

Lokalaftale

Arbejdstid

Lærere & børnehaveklasseledere

Ballerup Kommune
&
Ballerup Lærerforening



1. august 2018

Afgrænsning

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

Indledning

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

Nærværende lokalaftale indgås med hjemmel i overenskomstens 'Underbilag 2.1', § 2 og 'Rammeforfattelse om decentrale arbejdstidsaftaler'. Lokalafstanden står desuden på skuldrene af Ballerup Kommunes MED-aftale og arbejdet med social kapital.

Det er lokalafstens hensigt at skabe bedre betingelser for at føre intentionerne i folkeskoleloven, folkeskolevisionen 'Skole med vilje' samt Børne- og Ungestrategien 'Fællesskab for alle - alle i fællesskab' ud i livet. Folkeskolevisionerne skal styrke den røde tråd i de politiske beslutninger og inspirere skolernes arbejde for et højtpræsterende og skabende skolevæsen med vedholdende sigte på følgende mål:

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

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

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

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

Lokalafstanden muliggør en fleksibel planlægning på skolerne, så arbejdsopgaverne kan tilpasses til de aktuelle behov i skolens undervisnings- og fritidsdel. Endvidere prioriteres gode rammer for et tæt og konstruktivt skole/hjem-samarbejde. Målet er at sætte eleverne i centrum og lade det væ-

re styrende for de valg, der foretages vedrørende organisering og tilrettelæggelse af skolens samlede opgaver.

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

Ledelse

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

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

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

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

Således sættes der i det daglige arbejde fokus på:

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

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

Den professionelle lærer

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

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

Samarbejdet om kerneopgaven

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

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

Samarbejdet mellem ledelsen og tillids-/arbejdsmiljørepræsentanten

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

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

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

Planlægningen af et kommende skoleår

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

På kommuneniveau

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

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

På skoleniveau

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

Feriens afholdelse og placering

De 5 ugers ferie placeres som de sidste tre uger i juli måned, én uge i uge 42 og én uge i uge 7.

Som overgangsordning for ferieåret 18/19 placeres de 5 uger med fire uger i juli måned og en uge i uge 42

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

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

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

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

Lokale uenigheder og uforudsete konsekvenser af aftalen

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

Som en udløber af den enighed er det aftalt, at forhandlingsudvalget rådgiver og i sidste ende afgør lokale problemstillinger og fortolkninger af denne aftale, i sidste instans ved inddragelse af det fagretslige system. Formålet er at fremme implementeringen af lokalaftalen og at skabe tryghed i brugen af den.

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

Ikrafttræden og opsigelse mv.

Aftalen med alle tilhørende bilag har virkning fra 1. august 2018 til 31. juli 2021, hvorefter aftalen udløber.



Aftalen omfatter følgende bilag:

Bilag 1: Arbejdstid

Bilag 2: Øvrige aftaler

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

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

Den 22 / 5 2018	Den 22 / 5 2018
	
Ballerup Kommune	Ballerup Lærereforening

Bilag 1

Arbejdstid

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

1. Normperioden og arbejdstidens udmøntning og tilrettelæggelse

Nettoarbejdstiden udmøntes for fuldtidsbeskæftigede som en årsnorm på 1.680 timer for et skoleår. Et skoleår går fra 1. august til 31. juli. I øvrigt henvises til overenskomstens 'Underbilag 2.1', § 3, 6 og 6a.

Arbejdstiden fordeles på maksimalt 210 dage, hvoraf skoledagene udgør 200 dage. Skolerne kan for eksempel vælge at planlægge skoleåret med 205 arbejdsdage og tilbageholde timerne fra 5 arbejdsdage til uforudsete opgaver og møder. I forbindelse med skoleårets planlægning skal det drøftes og efterfølgende meldes ud af ledelsen, hvordan timerne forventes anvendt. Ledelsen skal samtidig præcisere hvordan og hvem, der holder styr på tidsforbruget.

De 1386 nettoarbejdstimer, som resterer, når puljen til individuel tid er afsat, tilrettelægges sammenhængende på arbejdsdage og så vidt muligt jævnt fordelt hen over året. Aftenmøder og mødevirksomhed i henhold til skole/hjem-samarbejdet er undtaget, hvorfor det må forventes, at der vil opstå et antal gange årligt, hvor arbejdstiden på den baggrund er delt.

Der udarbejdes et grundskema for hver lærer, som skal synliggøre, at der er balance mellem arbejdstid og opgaver og understøtte, at læreren og teamet - i samarbejde med den pædagogiske leder - kan prioritere i opgaverne.

Lærerne er normalt til rådighed for skolen på hverdage i tidsrummet kl. 7:50-17:00. Den enkelte lærer kan forlade arbejdspladsen, hvis der ikke er planlagt undervisning, møder, samarbejdstid eller andre opgaver, som forudsætter tilstedeværelse. Parternes ønske om at skabe mest mulig fleksibilitet for den enkelte lærer må dog ikke ske på bekostning af samarbejde og fælles forberedelse. Udover skole/hjem-samarbejdet kan der maksimalt 4 gange årligt planlægges med aftenmøde, med mindre andet aftales med tillidsrepræsentanten.

