer overholdes.

Den Finansielle Politiks konklusioner, informationer, skøn og vurderinger baserer sig på ovennævnte oplysninger. Nykredit Bank A/S hæfter ikke for tab som følge af dispositioner foretaget af kunden eller andre på baggrund af indholdet i den Finansielle Politik. Rapporten træder ikke i stedet for kundens udøvelse af eget skøn.



Til bestyrelsen

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet

Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf. nr.: 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukuvvm.dk
www.stukuvvm.dk
CVR nr.: 29634750

Retningslinjer for strategi for finansiel risikostyring

18. maj 2021
Sags nr.:21/05424

Vedlagt fremsendes skabelon og vejledning for udarbejdelse af retningslinjer til strategi for finansiel risikostyring.

Det følger af § 5 i bekendtgørelse nr. 1954 af 14/12/2020 om optagelse af lån m.v. og om strategi for finansiel risikostyring for institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse, institutioner for erhvervsrettet uddannelse og institutioner for forberedende grunduddannelse, at institutionerne senest d. 1. juli 2021 skal have fastlagt en skriftlig strategi for institutionens finansielle risikostyring, og at strategien skal følge de retningslinjer, som Styrelsen for Undervisning og Kvalitet fastlægger. Set i lyset af den sene udsendelse af skabelonen og vejledningen for udarbejdelse af retningslinjer til strategi for finansiel risikostyring har styrelsen besluttet at udsætte fristen for, hvornår institutionen skal have fastlagt en strategi for finansiel risikostyring til **den 1. november 2021**.

Som det fremgår af vejledning til brug for udarbejdelse af retningslinjer for en strategi for finansiel risikostyring, skal bestyrelsen anvende vedlagte skabelon til strategi for finansiel risikostyring. For at lette arbejdet med at udforme strategien er skabelonen til retningslinjer for strategi for finansiel risikostyring udformet med fast ordlyd.

Skabelonen er udformet således, at jo mindre kompleks institutionens økonomi er, jo færre punkter skal institutionen udfylde. En institution, som udelukkende har fastforrentet lån, ingen afdragsfrihed og ingen afledte finansielle instrumenter kan f.eks. skrive ”ikke relevant” ud for punkterne 4.2-4.5, 7.2-7.3 og 8.2-8.3.

Styrelsen vil løbende evaluere på retningslinjerne. Hvis institutionen eller bestyrelsen oplever, at der er forhold i strategien, som er udfordret af andre lovbestemmelser, vedtægtsbestemmelser mv., vil vi derfor meget gerne høre fra jer.

Hvis I har spørgsmål til udfyldelsen af skabelonen, bedes I kontakte
chefkonsulent Pia Nørskov Nielsen på tlf.nr. 33 92 55 54 eller skrive til
e-mailadressen: oek@stukuvn.dk.

Med venlig hilsen

Doris Tranberg Jørgensen
Kontorchef
oek@stukuvn.dk

Strategi for Finansiell Risikostyring¹ for VUC Storstrøm

Indhold

1. Formål og ikrafttræden
2. Bestyrelsens ansvar
3. Den daglige ledelses ansvar
4. Budgetsikkerhed/rentesikkerhed
5. Gælds niveau
6. Likviditetsberedskab
7. Afdragsfrihed
8. Afledte finansielle instrumenter
9. Anbringelse af likvide midler
10. Bankforbindelse
11. Ekstern uafhængig rådgivning og opfølgning på lån
12. Procedure for periodisk godkendelse af den finansielle strategi
13. Opsummering

1. Formål og ikrafttræden

- 1.1. Strategien for finansiell risikostyring har til formål at skabe rammerne for styring og overvågning af institutionens finansielle risiko. Strategien skal sikre, at institutionen aktivt og løbende forholder sig til fremmedfinansieringen, herunder rente- og risikoprofilen.
- 1.2. Strategien for den finansielle risikostyring for VUC Storstrøm skal til enhver tid respektere gældende love og bekendtgørelser samt institutionens vedtægter.
- 1.3. Strategien for den finansielle risikostyring træder i kraft ved vedtagelse af VUC Storstrøms bestyrelse.

2. Bestyrelsens ansvar

- 2.1. Bestyrelsen fastsætter institutionens strategi for finansiell risikostyring og følger op på, om strategien følges, herunder hvordan strategien integreres i institutionens økonomistyring.
- 2.2. Bestyrelsen vurderer senest hver tredje år, om institutionens strategi for finansiell risikostyring er hensigtsmæssig og træffer på den baggrund beslutning om nødvendige ændringer heraf.

¹ Strategien for finansiell risikostyring har ophæng i § 5 i bekendtgørelse nr. 1954 af 14/12/2020 om optagelse af lån m.v. og om strategi for finansiell risikostyring for institutioner for almen gymnasiale uddannelser og voksenuddannelse, institutioner for erhvervsrettet uddannelse og institutioner for forberedende grunduddannelse. Strategien skal til enhver tid følge den gældende bekendtgørelse.

- 2.3. Bestyrelsen godkender institutionens resultat-, balance- og likviditetsbudget og følger kvartalsvist op på institutionens budget.
- 2.4. Bestyrelsen godkender institutionens flerårige resultat- og likviditetsbudget og følger op på denne.
- 2.5. Bestyrelsen godkender institutionens 5-årige vedligeholdelses- og investeringsplan for institutionens bygningsmasse, udstyr og inventar. De budgetterede investeringer skal indarbejdes i institutionens likviditetsbudget.
- 2.6. Bestyrelsen følger løbende op på institutionens finansielle aktiviteter via rapportering fra den daglige ledelse, herunder på optagelse af lån, placering af likviditet, renteforhold og værdiregulering af afledte finansielle instrumenter.
- 2.7. Bestyrelsen vurderer minimum én gang årligt markedet for refinansiering og omlægninger set i lyset af udviklingen i renten mv.
- 2.8. Beslutning om optagelse af langfristede lån, omlægning af langfristede lån, indfrielse af lån og valg af låntype m.v. kræver vedtagelse i bestyrelsen, jf. standardvedtægtens § 12, stk. 3 og 4 samt § 16. Låneomlægning hvor provenuet i hovedsagen anvendes til optagelse af et nyt lån kan foretages af bestyrelsesformanden og direktøren i forening.
- 2.9. Bestyrelsen skal mindst en gang årligt orienteres om alle låneforhold, herunder lånoptagelse, refinansiering og konverteringer, og sikre sig, at disse låneforhold ligger inden for rammerne af lovgivningen og institutionens strategi for finansiell risikostyring.
- 2.10. Bestyrelsen skal orienteres om alle placeringer af likviditet og sikre, at disse placeringer ligger inden for rammerne af lovgivningen og institutionens strategi for finansiell risikostyring.
- 2.11. Bestyrelsen kan beslutte, at bestemte finansielle forhold kan håndteres og besluttes i et forretningsudvalg.

