

Overenskomst for Idrætsakademiet

KAPITEL 1. OMRÅDE

§ 1. Område

Overenskomsten omfatter personale ved Idrætsakademiet, som er beskæftiget med lærerarbejde i halvdelen eller mere af arbejdstiden. Lærerarbejde er beskrevet i bilag 1. Ledere er ikke omfattet af overenskomsten.

Bemærkning: Personale omfattet af overenskomsten er herefter benævnt som lærere. Pædagoger ansat til behandlingsarbejde i mere end halvdelen af arbejdstiden er således ikke omfattet af overenskomsten.

LC har delegeret forhandlings- og aftaleretten efter denne aftale til:

- Danmarks Lærerforening for så vidt angår ansatte, der underviser i henhold til Folkeskoleloven og
- Uddannelsesforbundet for så vidt angår ansatte, der underviser i henhold til Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Danmarks Lærerforening og Uddannelsesforbundet kan have videredelegeret aftale- og forhandlingsretten til den lokale kreds og/eller til de lokale tillidsrepræsentanter. Omfanget af delegationen til tillidsrepræsentanterne oplyses på forespørgsel og vil normalt fremgå af anmeldelses- eller bemyndigelseskrivelserne. Hvor der ikke er valgt en lokal tillidsrepræsentant, varetages forhandlings- og aftaleretten af Danmarks Lærerforenings lokale kreds og/eller af Uddannelsesforbundets sekretariat.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. Generelle ansættelsesvilkår

Som månedslønnede ansættes lærere, der er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse. Øvrige lærere inden for gyldighedsområdet aflønnes med timeløn, jf. overenskomstens kapitel 3.

Stk. 2. Tidsbegrænset ansættelse kan ske, hvis der foreligger konkrete årsager, der kan konstateres før ansættelsen.

Stk.3. Ved ansættelse på deltid ydes løn og pension i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad.

Bemærkninger: Der tilstræbes fuldtidsstillinger. Ansættelse på deltid kan dog ske, hvis det ikke er muligt at ansætte på fuld tid, eller hvis læreren ønsker deltidsansættelse.

Stk. 4. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5. Ansættelse sker med et fast arbejdssted. Dog kan arbejde andre steder end det faste arbejdssted forekomme, idet Idrætsakademiet dækker lærerens udgifter til transport, ophold, m.v. under tjenesterejser. Udgifter til tjenstlig kørsel i egen bil godtgøres efter SKAT's satser.

Stk. 6. Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet, medmindre andet er anført.

§ 3. Løn og lønregulering

Lønnen består af tre elementer:

1. Grundløn
2. Funktionsløn
3. Kvalifikationsløn

Stk. 2. Alle løndele er årlige, medmindre andet er anført, og angivet i kommunalt grundbeløb (31.3.2000-niveau). Alle løndele reguleres efter den til enhver tid for Lærernes Centralorganisations gældende reguleringsprocent på KL's forhandlingsområde.

§ 4. Grundløn

Månedslønnede aflønnes i henhold til følgende løntrin, idet læreren indplaceres på grundlønsskalaens trin 1-4 i henhold til sin anciennitet, jf. § 7. Den pensionsgivende grundløn (årsløn og månedsløn) udgør følgende.

Trin	Anciennitet	Årsløn (kr.)	Månedsløn (kr.)
1	0-3	291.447	24.287
2	4-7	305.940	25.495
3	8-11	322.774	26.898
4	12-	332.854	27.738

Pr. 1. oktober 2022 udgør grundlønnen (års- og månedsløn) følgende beløb, baseret på den kommunale reguleringsprocent:

Trin	Anciennitet	Årsløn (kr.)	Månedsløn (kr.)
1	0-3	435.427	36.285
2	4-7	457.080	38.090
3	8-11	482.230	40.186
4	12-	497.290	41.441

§ 5. Funktionsløn

Til lærere ydes tillæg for fleksibilitet i afviklingen af undervisning. Tillægget udgør 7.500 kr.

Hvis en lærer over en periode på 4 uger har mere end 26 lektioner om ugen i gennemsnit, skal der optages forhandlinger med tillidsrepræsentanten om enten en nedsættelse af antal undervisningstimer for læreren fremadrettet eller en aftale om yderligere honorering.