Med det formål at kvalificere tidsanvendelsen, understøtte opgaveprioriteringen og undgå unødigt bureaukrati, skal der løbende være en dialog mellem den pædagogiske leder og den enkelte lærer/teamet om den samlede opgavevaretagelse.

Årligt maksimalt undervisningstimal

Det årlige maksimale undervisningstimal, jf. det udvidede undervisningsbegreb, fastsættes til 750 timer for fuldtidsbeskæftigede og reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden. Elevernes spisepause opgøres ikke som undervisning.

Lærere kan kun undtagelsesvis læse mere end 750 årlige undervisningstimer. I så fald skal der tages konkret stilling til behovet for ekstra forberedelsestid. Foruden den berørte lærer, skal det være aftalt med tillidsrepræsentanten.

Individuel tid

Inden for årsnormen afsættes en pulje på 294 timer, som ikke skemalægges. Tiden anses for medgået til de funktioner, som til enhver tid knytter sig til lærerens individuelle forberedelse og efterbehandling af undervisning og mødevirksomhed samt den faglige ajourføring. Derudover er tiden medgået til skole/hjem-samarbejdet, svarende til én klasse efter nuværende kutyme; maksimalt to årlige forældremøder, to årlige skole/hjem-samtalerunder og to årlige klassearrangementer.

Læreren vurderer selv, om opgaverne mest hensigtsmæssigt løses på eller uden for skolen, alene eller i samarbejde med andre. Det påhviler imidlertid den enkelte lærer at være imødekommende over for kollegers ønske om fælles forberedelse.

Puljen reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Fælles forberedelse og teamsamarbejde

Det er et fælles ønske for parterne, at der prioriteres god tid til fælles forberedelse, teamsamarbejde samt didaktisk og pædagogisk sparring.

På baggrund af dialog mellem ledelsen og lærerne afgør ledelsen, hvordan den fælles forberedelse og teamsamarbejdet tilrettelægges. Det er således ledelsens ansvar at sikre, at tiden placeres, så det er muligt for de respektive teams at mødes inden for bestemmelserne om arbejdstidens udmøntning og tilrettelæggelse. Udgangspunktet er, at den fælles forberedelse foregår på skolen, men der kan være tilfælde og perioder, hvor opgaverne mere meningsfuldt løses andre steder.

Andre opgaver

Listen er ikke udtømmende, men indeholder eksempler på de opgaver, som ikke henhører under undervisning og individuel/fælles-forberedelse:

- Klasselærer
- Skole/hjem-samarbejde og netværksmøder (samtaler/mødevirksomhed)
- Eksternt og internt samarbejde, udover fælles forberedelse/teamsamarbejde
- Fællesmøder og udvalgsarbejde
- Tilsyn med elevernes pauser
- Prøver/eksamener og censur
- Tilsyn med faglokaler og samlinger
- Vejledning, ressourcepersoner og PLC
- Kurser, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling
- Tillidshverv
- Praktik
- Spisepause

Ved placeringen af opgaverne skal der tages hensyn til opgavens karakter og udførelse.

2. Opgaveoversigten

Til hver lærer udarbejder skoleledelsen en opgaveoversigt, der angiver et årsværk. Udarbejdelsen af opgaveoversigten og dialogen omkring den bygger på åbenhed, tillid og retfærdighed og skal understøtte, at læreren planlægges med en afbalanceret samlet opgave.

Opgaveoversigten skal give et klart billede af de opgaver, som læreren forventes at løse og skal i reglen være modtaget inden sommerferien. Undervisningsopgaver angives med tid, da timerne har betydning for lønudbetalingen. Der skal i den forbindelse tages stilling til, om der i 'andre opgaver' er indeholdt undervisning. Læreren kvitterer skriftligt for modtagelsen af den endelige opgaveoversigt.

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

Som et led i at kvalificere funktions- og opgavevaretagelsen skal der foreligge en skriftlig beskrivelse af, hvad funktionen/opgaven indebærer. En sådan beskrivelse udarbejdes naturligt i dialog mellem leder og lærer/team. Tillidsrepræsentanten holdes orienteret.

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

Ved større ændringer i lærerens opgaveoversigt udarbejder skoleledelsen en ny opgaveoversigt, som angiver ændringernes indhold og omfang. Læreren kvitterer skriftligt for modtagelsen af den ændrede opgaveoversigt.

3. Arbejdstidens opgørelse

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

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

Overtid, som overføres til næste normperiode, nedsætter årsnormen med tillæg af 50 %.

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

Bilag 2

Øvrige aftaler

Følgende øvrige aftaler gælder:

Klasselærerfunktionen

I folkeskolelovens § 18 er klasselærerens opgaver beskrevet.

Klasselæreren koordinerer aktiviteter, der støtter elevernes oplevelse af fællesskab, synliggør fællesskabets idéer og den enkelte elevs betydning og ansvar i fællesskabet.