3. Den daglige ledelses ansvar

- 3.1. Den daglige ledelse orienterer bestyrelsen om institutionens strategi for finansiell risikostyring ved det første ordinære bestyrelsesmøde i bestyrelsens funktionsperiode.
- 3.2. Den daglige ledelse skal sikre, at der løbende følges op på strategien for finansiell risikostyring, og at denne integreres i institutionens økonomistyring, herunder budgetlægning og opfølgning herpå.
- 3.3. Den daglige ledelse indstiller til vedtagelse i bestyrelsen alle forhold vedrørende optagelse, refinansiering og omlægning af langfristede lån, samt indfrielse af eventuelle afledte finansielle instrumenter såsom aftaler om renteswap, renteloft og valutaswap.
- 3.4. Den daglige ledelse sikrer, at økonomiske dispositioner og beslutninger træffes på et tilstrækkeligt oplyst grundlag.
- 3.5. Den daglige ledelse sikrer, at institutionen har en flerårig aktivitetsprognose. Aktivitetsprognosen bør om muligt tage højde for udviklingen i demografiske forhold i institutionens optageområde samt kendte politiske tiltag. Aktivitetsprognosen skal opdateres mindst én gang årligt.
- 3.6. Den daglige ledelse sikrer, at der er udarbejdet flerårige bestyrelsesgodkendte resultat- og likviditetsbudgetter for VUC Storstrøm, der kan anvendes som en del af beslutningsgrundlaget for finansielle dispositioner, herunder lånoptagelse og placering af

likviditet. Det flerårige resultatbudget skal tage udgangspunkt i institutionens flerårige aktivitetsprognose.

- 3.7. Den daglige ledelse overvåger udviklingen i renten og orienterer bestyrelsen, hvis renten falder eller stiger i væsentligt omfang, f.eks. med mere end ét procentpoint i forhold til enten den fastsatte rente på lånet eller det tidspunkt, hvor bestyrelsen sidst har drøftet renteutviklingen.
- 3.8. Den daglige ledelse har ansvaret for, at institutionens strategi for finansiel risikostyring behandles og godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med den fastsatte tidsfrist under pkt. 12.

4. Budgetsikkerhed/rentesikkerhed

- 4.1. VUC Storstrøm kan optage langfristet lån i form af fastforrentede konvertible bank- eller realkreditlån/variabelt forrentede bank- eller realkreditlån/en kombination af fastforrentet konvertible bank- eller realkreditlån og variabelt forrentede bank- og realkreditlån.
- 4.2. De variabelt forrentede lån må maksimalt udgøre 50 pct. af institutionens samlede langfristede gæld og de fastforrentede, konvertible lån skal minimum udgøre 40 pct. af institutionens samlede langfristede gæld.
- 4.3. Principperne for optagelse af variabelt forrentet langfristet lån er primært muligheden for en besparelse på renteutgiften.
- 4.4. VUC Storstrøms rentefølsomhedsanalyse viser, at renteutgifterne vil stige fra 227.565 kr. til 728.135 kr., hvis renten på institutionens variabelt forrentede lån stiger med 1 pct. point, til 1.228.670 kr., hvis renten stiger med 2 pct. point, og til 1.729.204 kr., hvis renten stiger med 3 pct. point.
- 4.5. Hvis renten på variabelt forrentede langfristede bank- eller realkreditlån, stiger eller falder med 1 pct. point, vil ledelsen indstille forslag til bestyrelsen om eventuel låneomlægning.

5. Gældsniveau

- 5.1. VUC Storstrøms samlede langfristede bank- og realkreditgæld (inkl. markedsværdi af finansielle instrumenter) udgør ultimo 2020 100,3 mio. kr. Det er bestyrelsens vurdering, at institutionens langfristede gæld har en passende størrelse.
- 5.2. VUC Storstrøm har et mål om maksimalt at bruge 5 pct. af omsætningen på renter og afdrag.
- 5.3. VUC Storstrøms samlede langfristede bank- og realkreditgæld (inkl. markedsværdi af finansielle instrumenter) må ikke overstige 100 pct. af institutionens omsætning.
- 5.4. Hvis VUC Storstrøms samlede langfristede realkredit- og bankgæld er større end det fastsatte beløb under pkt. 5.2., vil bestyrelsen nedbringe gælden f.eks. ved udlejning eller salg af fast ejendom.
- 5.5. VUC Storstrøm har et mål om at have en soliditetsgrad på minimum 15 pct.

6. Likviditetsberedskab

- 6.1. VUC Storstrøm skal løbende have adgang til likviditet i en størrelsesorden svarende til 2 måneders gennemsnitlig løn.