Stk. 2. Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, som læreren varetager. Funktionsløn kan også aftales til grupper af lærere. Funktionsløn ydes som tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, jf. § 7, stk. 4. Funktionsløn er en varig eller midlertidig løndel for den enkelte lærer. Midlertidig funktionsløn omfatter tidsbegrænsede aftaler eller aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en midlertidig funktion eller anden betingelse, som skal være opfyldt som forudsætning for at oppebære funktionslønnen. Der kan herudover aftales funktionsløn som engangsvederlag. Aftaler om funktionsløn indgås mellem skolens ledelse og Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet jf. herved bemærkningen til § 1.

§ 6. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte lærers kvalifikationer og tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Kvalifikationsløn kan også aftales til grupper af lærere. Kvalifikationsløn ydes som tillæg, og er en varig løndel for den enkelte lærer. Hvis omstændighederne tilsiger det, kan kvalifikationsløn aftales som en

midlertidig lønforbedring ved tillæggelse af anciennitet jf. § 7, stk. 4. Aftaler om kvalifikationsløn indgås mellem skolens ledelse og Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet, jf. herved bemærkningen til § 1.

Stk. 2. For lærere, som har bestået en diplomuddannelse, der har relevans for opgaveløsningen, skal der indgås aftale om kvalifikationsløn.

§ 7. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på 1. trin i lønforløbet, jf. § 4 medmindre der tillægges anciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Tidligere ansættelse på baggrund af relevant grunduddannelse medregnes i lønancienniteten.

Stk. 3. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 8 arbejdstimers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Halv lønanciennitet optjenes ved beskæftigelse under 8 timer pr. uge.

Stk. 4. Der kan tillægges forhøjet lønanciennitet. Aftale herom indgås mellem skolens ledelse og Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet, jf. herved bemærkningen til § 1.

Bemærkning: Forhøjet lønanciennitet kan for eksempel tillægges, hvis den pågældende forud for eller under ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse. Da tillæggelse af anciennitet har karakter af en midlertidig lønforbedring, skal det kunne begrundes objektivt, at der ikke aftales en varig lønforbedring i form af funktions- eller kvalifikationsløn i henhold til §§ 5 og 6.

§ 8. Pension

Der ydes pension af alle løndelev med virkning fra ansættelsen. Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3 % af den pensionsgivende løn efter §§ 4, 5 og 6. Der ydes endvidere pensionsbidrag af deltidsansattes honorering for merarbejde (inden for fuldtidsnormen).

Stk. 2. Idrætsakademiet betaler det fulde pensionsbidrag, hvoraf 1/3-del anses for at være lærerens egetbidrag.

Stk. 3. Pensionsbidraget indbetales til Lærernes Pension.

Stk. 4. Den enkelte lærer kan træffe aftale med ledelsen om, at der over en nærmere fastsat periode sker tilbageholdelse i lønnen af et ekstraordinært pensionsbidrag.

§ 9. Gruppeliv

Lærerne er omfattet af aftale mellem Lærernes Centralorganisation og Forenede Gruppeliv (www.fg.dk) om gruppelivsordning (nr. 98661-1). Idrætsakademiet afholder og betaler præmien til gruppelivsordningen med angivelse af den ansattes navn og CPR-nummer.

§ 10. ATP

Der indbetales ATP-bidrag efter den gældende A-sats.

§ 11. Arbejdstid

Lærere følger arbejdstidsaftalen – se protokollat 1.

§ 12. Ansættelsesbrev

Idrætsakademiet udfærdiger til lærere, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger, et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. Ansættelsesbrevet skal gives til læreren senest syv kaldender dage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Stk. 2. Såfremt Idrætsakademiet ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter læreren eller dennes repræsentant skriftligt påkrav over for ledelsen.

Stk. 3. Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, tilkendes lønmodtageren en godtgørelse, der svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden hele sygedag, hvis barnet er under 15 år, har ophold hos læreren, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og det er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af lærerens arbejdsdag, og læreren må forlade arbejdet som følge heraf, anses denne dag som værende barnets første sygedag, medmindre andet aftales. Hvis læreren misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Fravær som følge af barns sygdom regnes ikke som sygefravær.

Bemærkning: Ved barnets/børnenes forældre menes i denne aftale også samboende med omsorgsrolle i forhold til barnet/børnene.

§ 14. Tjenestefrihed pga. barsel og andre familiemæssige forhold

De ansatte følger den til enhver tid gældende aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL. (Se link: https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/1116575/8_1_1_2018.pdf)

§ 15. Kompetenceudvikling

Der afholdes en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.

Stk. 2. I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå arbejdspladsens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse, de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden, mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden og de økonomiske rammer for kompetenceudvikling og efteruddannelse, herunder styring og målretning af midler. Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne.

