



Lokalaftale om årsnorm, indgået mellem BUPL og Ærø Kommune for kommunens 0-6 års institutioner

Nærværende aftale om arbejdstidsregler for Ærø Kommune er udarbejdet med udgangspunkt i "Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.", indgået mellem BUPL, FOA og KL, dog med undtagelse af § 17, Skolepædagogtillæg.

Der er enighed om, at pædagogerne arbejder efter årsnorm jf. protokollat 1. Aftalen følger den til enhver tid gældende centrale arbejdstidsaftale og evt. fortolkningstvivil løses efter de centrale regler.

Med aftalen ønsker vi at fremme et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og ledere, der er baseret på høj social kapital – de tre diamanter og de seks guldkorn, samt sparringsrutiner.

Aftalen sætter fokus på pædagogfaget som profession og sikrer den pædagogiske faglighed ved at give tid til forberedelse og efterbehandling af de pædagogiske arbejder. Den skal derfor også ses som et led i at skabe en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og tiltrække pædagoger til kommunens dagtilbud.

Målet med at indgå en aftale om årsnorm på dagtilbudsområdet er:

- At have fleksible arbejdstidsregler, der er til gavn for børn, medarbejdere og ledere
- At have fleksible arbejdstidsregler, som tilgodeser store udsving i børnetallet
- At det enkelte børnehus hurtigt kan omstille sig til den aktuelle opgave
- Mulighed for at anvende flere timer i perioder med flere børn og omvendt
- Mulighed for flere fastansatte medarbejdere og færre midlertidige ansættelser
- Mulighed for at forbedre og arbejde mere målrettet med det pædagogiske arbejde
- At skabe gennemsigtighed mellem individuel og fælles forberedelse af den pædagogiske opgave

- Ledere, ansat efter lederoverenskomsten, er ikke omfattet af arbejdstidsaftalen.
- Normtiden går fra 1. januar til 31. december.
- Inden normperiodens start har årsnormen været behandlet på personalemøde med MED-status i den pågældende institution, hvor også retningslinjer for placering af den daglige arbejdstid og pauser fastlægges. TR deltager.
- Med udgangspunkt i kerneopgaven foregår tilrettelæggelsen af arbejdstiden i dialog mellem leder og medarbejdere. Indførelse af faste rutiner er med til at opnå en synlighed og åbenhed, som skaber tryghed i medarbejdergruppen.
- Inden beslutning af det kommende års planlægning og tilrettelæggelse af de konkrete/kendte arbejdsopgaver aftaler leder og TR den nødvendige tid til planlægning, udvikling, refleksion og evaluering for den enkelte medarbejder.
- Alle medarbejdere kender kommende arbejdsplan og opgaver senest i uge 51.
- Alle pædagoger får minimum 115 timer, uafhængigt af beskæftigelsesgraden, til andet arbejde som er fælles for det pædagoguddannede personale. Eksempler for andet arbejde kan være: Personalemøder, stuemøder, forældresamtaler, deltagelse i pædagogisk dag, MUS-samtale, læreplansarbejde, supervision, forældrearrangement, interne arrangementer og lignende.
- Forberedelsestid til ovennævnte aftales i hvert enkelt tilfælde. Der er enighed om, at evaluere tildelingen af de 115 timer senest i november måned 2025 med henblik på at afdække, om der er sammenhæng mellem timer og opgaver.



- Der kan tildeles yderligere timer, afstemt efter den enkelte pædagogs opgave, til f.eks. primær pædagogiske opgaver, individuelle handleplaner, tværfagligt samarbejde, screening af børn, forældremøder og lignende.
- Der ydes ekstra tid til tillidsvalgte, TR, AMR og bestyrelsesrepræsentanter.
- Der ydes ekstra tid til opgaver jf. forhånds aftalen.
- Der kan i samarbejde mellem ledelse og TR, tildeles ekstra tid til pædagoger som varetager ekstraordinære arbejdsopgaver.
- Afsatte, ikke anvendte timer til ovennævnte opgaver konverteres til børnetid.
- Ved uenighed om fortolkning og andre forhold, der ikke er afklaret med denne aftale, mødes leder, TR og BUPL med henblik på at få afdækket uenigheden.

Ikrafttrædelse- og opsigelsesbestemmelser:

- Lokalaftalen træder i kraft den 1. januar 2025.
- Lokalaftalen kan på begæring af én af parterne genforhandles, og ændringerne kan ske ved enighed.
- Lokalaftalen kan af én af parterne opsiges med tre måneders varsel til udgangen af en måned til bortfald. Opsigelsen skal ske skriftligt. Inden opsigelsesperiodens udløb sørger parterne for at opnå enighed om en ny aftale. Såfremt aftalen opsiges og der ikke kan opnås enighed om en fornyet aftale, gælder "Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger m.v.", indgået mellem BUPL, FOA og KL.

Ærø Rådhus, den 4. december 2024

For Ærø Kommune:

Annemette Laursen
Børn- og Ungechef

For BUPL: 04.12.24

Una Lundfos
Faglig konsulent

Rikke Hansen
Tillidsrepræsentant



Forbehold i forbindelse med underskrift af OK24 overenskomster

KL og Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at EU-domstolen den 29. juli 2024 i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 har afsagt dom. Dommen er dermed afsagt efter indgåelse af det generelle forlig med Forhandlingsfællesskabet hhv. Akademikerne den 17. februar og 28. februar 2024 og de efterfølgende organisationsforlig ved OK24.

Parterne har således ikke i forbindelse med indgåelse af forlig og efterfølgende implementering i overenskomsterne forholdt sig til dommen.

Underskrift af overenskomster og aftaler sker derfor med forbehold for, at parterne hver især efterfølgende kan gøre deres synspunkter gældende i relation til dommen

Dato: 9. oktober 2024

Sags ID: SAG-2024-03987
Dok. ID: 3500964

E-mail: HEMH@kl.dk
Direkte: 3370 3409

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1