- 6.2. På baggrund af pkt. 6.1. vurderer bestyrelsen, at VUC Storstrøm har den fornødne likviditet.
- 6.3. VUC Storstrøm har et mål om at have en selvfinansieringsgrad i forbindelse med investeringer på minimum 5 pct.
- 6.4. VUC Storstrøm har et mål om at have en likviditetsgrad på minimum 85 pct.
- 6.5. VUC Storstrøms likviditetsbudget/likviditetsbehovsanalyse viser, at VUC Storstrøm skal realisere et regnskabsmæssigt resultat i størrelsesordenen 3,5 mio. kr. for at opretholde likviditeten, hvis institutionen samtidig skal kunne finansiere løbende afdrag på langfristet gæld og løbende investeringer. Analysen viser endvidere, at VUC Storstrøm forventer at have tilstrækkeligt med likviditet til at kunne finansiere planlagte investeringer og afdrag på institutionens langfristede gæld i 2 år.
- 6.6. Hvis institutionen ikke har den fornødne likviditet og ikke forventer at kunne fremskaffe den fornødne likviditet (jf. punkt 6.2), skal institutionen udarbejde en plan for, hvordan institutionen skal nå det fastsatte mål for likviditetsberedskab.

7. Afdragsfrihed

- 7.1. VUC Storstrøm har ingen aftaler om afdragsfrihed.

8. Afledte finansielle instrumenter

- 8.1. VUC Storstrøm har ingen afledte finansielle aftaler.

9. Anbringelse af likvide midler

- 9.1. VUC Storstrøm kan have overskud på sin løbende bankkonto.
- 9.2. VUC Storstrøm skal anbringe sine likvide midler på følgende vis:
 - Som indestående i et dansk pengeinstitut.

10. Bankforbindelse

- 10.1. VUC Storstrøm har placeret sine likvide midler i Danske Bank på en konto hos statens betalingsformidler.
- 10.2. Ikke relevant. (Banken er [en SIFI / ikke en SIFI]).
- 10.3. Ikke relevant ([xxx] følger løbende op på, at bankens solvens ikke ligger for tæt på det fastsatte minimum solvenskrav for banker.)

11. Ekstern, uafhængig rådgivning og opfølgning på lån

- 11.1. VUC Storstrøm vil ikke anvende ekstern, uafhængig rådgivning.
- 11.2. VUC Storstrøm vil sende finansieringen af institutionens lån i udbud når det er relevant f.eks. ved større renteudsving.

12. Procedure for periodisk godkendelse af den finansielle strategi

- 12.1. Bestyrelsen for VUC Storstrøm behandler og godkender institutionens finansielle strategi hvert 3. år.

13. Opsummering

Formålet med nedenstående tabel er at give bestyrelsen et samlet overblik over centrale nøgletal.

Langfristet bank- og realkreditgæld i alt	100,3 mio. kr. ultimo 2020
Fastforrentet lån	51,2 pct.
Variabelt forrentet lån	48,8 pct.
Pengemarkedslån, Rentesikringslån eller renteloft (Indfrielse efter 5 år max. kurs 105)	0 pct. langfristet gæld afdækket med pengemarkedslån 0 pct. langfristet gæld dækket med rentesikring 0 pct. langfristet gæld dækket med renteloft
Rentefølsomhedsanalyse	1 pct. point: 500.571 kr. 2 pct. point: 1.001.105 kr. 3 pct. point: 1.501.640 kr.
Langfristet gæld i procent af omsætningen	100 pct.
Soliditetsgrad	15 pct.
Selvfinansieringsgrad	5 pct.
Likviditetsgrad	85 pct.
Likviditetsbehovsanalyse	Skal realisere et driftsresultat på ca. 3,5 mio. kr. for at kunne finansiere afdrag og løbende investeringer
Afdragsfrihed	Ikke relevant
Aftaler om afledte finansielle instrumenter indgået før 1. januar 2021	Ikke relevant

Den 22. september 2021

Bestyrelse

Per Skovgaard Andersen
(Formand)

Stina Løvgreen Møllenbach
(Næstformand)

Simon Hansen

Jens Gredal

Rikke Jensen

Michael Bang

Jan Hendeliowitz

Rene Normann Jensen

Camilla Egholm Sørensen

Rie Wergeland Estrup

Allan Schmidt

Forhandlingsresultat

Resultat af forhandlingerne om en fælles arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten omfattet af arbejdstidsregler, der følger af lov nr. 409, på det statslige område samt tilpasninger i organisationsaftaler og aftaler

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Lærernes Centralorganisation og Centralorganisation af 2010 - CO10 er enige om vedlagte forhandlingsresultat, som træder i kraft pr. 1. april 2021.

I. Bilag 1 – Aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten

Aftalen har virkning fra de tidspunkter, der fremgår af aftalens § 27.

II. Lokalaftaler

Gældende lokalaftaler opsiges ikke med indgåelse af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten. Den nye aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten kan fungere i samspil med lokale aftaler, og det er op til de lokale parter at foretage eventuelle tilpasninger til lokale forhold.

III. Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at der med betegnelsen ”tillidsrepræsentant”, ”tillidsrepræsentanten” eller ”tillidsrepræsentanter” i aftalen ikke er tilsigtet en angivelse af antallet af tillidsrepræsentanter. For reglerne herom henvises til cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.

IV. Spisepause

Parterne er enige om, at lærere m.fl., der omfattes af aftalen, har ret til betalt spisepause som hidtil. Aftalen ændrer således ikke på retten til betalt spisepause. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

V. Parternes bilag 2 – Tilpasninger i organisationsaftaler/aftaler

Parterne er enige om at foretage de ændringer i organisationsaftaler og aftaler, som fremgår af bilag 2. Ændringerne har virkning fra de tidspunkter, der fremgår af arbejdstidsaftalens § 27.

VI. Parternes bilag 3 – Aftale om implementering af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten

Parterne er enige om, at en fælles indsats for at implementere den nye aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten har afgørende betydning for, at aftalen kommer godt fra start. Den fælles implementering er beskrevet i bilag 3.

VII. Afslutning og forbehold for godkendelse


Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med indgåelse af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten med tilhørende bilag er bortfaldet.

Forhandlingsresultatet er betinget af endelig godkendelse af det samlede resultat af forhandlingerne mellem skatteministeren og CFU pr. 1. april 2021. Parternes gensidige orientering om endelig godkendelse af resultatet af disse forhandlinger omfatter også endelig godkendelse af nærværende forhandlingsresultat.


København, 4. januar 2021.