Stk. 3. Leder og den ansatte udarbejder i samarbejde en individuel uddannelsesplan for den enkelte ansatte. Planen tager sit udgangspunkt dels i de behov skoleledelsen ser i forhold til skolens udvikling og dels lærerens individuelle behov med henblik på fortsat udvikling af den ansattes faglige og didaktiske kompetencer.

§ 16. Opsigelse

Funktionærlovens opsigelsesbestemmelser anvendes, når en månedslønnet lærer opsiges eller opsiges sin stilling.

Stk. 2. Arbejdsgiver meddeler opsigelse til læreren skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Der gives samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til Lærernes Centralorganisation på sikkerLC@skaf-net.dk.

Stk. 3. Såfremt Lærernes Centralorganisation ikke finder, at opsigelsen er sagligt begrundet, optages der forhandling mellem parterne snarest muligt.

Stk. 4. Kan der ikke ved ovenstående forhandling opnås enighed, kan Lærernes Centralorganisation videreføre sagen i henhold til hovedaftalens bestemmelser om mægling og faglig voldgift.

Stk. 5. Lærere, der opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Bemærkning: Bestemmelserne i § 16 om opsigelse gælder også ved bortvisning.

§ 17. Ferie

Lærerne er omfattet af den til enhver tid gældende Ferielov, med de afvigelser som følger af overenskomstens bestemmelser (vedrørende 6. ferieuge).

Stk. 2. Der er 5 ugers ferie i henhold til Ferieloven og 5 særlige feriedage (6. ferieuge). Den 6. ferieuge optjenes i kalenderåret, og den afholdes i det følgende år i perioden 1. maj til 30. april året efter.

Stk. 3. Det særlige ferietillæg udgør for månedslønnede 2,0 % af lønnen. Det aftalte ferietillæg (2,0 %) bliver udbetalt fast to gange om året, og følger samme optjenings- og udbetalingsterminer som det i Ferieloven fastsatte ferietillæg på 1 %. Med maj-lønnen vil der ske udbetaling for perioden 1. september til 31. maj, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales med august-lønnen.

Stk. 4. Udover ferie i henhold til stk. 2, har lærerne ret til frihed med sædvanlig løn Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Den 1. maj er en halv fridag med løn. Arbejdstidsnormen nedskrives tilsvarende.

Stk. 5. Arbejdsgiver meddeler hvert år senest den 1. juni, hvorledes de 5 ugers ferie efter Ferieloven placeres for det følgende ferieafviklingsår.

Stk. 6. De 5 særlige feriedage af den 6. ferieuge afvikles i overensstemmelse med lærerens ønsker medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. Det forudsættes, at læreren så tidligt som muligt giver besked om afholdelse af disse særlige feriedage, idet dagene afholdes som hele eller halve dage, og så vidt muligt i sammenhæng, hvis læreren ønsker det.

Stk. 7. Ved ferieafviklingsårets udløb afregnes ikke-afholdte særlige feriedage/-timer i henhold til stk. 8. Dagene kan efter aftale mellem den enkelte lærer og Idrætsakademiet overføres til det igangværende ferieafviklingsår.

Stk. 8. Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 12,5 %, og der sker kontant udbetaling af følgende beløb med sidste lønudbetaling:

- Ferietillæg afregnes med 1 % beregnet efter ferielovens regler (Den ene procent er forskellen mellem ferielovens udgangspunkt for feriegodtgørelse på 1 % og det aftalte ferietillæg på 2,0 %, jf. stk. 2).

- Optjente, ikke-afholdte særlige feriedage/-timer (6. ferieuge) afregnes med 0,5 % pr. dag af den i optjeningsperioden optjente ferieberettigende løn.

Stk. 9. Til deltidsansatte, der i arbejdsåret har udført tjeneste ud over den faste arbejdstid, men inden for den normale 37 timers arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 15%.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 18. Ansættelse

Medarbejdere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

§ 19. Løn

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen jf. § 4 inklusive pension jf. § 8.

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 20. Opsigelse

For timelønnede gælder det gensidigt, at ansættelsesforholdet kan opsiges fra dag til dag.

KAPITEL 4 ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 21. Regler om tillidsrepræsentanter og samarbejde

Parterne har indgået aftale af 10. maj 2023 om tillidsrepræsentanter (Protokollat 2).

§ 22. Hovedaftale

Hovedaftale af 10. maj 2023 mellem Lærernes Centralorganisation og Idrætsakademiet er gældende.

