



BUPL Hovedstaden har indgået en ny lokal arbejdstidsaftale om årsnorm i Københavns Kommune for perioden 1. aug. 2018 til 31. juli 2019 eller perioden 1. jan. 2019 til 31. dec. 2019 ved selvejende daginstitutioner, fritidshjem, klubber mv. i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

BUPL Hovedstaden og Børne- og Ungdomsforvaltningen har underskrevet den nye arbejdstidsaftale den 10. sep. 2018, og aftalen kan findes på BUPL Hovedstadens hjemmeside.

## Hovedtræk i den nye lokale arbejdstidsaftale fra 1.8.2018 eller 1.1.2019

Ikrafttrædelsen er beskrevet som følger:

### Kapitel 7. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

#### § 17. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. august 2018, for institutioner der fortsætter med normperiode fra 1. august til 31. juli.

Såfremt institutioner ønsker at anvende aftalens muligheder for en normperiode svarende til kalenderåret, jf. aftalens § 2 stk. 2, træder aftalen i kraft d. 1. januar 2019, med mindre andet fremgår af aftalens tekst.

#### Hvad er nyt?

Aftalen erstatter den lokale arbejdstidsaftale om netto-årsnorm med nogle mindre ændringer.

#### Fra netto-norm til bruttonorm.

En af de vigtige ændringer er, at ansatte overgår fra netto-årsnorm til brutto-årsnorm.

### Kapitel 2. Arbejdstid for pædagogisk personale jf. §1 stk.1.

#### § 2. Arbejdstid og normperiode

##### Stk. 1

Den årlige arbejdstid udgør 1.924 timer inkl. 5 ugers ferie og fridage, som opgøres én gang årligt.

##### Bemærkning

Alle timer i aftalen er i forhold til fuldtidsbeskæftigede. Deltidsbeskæftigedes timer reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

**Stk. 2**

Normperioden løber fra 1. august til 31. juli.

Institutionens ledelse kan dog beslutte efter forudgående behandling i MED, at normperioden i stedet løber fra 1. januar til 31. december for de ansatte, der ikke har kombineret beskæftigelse i folkeskolen.

**Bemærkning**

Såfremt normtidsperioden ændres, opgøres arbejdstiden ved udgangen af den indeværende periode, og der planlægges med en afkortet normperiode frem til starten af den nye normtidsperiode, jf. principperne beskrevet i § 4: Opgørelse af arbejdstid ved til- eller fratræden i løbet af normperioden. Over- og merarbejde overføres til den nye normperiode.

1924 timer er definitionen på hvor mange timer en fuldtidsansat skal præstere på 1 år inklusiv 6 ugers ferie, 9 søgnehellidage, 2,5 lokalt aftalte fridage med løn (1.maj, Grundlovsdag, juleaftensdag), omsorgsdage, seniordage, sygedage mv.

Ved overgangen til brutto-årnorm i 2018 og 2019 er der en lille fordel i antal arbejdstimer. En fuldtidsansat skal arbejde 7,6 timer mindre på en brutto-årnorm. Fordelen i 2018 og 2019 skyldes primært at de 3 rullende søgnehellidage falder på hverdage (1. juledag, 2. juledag og nytårsdag).

**En bedre planlægning og en bedre beskyttelse**

Der er en bedre beskyttelse af den enkelte ansatte i den nye aftale og aftalen giver de ansatte bedre mulighed for at planlægge arbejdstiden og få indsigt i forbrug af arbejdstid.

De nye bestemmelser fremgår af nedenstående §§ 3,5,6 og 11:

**§ 3. Opgørelse af arbejdstid****Stk. 5**

Afspadsering fra tidligere normperiode medregnes.

**Bemærkning**

Underskud fra tidligere normperioder kan således ikke overføres til næste periode

**§ 5. Placering af tjenesten****Stk. 4**

Hvor personalet undtagelsesvis arbejder på lørdage, søndage eller helligdage, i forbindelse med særlige arrangementer (f.eks. pædagogiske planlægningsdage,



forældre arrangementer eller lignende), gives et tilsvarende erstatningsdøgn op til 1 uge før, eller 4 uger efter afvikling af dagen.

## **§ 6. Ændring i tjenesteplan**

### *Stk. 3*

Rammerne for tjenesteplanerne udarbejdes inden normperiodens start. Mødeskemaer inklusiv mødeaktiviteter uden for normal tjenestetid, fastlægges inden kalendermånedens start.

Såfremt der må ændres i tjenestens beliggenhed i forhold til mødeskemaet, skal det tilstræbes at der gives et varsel på mindst 96 timer.

### *Stk. 4.*

De ansatte har adgang til en status på deres arbejdstidsopgørelse i februar måned (i august måned, såfremt årsnormperioden er kalenderåret) gennem deres tillidsrepræsentanter

## **§ 11. Afspadsering**

Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode.

### **Bemærkning**

Afspadsering skal fortrinsvis gives som hele arbejdsdage.

Kan afspadsering ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling.

Orientering om ændring i tjenesteplanen, i forhold til afvikling af afspadsering skal ske med et varsel på mindst 96 timer.

### **Tiltrædelse og fravalg af aftalen**

Der er fortsat mulighed for at tiltræde aftalen og fravælge aftalen. Der er dog nu et krav om, at det skal ske med et varsel på 3 måneder.

### **Spørgsmål**

Senere vil Børne- og Ungdomsforvaltningen lave en vejledning tilknyttet arbejdstidsaftalen lig den eksisterende for den gamle aftale – dog er den lovet at blive mere læsevenlig for selvejeområdet.

Såfremt der måtte være spørgsmål, er man velkommen til at kontakte BUPL Hovedstaden

[jrd@bupl.dk](mailto:jrd@bupl.dk), [nhe@bupl.dk](mailto:nhe@bupl.dk)