Lærernes Centralorganisation



Centralorganisation af 2010 - CO10



Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen

Cirkulære om aftale om

Arbejdstid for lærere m.fl. i staten

Cirkulære af [udgivelsesdato]

Medst.nr. 0xx-21

PKAT nr. xxx

J.nr. xxx

Indholdsfortegnelse:

- Generelle bemærkninger
- Bilag 1: Aftale
 - Præambel
 - Kap. 1. Dækningsområde mv.
 - Kap. 2. Samarbejdsspor
 - Kap. 2a. Fælles bestemmelser
 - Kap. 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid
 - Kap. 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist uden for almindelig dagarbejdstid
 - Kap. 5. Ikrafttræden og opsigelse
- Bilag 2: Rådgivningsmulighed
- Bilag 3: Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Bilag 4: Samarbejde på centralt niveau, jf. § 4
- Protokollat 1: Hviletid og fridøgn
- Bilag 5: Implementeringsplan, Implementering af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten 2021

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

Generelle bemærkninger

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 har den 4. januar 2021 indgået vedlagte aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

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

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

To regelsæt

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

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

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

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den [DATO] og har virkning fra den [DATO].

Fra [DATO] finder cirkulære af 2. december 2019 om Statens arbejdstidsaftale (Medst.nr. 082-19) ikke anvendelse for ansatte omfattet af cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den [DATO]

[NAVN]

Præambel

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

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

Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven.

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

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

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10, mellem ledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem det centrale niveau og skole-/institutionsniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle områder, der er dækket af aftalen. Vi ønsker med aftalen at understøtte vores fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Dækningsområde

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

Cirkulærebemærkninger til § 1:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Arbejdstidsaftalen skelner mellem

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

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

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

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

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

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

Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3. Lokalaftaler

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

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

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

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

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

Kapitel 2. Samarbejdssporet

§ 4. Samarbejde på centralt niveau

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

Cirkulærebemærkninger til § 4:

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

§ 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau

Grundlag for ledelsens prioriteringer

Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter overordnede målsætninger for skolen/institutionen og målsætninger for lærernes undervisning og øvrige opgaver, som ledelse og lærere vil arbejde for i den kommende normperiode. På baggrund heraf drøfter ledelse og tillidsrepræsentant ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, herunder ift. individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:

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

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

Stk. 2. Skole-/institutionsplan

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

- Ledelsens prioriteringer og grundlaget for prioriteringerne, jf. stk. 1,
- overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold,

- beskrivelse af klasselærer-/kontaktlæreropgaven,
- hvad der forstås ved individuel forberedelse samt
- antal lærere på skolen/institutionen.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 2:

Klasselæreropgaven/kontaktlæreropgaven kan fordeles på flere.

Stk. 3. Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter endvidere, hvordan der sikres transparens i planlægningen og opgavefordelingen. Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

Stk. 4. Samarbejds møde

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

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:

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

Stk. 5. Fælles viden

Ledelse og tillidsrepræsentant samarbejder om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens/institutionens målsætninger samt erfaringer, som kan have betydning for ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage den kommende normperiode, samt principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde. Ledelsen udarbejder på baggrund heraf og forud for vedtagelse af skolens/institutionens budget for det kommende år mindst én gang årligt en skriftlig opsamling på erfaringer fra den forgangne normperiode. Tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af ledelsen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejds mødet, jf. § 5 stk. 4. *Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 5:*

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

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Samarbejdet i § 5 tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skolestruktur og organisering og på en sådan måde, at formålet med drøftelserne muliggøres.

Skole-/Institutionsplanen bidrager til en kvalificeret drøftelse af prioriteringerne af lærernes arbejdstid samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale alternative fremgangsmåder for at inddrage lærerne og sikre transparens i ledelsens planlægning og prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel institutionens arbejdsopgaver som omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver i relation til samarbejdet og øvrige opgaver.

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

Kapitel 2a. Fællesbestemmelser

§ 6. Arbejdstid

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

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1:

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

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

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

§ 7. Deltid

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

§ 8. Plustid

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1:

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 4:

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 5:

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

§ 9. Opgaveoversigten

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

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

Opgaverne skal fremgå af opgaveoversigten med en så tilstrækkelig detaljeringsgrad, at opgaveoversigten kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. Mindre opgaver kan samles i mere overordnede opgavekategorier. En kategori kan være "diverse mindre opgaver på skolen". Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Stk. 2. På opgaveoversigten anføres endvidere den planlagte tid til undervisning, estimeret tid til individuel forberedelse, samlet estimeret tid til opgaver der planlægges indholdsmæssigt senere på året samt estimeret tid til opgaver, som ledelsen skønner til mindst 60 timer.

Cirkulærebemærkninger § 9, stk. 2:

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

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

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

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

Stk. 3. Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før normperiodens begyndelse.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:

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

Stk. 4. Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale en anden model for udarbejdelsen af opgaveoversigten, som kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 4:

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

§ 10. Forberedelse

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

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

Forberedelse planlægges ikke til at ligge i elev-/kursistpauser, hvor læreren har undervisning umiddelbart før og efter elev-/kursistpausen. Elev-/kursistpauser anvendes typisk til fx elev-/kursistkontakt i tilknytning til undervisningen, klargøring og oprydning, skift af undervisningslokale, akut opstået behov for forberedelse i forbindelse med vikartime, rekreative formål, kopiering, sparring med kollegaer, beskeder til forældre m.fl., gårdvagt, eller lignende.

Stk. 2. Hvis læreren oplever, at den individuelle forberedelsestid reduceres, har læreren mulighed for at bede ledelsen om at placere forberedelsestiden. Den placerede individuelle forberedelsestid kan kun i særlige tilfælde, som følge af uforudset, akut opstået behov, anvendes til andre formål.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 2:

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

§ 11. Ændringer i løbet af normperioden

Hvis der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, beslutter lederen efter dialog med læreren, hvilken konsekvens den nye opgave/ændringen af opgaven har for lærerens samlede opgaver.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:

Ledelsen kan fx beslutte at ned- eller bortprioritere opgaver, at justere måden hvorpå opgaver løses, at opgaver omfordes til andre lærere, at lærerens nye samlede opgaver, i forbindelse med opgørelse af lærerens arbejdstid ved normperiodens udløb, vil kunne medføre overtid, hvis der ikke sker ændringer senere i perioden. I dialogen mellem leder og lærer iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Varetagelse af undervisning på et undervisningshold, som forudsætter fornyet planlægning og/eller forberedelse, kan udgøre en større ændring. Ved manglende enighed om, hvorvidt der er tale om en ny større opgave eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, inddrages tillidsrepræsentanten.