§ 23. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft med virkning fra 1. juli 2023.

Stk. 2. Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 30. juni, dog tidligst til den 30. juni 2026.

Stk. 3. Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler om lønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev sagt op, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. Hovedaftalen.

Dato

Idrætsakademiet

Dato

Lærernes Centralorganisation

BILAG 1 til Overenskomst for Idrætsakademiet

Lærerarbejde er al faglig undervisning indenfor rammerne af:

- 1) Lov om Folkeskolen samt Bekendtgørelse om specialundervisning og anden specialpædagogisk bistand efter folkeskoleloven i dagbehandlingstilbud og anbringelsessteder, hvor eleverne er henvist efter Servicelovens § 52, stk. 3, og
- 2) Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov (STU).

Undervisning er alle aktiviteter, der fremmer elevernes faglige kompetencer. Lærerarbejde er således også opgaver i tilknytning til undervisningen herunder planlægning, forberedelse og opfølgning på undervisningen, samarbejde med øvrige kollegaer om undervisningen, samarbejde med ledelse, kommunale myndigheder, PPR og andre fagpersoner, samarbejde med forældre samt udarbejdelse af statusrapporter eller elevplaner. Lærerarbejde er samtidig arbejde, hvor læreren bidrager med sin lærerfaglighed, herunder ved lærermøder og personalemøder.

Lærerarbejde på Idrætsakademiet kan ikke opdeles, da relationerne til eleverne, som alle har behov for særlig støtte, er afgørende for at opgaven med disse kan løses. Derfor er parterne enige om, at der til lærerarbejdet er tilknyttet mange andre opgaver, bl.a. omsorgs- og behandlingsarbejde, disse opgaver er ikke omfattet af undervisningsbegrebet, og indgår ikke i opgørelsen efter overenskomstens § 5, stk. 1.

Omsorgs- og behandlingsarbejde samt andre opgaver

- *Familiearbejde*
- *Konflikthåndtering*
- *Mentaliserende samtaler*
- *Samtaler med elever omhandlende sociale, følelsesmæssige problemstillinger og/eller udviklingsmuligheder for dette*
- *Supportere andre pædagoger og underviseres aktiviteter*
- *Læse og skrive logbog dagligt*
- *Beskrivelser af den sociale og emotionelle udvikling til statusrapporter*
- *Teamsamarbejde*
- *Supervision*
- *Deltagelse på interne kurser omhandlende socialpædagogisk behandlings pædagogik*
- *Daglige behandlingsmæssige tiltag der støtter og udvikler eleven ud fra den socialpædagogiske behandlingsplan*
- *Samarbejde med eksterne aktører blandt andet sagsbehandlere, ergoterapeuter, psykologer, psykiatrien, VISO, læger, skoleledere, tilsynsførende, pædagoger og lærere fra afgivende skole mm.*
- *Referent af møder*
- *Dagsorden udarbejdelse til teammøder/supervisioner*
- *Transport af elever/kørsel med elever til og fra ture – ved elevens sygdom.*
- *Tæt støttefunktion og anderkendende relations arbejde til behandlingskrævende elever – elever med tilknytningsvanskeligheder, diagnostiske udfordringer, mentaliseringsvanskeligheder m.m.*
- *Pædagogiske måltider*
- *Tilsyn/ frikvarterer*

Protokollat 1 - Arbejdstidsaftale for Idrætsakademiet

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter lærere ved Idrætsakademiet jf. Overenskomst for Idrætsakademiet § 1.

§ 2. Samarbejde

En gang årligt inden skoleårets udløb drøfter ledelse og tillidsrepræsentant, hvilke målsætninger, som ledelse og lærere vil arbejde med i det kommende skoleår, samt ledelsens prioriteringer af læreres arbejdstid.

Formålet med drøftelsen er at skabe gennemsigtighed i prioriteringen, planlægningen og fordelingen af læreres arbejdstid og understøtte sammenhæng mellem tid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Stk. 2. Ledelsen har forud for drøftelsen udleveret et notat til tillidsrepræsentanten, som gør rede for grundlaget for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid på skoleniveau. Medmindre andet aftales mellem ledelse og tillidsrepræsentant, omfatter grundlaget:

- Information om beslutninger, projekter og lignende, som er fastlagt af skolens ledelse eller bestyrelse, og den andel af lærernes arbejdstid, som forventes anvendt til dette.
- En redegørelse for prioriteringerne af den samlede lærerarbejdstid på skolen, herunder ift. individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimetal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.
- Overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold, klasselærer-/kontaktlæreropgaven, hvilke aktiviteter der er indeholdt i hhv. individuel forberedelse og undervisningstimetallet samt antal lærere på skolen.