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

§ 12. Nyansatte lærere

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

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 1:

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

§ 13. Ansatte, der er fyldt 60 år

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

Cirkulærebemærkninger til § 13, stk. 1:

For lærere omfattet af Organisationsaftale for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler, kan det aftales, at disse timer eller dele heraf kan indsættes i timebanken, dog uden tillæg af 50 pct.

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

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

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

- Lærere omfattet af Organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning samt

- virksomhedsoverdragede lærere m.fl. fra almen voksenuddannelse til forberedende grunduddannelse, jf. § 12 til bilag 2 i Organisationsaftale for lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

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

Stk. 6. Følgende lærere er ikke omfattet af stk. 1-5:

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

§ 13a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år

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

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

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

§ 14. Opgørelse af arbejdstiden

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdsdage medregnes med tiden mellem start- og sluttidspunkt for arbejdstiden. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 1:

I arbejdstiden medregnes også arbejdstimer, som ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Ledelse og tillidsrepræsentant aftaler den praktiske håndtering af, hvordan eventuel selvtilrettelagt tid medregnes i arbejdstidens opgørelse, herunder ved dage med ret til fravær, jf. punkt 2. Håndteringen kan fx ske ved, at læreren registrerer arbejdstiden eller at læreren på forhånd meddeler, hvornår timerne præsteres. Arbejdstimer, som er godkendt af ledelsen eller har været nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse

af arbejdet, fx tilfældig forlængelse af et forældremøde eller en akut opstået opgave i forbindelse med en elev, indgår i opgørelsen.

2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, læreren skulle have arbejdet den pågældende dag.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 2:

I det antal arbejdstimer, som læreren skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Såfremt intet andet er aftalt mellem ledelse og tillidsrepræsentant jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i normperioden. Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn. Ved længerevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.

3. Afviklede feriedage medregnes.
4. Søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri, jf. § 6, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. Afspadsring, som er afviklet i normperioden, medregnes.
6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 13.
7. Med mindre andet aftales lokalt, gælder det, at lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn for lærere ansat ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

For øvrige skoler/institutioner omfattet af denne arbejdstidsaftale gælder det, at lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 12 arbejdstimer og 12 timers rådighedstjeneste pr. døgn.

Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer rådighedstjeneste for frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

For øvrige skoler/institutioner medregnes først op til 12 arbejdstimer og herefter medregnes op til 12 timer rådighedstjeneste.

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

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

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

Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnets begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgnets begyndelse kl. 00.00.

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

Rejsetid i forbindelse med lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 7 ikke efter nr. 8.

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

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 8:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn. Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden. Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgn, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

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

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 9:

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 10:

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

Stk. 2. Skal der på grund af til- eller fratræden i løbet af normperioden foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 5 kalenderdage à 7,4 timer pr. uge i ansættelsesperioden.

Stk. 3. Lærere på frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler mv., der skal gennemføre mundtlige udtræksprøver som eksaminator og censor ved folkeskolens 9. klasses afgangsprøve, kan afregnes for opgaven på to måder:

- a) Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1.
- b) Efter aftale mellem leder og lærer kan opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 267,31 kr. (31/3 2012-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandslignende pension.

Stk. 4. Ledelsen udleverer til læreren en opgørelse over den præsterede arbejdstid mindst ved udgangen af hver 3. måned.

§ 15. Overarbejde

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 6 og § 14, stk. 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

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

Cirkulærebemærkninger til § 15:

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

§ 16. Afspadsering

Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1:

Afspadsering gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid. Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den førstkommende lønudbetaling.

Stk. 2. Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

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

§ 17. Tillæg for delt tjeneste

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 17:

Ved beregningen af den delte tjenestes samlede varighed medregnes mellemliggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11 timer.

§ 18. Planlægning, hviletid og fridøgn

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 1:

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

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

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

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

§ 19. Arbejdstidens tilrettelæggelse

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

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 1:

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

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

Stk. 2. Ændringer i den planlagte arbejdstid uden for tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30 skal varsles med mindst 4 uger, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten. Ledelsen kan undtagelsesvis med et kortere varsel beslutte at ændre den planlagte arbejdstid, således at starttidspunktet er tidligere og/eller sluttidspunktet senere end tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30.

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 2:

Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske.

§ 20. Ulempegodtgørelse

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehellidage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg, dog mindst 32,77 kr. (grundbeløb 31. marts 2012).

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 4:

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

Cirkulærebemærkninger til § 20:

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

Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen).

Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.

Søgnehellidage: Fra kl. 00 til kl. 24.

Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.

Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.

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

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

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

§ 21. Weekendgodtgørelse

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 21:

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

Arbejde i weekender eller på søgnehellidage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt overarbejde eller en deltidsbeskæftiget lærers ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

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

Afspadsringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsring, jf. § 14.

Hvis afspadsringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønuddbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.

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

§ 22. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.

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

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

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

§ 23. Arbejdets tilrettelæggelse

Fastlæggelsen af arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt placering af fridage, jf. § 24, meddeles læreren 4 uger forud for hver 3 måneders periode. Sker der ændringer, skal læreren orienteres så tidligt

som muligt og normalt ikke med et varsel på mindre end 96 timer. Såfremt det sker med mindre end 96 timer, medregnes 1/3 arbejdstime pr. omlagt time i arbejdstidsopgørelsen.

Cirkulærebemærkning til § 23:

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

§ 24. Fridage

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

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

Stk. 3. Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den samlede frihed er på mindst 56 timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 24, 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.

Cirkulærebemærkninger til § 24:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 1 og 2:

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

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

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 3 og 4:

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

Cirkulærebemærkninger til § 25:

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

§ 26. Ulempegodtgørelse

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

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 6:

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

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

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

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

- § 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau ift. skoleåret 2022/2023.
- § 9. Opgaveoversigten ift. skoleåret 2022/2023.
- § 10. Forberedelse ift. skoleåret 2022/2023.
- § 12. Nyansatte lærere ift. skoleåret 2022/2023.
- § 18. Tilrettelæggelse af den daglige arbejdstid ift. skoleåret 2022/2023.
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilrettelæggelse ift. skoleåret 2022/2023.

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

Stk. 6. Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20XX.¹

¹ Parterne er enige om, at aftalen tidligst kan opsiges ved den forstkommende overenskomstfornyelse efter OK21.

København, [dato].

Lærernes Centralorganisation

Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen

Centralorganisation af 2010 - CO10

Bilag 2 - Rådgivningsmulighed

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

1.

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

2.

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

Cirkulærebemærkninger:

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

Erhvervsskoler mv., SOSU, FGU, AMU, VUC

1.

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

2.

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

Cirkulærebemærkninger:

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

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

I tilfælde af at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode om rådgivning hos de centrale parter til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

Cirkulærebemærkninger:

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

Bilag 3: Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Men henblik på implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden som ændret ved Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 aftales følgende:

Anvendelsesområde

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

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

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

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

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

Definition af aftalens begreber

§ 2. I denne aftale defineres:

1. "arbejdstid" som det tidsrum, hvori den ansatte er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, herunder pauser, der medregnes i arbejdstiden

2. "hviletid" som det tidsrum, der ikke er arbejdstid
3. "natperioden" som tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 05.00
4. "natarbejder" som en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder
5. "mobil ansat" som en ansat, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en institution, der udfører passager- eller godstransport ad vej eller luftvej.

Daglig og ugentlig hviletid

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

Pauser

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

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

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

Ugentlig arbejdstid

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

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

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

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

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

Natarbejde

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

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

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

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

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

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

Fravigelser fra aftalens bestemmelser

§ 7. Vedkommende ministerium, styrelse eller institution kan efter aftale med de(n) pågældende personaleorganisation(er) eller disses lokale repræsentanter fravige aftalens bestemmelser inden for de rammer, der er fastsat i artikel 17 i direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

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

Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Aftalen træder i kraft den 31. juli 2003. Samtidig ophæves aftale af 21. oktober 1996 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

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

København, den 18. juli 2003

Statsansattes Kartel

Peter Waldorff

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Dorte Sølling

Akademikernes Centralorganisation

Svend M. Christensen

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Overenskomstansattes
Centralorganisation

E.B.

M. Skovgaard

Bilag 4: Samarbejde på centralt niveau, jf. § 4

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

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

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

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

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

A. Drøftelser mellem de centrale parter

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

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

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

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

B. Indhentning af fælles viden

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

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

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

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

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

- 1) Hvorvidt de lokale parter oplever, at de enkelte elementer i samarbejdssporet bidrager til kvalificerede drøftelser af ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid:
 - Grundlaget for ledelsens prioriteringer,
 - Skole-/institutionsplanen
 - Samarbejdsrådet
 - Indhentelse af fælles viden og erfaringer
- 2) Hvorvidt samarbejdssporet skaber transparens i planlægningen og opgavefordelingen samt i forhold til ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid.
- 3) Hvorvidt de enkelte elementer i samarbejdssporet har givet lærerne et indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid og bidraget til balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

- 4) Hvorvidt drøftelserne i samarbejdssporet har understøttet sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.
- 5) Hvorvidt opgaveoversigten har bidraget til at understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver.
- 6) Hvorvidt det på skoler/institutioner, som er opdelt i afdelinger og/eller på flere geografiske lokaliteter, er lykkedes at tilrettelægge samarbejdet herunder afholdelse af samarbejdsrådet på en sådan måde, som opfylder formålet med samarbejdssporet.
- 7) Hvorvidt de lokale parter har anvendt de procesværktøjer, der er udarbejdet af de centrale parter.

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

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen indsamler og opbevarer data.

Tidsmæssig placering af surveys

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

Der gennemføres en første survey medio 2023, med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægning af skoleåret 2022/2023 og 2023/2024 hhv. kalenderåret 2023 fsva. de skoler/institutioner, som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra de første hele gennemløb af årshjulet - som grundlag rådgivningssporet og erfaringsudveksling).*

Der gennemføres en anden survey primo 2025 med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægningen af skoleåret 2024/2025 hhv. kalenderårene 2024 og 2025 fsva. de skoler/institutioner som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra gennemløb af årshjul efter forventet begyndende fastlagt lokal praksis for samarbejdet).*

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

Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn

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

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

Stk. 3. Der kan højst være op til 10 døgn mellem 2 fridøgn. Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 4. Under deltagelse i lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) ses bort fra kravet om daglig hvileperiode. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Cirkulærebemærkninger til protokollat 1:

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

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

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

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

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

Implementering af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten 2021

Baggrund og formål

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation (LC) og Centralorganisationen af 2010 (CO10) har ved overenskomstforhandlingerne i 2021 indgået en ny central arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten.

Parterne ønsker med aftalen at understøtte den fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt samarbejde mellem de centrale parter og mellem ledelse og tillidsrepræsentanter på alle skoler/uddannelsesinstitutioner på statens område.

Det er et særligt mål at fremme og understøtte en samarbejdskultur på skoler/ uddannelsesinstitutioner, som er omfattet af aftalen.

Parterne er enige om at understøtte de lokale parters drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse

Overenskomstparterne understøtter i fællesskab implementeringen af den nye aftale, herunder ift. de forpligtende samarbejder.

Målgruppe

Målgruppen for implementeringen er skoleledere og tillidsrepræsentanter på skoler/uddannelsesinstitutioner i staten, hvor aftalen gælder.