Stk. 3. Ledelse og tillidsrepræsentanten aftaler endvidere principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

Stk. 4. Notatet, jf. stk. 2, og principperne, jf. stk. 3, drøftes på et møde for alle lærere med henblik på, at lærerne kan kvalificere notatet og principperne, inden ledelsen træffer endelig beslutning.

Stk. 5. Ledelse og tillidsrepræsentant samarbejder om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens 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. Den fælles viden indgår i drøftelsen på mødet, jf. stk. 4.

Stk. 6. Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til samarbejdet, herunder med inddragelse af lærerne på skolen.

§ 3. Arbejdstid

Arbejdstiden i et skoleår udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og helligdage, som falder på mandag til fredag. Arbejdstiden opgøres en gang årligt.

Et skoleår regnes fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år, medmindre andet aftales mellem leder og tillidsrepræsentant. Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.

§ 4. Arbejdstidens tilrettelæggelse

Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, indenfor den daglige arbejdstid kl. 7.00-16.30. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet. Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til læreren ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning udover det, der følger af, at arbejdstiden er fordelt på færre uger som konsekvens af antallet af elevernes undervisningsdage.

Stk. 2. For fuldtidsbeskæftigede tilrettelægges den daglige arbejdstid på anvendte arbejdsdage med mindst 4 timer. Deltidsbeskæftigede kan tilrettelægges med en lavere daglig arbejdstid ved enighed mellem lederen og læreren.

Stk. 3. Ændringer i den planlagte arbejdstid udenfor tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30 skal varsles med mindst 4 uger, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 5. Opgaveoversigten

Efter drøftelse med læreren udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der angiver samtlige opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i skoleåret. 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 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. 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. Dette kan indebære, at alle opgaver fremgår med estimeret tid.

Stk. 3. Ved fastsættelsen af antal undervisningstimer tages højde for om læreren er deltidsbeskæftiget, efter- og videreuddannelsesaktiviteter samt større hverv og funktioner.

Stk. 4. Ved opgavefordelingen tages særligt hensyn til nyuddannede lærere med henblik på at understøtte nyuddannedes mulighed for at få en god start på lærerlivet, herunder ift. antal undervisningstimer og tid til refleksion over egen og andres praksis. Nyuddannede er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærere.

Stk. 5. Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før skoleårets begyndelse.

§ 6. Forberedelse

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

Stk. 2. Forberedelse planlægges ikke til at ligge i elevpauser, hvor læreren har undervisning umiddelbart før og efter elevpausen. Elevpauser anvendes typisk til fx elevkontakt i tilknytning til undervisningen, klargøring og oprydning, skift af undervisningslokalet, rekreative formål, kopiering, sparring med kollegaer, beskeder til forældre, gårdvagt eller lign.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Det er ledelsens ansvar i samarbejde med læreren, at lærerens forberedelsestid ikke nedprioriteres og forsvinder i løbet af normperioden.

§ 7. Ændringer i løbet af skoleåret

Hvis der i løbet af skoleåret opstår nye større opgaver eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, beslutter lederen efter drøftelse med læreren, hvilken konsekvens den nye opgave eller ændringen af opgaven har for lærerens samlede opgaver herunder omfordeling, nedjustering eller bortprioritering af andre opgaver eller aftale om overtidsgodtgørelse. Ved ændringer tages hensyn til sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Stk. 2. Ved manglende enighed om, hvorvidt der er tale om en ny større opgave eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, inddrages tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Ledelsen orienterer læreren skriftligt om ændringens konsekvens for lærerens samlede opgaver.

§ 8. Lærere, der er fyldt 60 år

Lærere har fra det skoleår, hvori de fylder 60 år, ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Læreren optjener 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 begyndelsen af det skoleår, hvori læreren fylder 60 år.

§ 9. 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 læreren står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet. I arbejdstiden medregnes også arbejdstimer, som ikke er tidsmæssigt placeret af lederen (selvtilrettelagt tid). Ledelse og tillidsrepræsentant aftaler den praktiske håndtering af, hvordan selvtilrettelagt tid medregnes i arbejdstidens opgørelse, herunder ved dage med ret til fravær, jf. punkt 2. Arbejdstimer, som er godkendt af ledelsen eller har været nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdet, fx tilfældig forlængelse ved akut opstået opgave, indgår også i opgørelsen.
2. Dage med ret til fravær med løn, fx sygedage og fravær af familiemæssige årsager, medregnes med det antal arbejdstimer, læreren skulle have arbejdet den pågældende dag. I det antal arbejdstimer, som læreren skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen (selvtilrettelagt tid). Såfremt intet andet er planlagt, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i skoleåret.
3. Afviklede ferietimer medregnes.
4. Helligdage, som falder på mandag til fredag, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. Afspadsring, som er afviklet i skoleåret, medregnes.
6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 8.