Succeskriterier

Succeskriterierne for implementeringen er:

At så vidt muligt skole-/institutionsledere og tillidsrepræsentanter på alle skoler/uddannelsesinstitutioner i staten, hvor aftalen gælder:

- Har deltaget i de centrale parters fælles kick off om overgang til den nye arbejdstidsaftale.
- Finder, at de er orienterede om bestemmelserne om det lokale samarbejde og øvrige bestemmelser i aftalen
- Finder, at de kan få vejledning og rådgivning om den nye arbejdstidsaftale fra de centrale parter, herunder om samarbejdssporet

Implementering og organisering

Styringen af implementeringsindsatsen varetages af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation og CO10 med inddragelse af relevante interessenter på de enkelte skoleområder.

Parterne vil i fællesskab:

- Udarbejde fælles procesværktøjer/skabeloner til anvendelse på skolerne og i rådgivningsmuligheden, årshjul for samarbejdssporet og skoleplanen. Via en landsdækkende møderække orienteres skole-/institutionsledere og tillidsrepræsentanter om indhold i og intentioner med aftalen. Parterne vil som led heri blandt andet informere om følgende temaer:
 - Indgåelse af den centrale arbejdstidsaftale ændrer ikke på organisationsaftalernes bestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse i dagtimerne mv.
 - Eksempler på økonomiske rammebetingelser, der indgår i grundlaget for ledelsens prioriteringer.
 - Skoler/institutioner, som har holddannelser flere gange i løbet af normperioden, er fx skoler/institutioner som udbyder SOSU, VUC og AMU.
 - I relation til bestemmelsen om, at den årlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede udgør 1924 timer, inkl. ferie og søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage der falder på ugedage, hvor den ansatte altid har fri, tydeliggøres, at en ikke-anvendt arbejdsdag (en såkaldt "0-dag") ikke er en dag, hvor den ansatte altid har fri.
- Nedsætte et fortolkningsudvalg, der består af repræsentanter fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation og CO10, som har til opgave at afklare de lokale parter eventuelle fortolkningsspørgsmål.
- Parterne iværksætter arbejdet med implementeringen umiddelbart efter afstemningsresultatet af OK21.

Finansieringen sker ved brug af restpuljemidler.

Bilag 2 til Resultatpapir

Organisationsaftaleændringer mv. som følge af Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten

Parterne er enige om en ny arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten. Som følge af aftalen foretages følgende ændringer i organisationsaftaler og arbejdstidsprotokollater:

- **Organisationsaftale af 4. marts 2020 for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler**
 - § 15. Arbejdstid (for lærere og børnehaveklasseledere): Bestemmelsen suppleres af en henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten Bilag 1.9 Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling udgår
- **Protokollater af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler**
 - Bilag B § 2 (arbejdstid) stk. 1-2 og 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag B § 3 om særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - Bilag B § 4. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag C og D udgår
- **Protokollater af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler**
 - § 5. Arbejdstid stk. 1-4 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - § 6. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - § 7. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag C og D udgår
- **Organisationsaftale af 11. december 2019 for Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling**
 - § 13. Arbejdstid (for lærere og børnehaveklasseledere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Aftale af 9. juli 2019 om Arbejdstid for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse**
 - Bilag 1, § 2. Arbejdstid (for lærere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - § 4 med særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år udgår
 - § 6 Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.**
 - § 12. Arbejdstid (for lærere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag 1a og 1b udgår

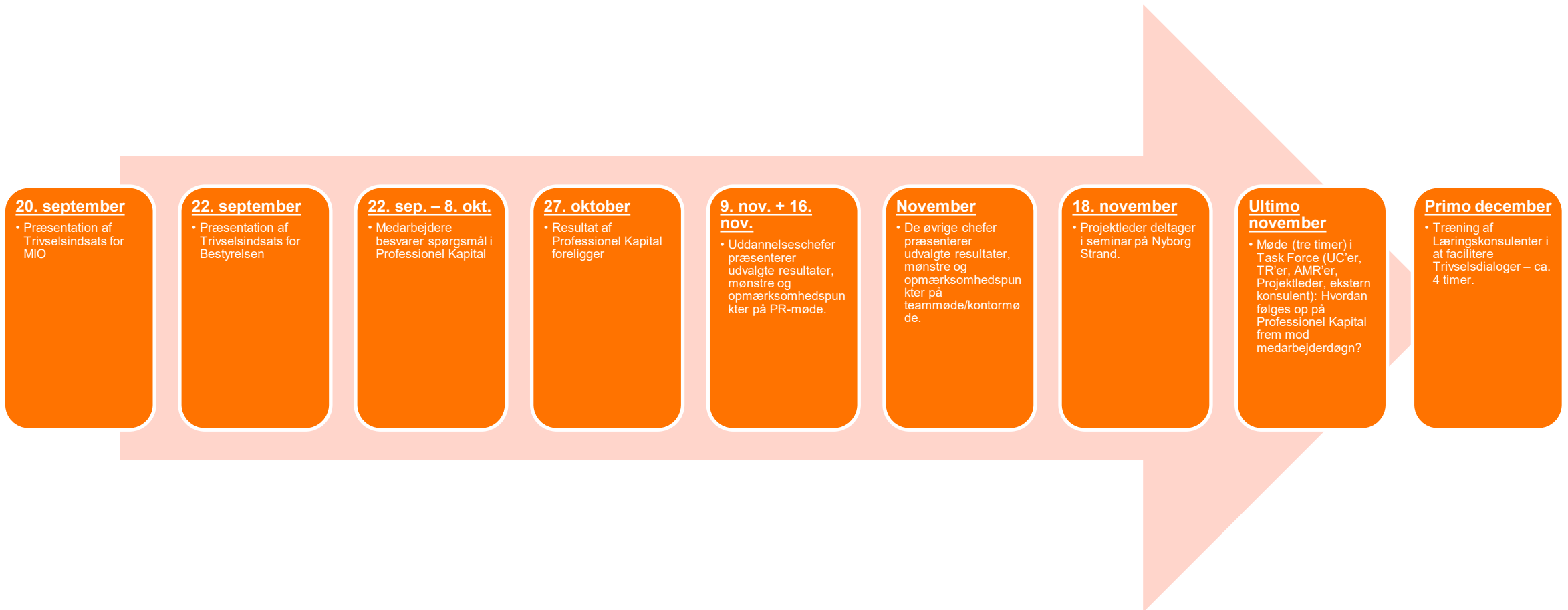
- **Organisationsaftale af 2. december 2019 for Ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler)**
 - § 8. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Aftale af 9. juli 2019 om løn- og ansættelsesvilkår for Forsvarets civile faglærere**
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)**
 - § 10 stk. 1-2 og 5-6. Arbejdstid (for lærere) udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Faglærere ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)**
 - § 12. Arbejdstid (for lærere), stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - § 14. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år udgår
 - § 16 Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning**
 - § 6. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - § 8. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - § 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 1. juli 2019 om Lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU)**
 - § 7. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af den 20. november 2020 for Fængselslærere m.fl.**
 - § 7. Arbejdstid (for lærere), stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - § 8. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - § 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
- **Aftale af 7. august 1997 Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for lærere på Christiansø.**
- **Aftale af 18. juni 2001 om arbejdstidsregler for ledere og lærere på Christiansø Skole**
 - § 4 om normeringsaftale og totalakkord opdateres.

Datoer for efteråret 21 og foråret 22

		Tid	Indhold	Hvem
E f t e r å r	afd. revision af timefagfordeling (TF)	uge 35	Fagtilbud hvor rammer og valgmuligheder beskrives	Alle lærere + Uddannelseschef + pam
	Udmelding af regelgrundlag for planlægning 2022	uge 35		Direktionen
	1. koordinationsmøde	uge 36		UC'ere/PAM'ere/GIJ
	afd. TF	uge 37		UC/PAM/GIJ
	2. koordination mellem afd.	uge 38		UC'ere/PAM'ere/GIJ
	Samtale mellem TR og UC/GIJ	uge 38		UC'er/GIJ og TR
	Fremlægge udspil til TF 22-f	uge 39 (tir)		afd: UC/PAM/GIJ/lærere
	Samtaler, evt gruppevis/tilbage melding	uge 39		afd: UC/PAM/GIJ/lærere
	evt. revisioner af TF, inkl koordination	uge 40		UC/PAM/GIJ
	Skemalægning AVU/HF-e 41 og 43	uge 41 og 43		PAM
	Skema til sekretærer 1.11 (uge	uge 44		PAM
	Fagtilbud for 22-e off.g. senest 5 uger før 1/1 (26.1	uge 47		UC/PAM/GIJ
	porteføljer for 22	uge 47		UC/GIJ
F o r å r e t	fremlæggelse af fagtilbud for 22/23	uge 3		afd. UC/PAM/GIJ
	1. koordination	uge 6		UC'ere/PAM'ere/GIJ
	afd TF	uge 8		UC/PAM/GIJ
	2. koordination	uge 9		UC'ere/PAM'ere/GIJ
	revision afd	uge 10		UC/PAM/GIJ
	møder om udspil af TF	uge 11		afd: UC/PAM/GIJ/lærere
	revision på afdeling	uge 12		UC/PAM/GIJ
	skemalægning	uge 13 og 14		PAM
	Skema for 22-e til sekretærer (10 arb.dage før 1/5)	8.april 22	10 arb.dage før 1. maj	PAM
	Portefølje for 22-e - 5 uger før 1/8 (27/6)	uge 26		UC/GIJ

2 0 2 2	Individuelle samtaler om opgavebeskrivelser. De indeholder 3 kategorier: UV-tid, øvrige opgaver, (roller, udviklingsopgaver, SPS) og individuel forberedelsen	uge 40-46 /2021	Forårssemester med fag, UV-timer og øvrige opgaver fx fyrtårn, SSO, EP. Efterårssemester i store klumper + diverse opgaver som fyrtårn, intro-ansvarlig, timepuljer	UC/GIJ + den enkelte lærer
	1Q	uge 12	Statussamtale	De lærer, der ønsker det eller som er lidt i overtid
	2Q	uge 22-23	Snak med specificeret opgavebeskrivelse for efterårssemester. Evt. tale om afspadsring eller færre UV-timer, fordi der i 22f havde været for mange	UC/GIJ + den enkelte lærer
	3Q	uge 39	Statussamtale + snak om opgaveportefølje for 2023	UC/GIJ + den enkelte lærer
	4Q	Primo dec.	Status på 2022	De lærer, der ønsker det eller som er lidt i overtid

Procesplan for Trivselsdialoger på VUC Storstrøm 2021



Procesplan for Trivselsdialoger på VUC Storstrøm 2022

Ultimo jan./primo feb.

- Planlægningsmøde frem mod træning af chefer – Læringskonsulenter + ekstern konsulent deltager.

Ultimo jan./primo feb.

- Trivselsdialoger med chefer – faciliteres af ekstern konsulent + Læringskonsulenter.

Primo februar

- Planlægning Konventum – detaljeret proces- og faciliteringsplan. Ekstern konsulent, chefer og Læringskonsulenter deltager.

24./25. februar

- Medarbejderdøgn på Konventum: Trivselsdialoger for alle medarbejdere.

Primo marts

- Databehandling af Trivselsdialoger fra Konventum.

Ultimo marts

- Strategimøde: udarbejde handlings- og opfølgingsplaner på baggrund af Trivselsdialoger fra Konventum.

Kommunikation

- Projektleder, i samarbejde med kommunikationskonsulent, orienterer løbende om, hvad der måtte være relevant i processens forskellige faser.
- VUC Info vil være den primære kommunikationsplatform, suppleret med mails, indkaldelser mm. i Outlook.
- Vi vil undervejs afprøve diverse andre kommunikationsformer, fx sms med link til fx inspirationsvideoer, podcasts om trivsel på arbejdspladsen, artikler, hjemmesider mm. – alt sammen for at understøtte så stor medarbejderinvolvering som mulig.