7. Medmindre andet aftales lokalt, medregnes lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 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 med rådighedstjeneste. Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkommende lønudbetaling efter registrering. Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnets begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgnbegyndelse kl. 00.00.
8. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn. Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse. Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden. Rejsetid ifm. lejrskoler mv. (arrangementer med overnatning) medregnes efter pkt. 7.
9. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Ved »tilkald« forstås, at læreren skal møde op på arbejdsstedet.
10. Arbejdstimer, der er medgået til aftalt frikøb til organisationsarbejde, medregnes.

Stk. 2. Skal der på grund af til- eller fratræden i løbet af skoleåret foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 7,4 timer pr. kalenderdag i skoleåret ekskl. lørdage og søndage i ansættelsesperioden.

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

§ 10. Overarbejde

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for skoleåret, jf. § 3, godtgøres timerne med afspadsring 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. § 3, godtgøres dog kun med afspadsring af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 3. Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet.

§ 11. Afspadsring

Afspadsring skal gives i det efterfølgende skoleår. Afspadsring gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed. Kan afspadsringen ikke gives i det efterfølgende skoleår, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den førstkommende lønudbetaling.

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

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

§ 12. Lokal aftale

Ledelse og tillidsrepræsentant kan indgå lokal aftale om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale. En sådan aftale skal mindst evalueres hvert andet år, og kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel. Den samlede årlige arbejdstid efter § 3 kan ikke overskrides, og arbejdsmiljølovgivningen herunder EU's arbejdstidsdirektiv skal overholdes.

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen gælder fra d. 1. juli 2023, dog således at §§ 2 først træder i kraft 1. august 2023. Samtidig er fristen i § 5 for skoleåret 2023/24 sat til 1. august 2023 og ikke senest 5 uger før skoleårets begyndelse.

Stk. 2. Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 30. juni, dog tidligst til den 30. juni 2026.

Dato

Idrætsakademiet

Dato

Lærernes Centralorganisation

Protokollat 2 – Aftale om tillidsrepræsentanter

§ 1. Valg af tillidsrepræsentant

Hvis der er fem eller flere lærere, kan de blandt sig vælge en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Valget anmeldes skriftligt af Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet over for Idrætsakademiet, som er berettiget til at gøre indsigelse mod valget, når dette sker senest 3 uger efter, at Idrætsakademiet har modtaget meddelelsen fra Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet.

Bemærkning: Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for Idrætsakademiet. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor Idrætsakademiet er blevet bekendt med valget.

§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Danmarks Lærerforening og Uddannelsesforbundet som over for Idrætsakademiet at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler Idrætsakademiets ledelse.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for lærerne, og kan optage forhandlinger om lokale spørgsmål. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser blandt lærerne holdes orienteret.

§ 3. Valg af suppleant (stedfortræder)

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for tillidsrepræsentanten, hvis der er otte eller flere lærere. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens hverv.

§ 4. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes arbejdsopgaver.

§ 5. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Der gives tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med løn med henblik på deltagelse i den af fagforeningen arrangerede uddannelse af tillidsrepræsentanter samt møder, som arrangeres af Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet.

§ 6. Afskedigelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Bemærkning: Dette og følgende stykker dækker ligeledes suppleanten.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Idrætsakademiet og Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet. Idrætsakademiet kan kræve forhandling afholdt indenfor en frist af 3 uger efter, at Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3. Afsked af en tillidsrepræsentant kan ske med det varsel, der følger af overenskomsten tillagt 3 måneder.

Stk. 4. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 og 3. I sådanne tilfælde skal Idrætsakademiet tage skridt til at afholde en forhandling med Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet snarest muligt og senest efter 14 dage.

Stk. 5. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres ved voldgiftsret. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig. Voldgiftsretten består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af Danmarks Lærerforening eller Uddannelsesforbundet og to af Idrætsakademiet. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

§ 7. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 2. Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 30. juni, dog tidligst til den 30. juni 2026.

Dato

Idrætsakademiet

Dato

Lærernes Centralorganisation