Klasselærerfunktionen består derfor i at varetage koordinerende opgaver i forhold til den samlede faglige og sociale udvikling for klassen og den enkelte elev. Opgaverne udføres i henhold til ledelsen, skolens fælles rammer, klasseteamet/årgangsteamet, øvrige personalegrupper samt myndigheder, organisationer og andre uden for skolen.

Parterne er enige om, at klasselæreropgaverne er vigtige, og at der skal prioriteres fornøden tid til at varetage klasselærerfunktionen. Parterne er ligeledes enige om, at to halve klasselærerfunktioner medfører en større tidsanvendelse end én hel klasselærerfunktion. Det skal derfor indgå i vurderingen af lærerens samlede opgave og vægtes i forbindelse med fag- og opgavefordelingen.

Lejrskoler

Lejrskoler tilrettelægges og afregnes efter bestemmelserne i overenskomsten.

Nyuddannede lærere

Nyuddannede lærere planlægges med et maksimalt årligt undervisningstimental på 720 timer de første to år. Der tilknyttes en mentor, som kan bistå med råd og vejledning.

Deltagelse i kurser, studieture, konferencer og tjenesterejser

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

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

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

Transporttiden aftales på den enkelte skole mellem skoleledelse og TR.

Efter- og videreuddannelse

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

Efter- og videreuddannelse fremgår af opgaveoversigten.

Lærerens årlige maksimale undervisningstimer nedsættes med 6 timer pr. ECTS-point. Denne nedsættelse står imidlertid ikke alene, men skal ledsages af en tæt dialog mellem den pædagogiske leder og den enkelte lærer med det formål at sikre en afbalanceret samlet opgave. Læreren skal ikke give møde på skolen de dage, hvor der er placeret uddannelse, med mindre det er lærerens eget ønske.

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

Vikardækning med uddannede lærere

Med det formål at sikre, at flere af elevernes planlagte undervisningstimer reelt gennemføres af uddannede lærere, aftales det, at skolerne i aftalens løbetid afdækker og eksperimenterer med forskellige modeller for vikardækning med uddannede lærere. Modellerne evalueres årligt af parterne med henblik på at udbrede de mest optimale løsninger.

Afgangsprøver og censur

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

Tillidsrepræsentanten inddrages i planlægningsfasen og i de aftaler, der laves med de enkelte lærere. Aftaler skriftliggøres og indgår i opgaveoversigten.

MED-formøder og øvrig mødetid

Et velfungerende samarbejde og en god dialog mellem ledelsen og de tillidsvalgte er afgørende for skolens udvikling og medarbejdernes trivsel.

I den forbindelse er det vigtigt, at de tillidsvalgte har de fornødne muligheder for at mødes med kollegerne. Derfor er følgende aftalt:

- Forud for hvert møde i Lokal-MED afsætter ledelsen tid til et 'MED-formøde', hvor MED-udvalgets lærerrepræsentanter kan drøfte dagsordenen med kollegerne. Da skolernes mødepraksis varierer, skal formen drøftes og aftales mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten på den enkelte skole.
- Æn gang i kvartalet sikrer ledelsen, at arbejdstiden tilrettelægges sådan, at tillidsrepræsentanten kan påbegynde et medlemsmøde senest kl. 15:00. Der medgår ikke arbejdstid til disse møder.

Medarbejderrepræsentanter i Lokal-MED og i skolebestyrelsen

Der skal afsættes fornøden tid til mødedeltagelse, forberedelse og efterbehandling alene og sammen med andre medarbejderrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter

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

Fællestillidsrepræsentanten og –suppleanten

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

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

Tillidsrepræsentanten og –suppleanten

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

Til varetagelse af funktionen som TR, herunder MED-samarbejdet, afsættes 4 ugentlige timer (168 timer årligt). Timerne placeres på baggrund af dialog mellem ledelse og TR.

Herudover afsættes en pulje på 1 ugentlig time pr. 15 medarbejdere, som TR repræsenterer, for at give TR et fleksibelt råderum (50 medarbejdere udløser fx 3,33 ugentlige timer, eller 139,86 timer årligt). TR vurderer selv, om opgaverne bedst løses på eller uden for skolen.

Det årlige maksimale undervisningstimal for TR kan ikke overstige 510 timer.

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

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

Fælles vilkår

Varetagelsen af funktionerne som TR, TRS, FTR og FTRS indebærer ikke løntab. Se lønaftalen.

Der ydes kørselsgodtgørelse, diæter mv. efter gældende regler.

Arbejds miljørepræsentanter

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

Skolearbejds miljørepræsentanten

Til varetagelse af funktionen som arbejds miljørepræsentant (AMR) på skolen, herunder MED-samarbejdet, afsættes 2 ugentlige timer (84 timer årligt). Timerne placeres på baggrund af dialog mellem ledelse og AMR.

Herudover afsættes en pulje svarende til 2 ugentlige timer (84 timer årligt) for at give AMR et fleksibelt råderum. AMR vurderer selv, om opgaverne bedst løses på eller uden for skolen.

Det årlige maksimale undervisningstimal kan ikke overstige 690 timer.

Fællesarbejds miljørepræsentanten og –suppleanten

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

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

Herudover gælder samme aftale som for skolearbejds miljørepræsentanten. Dog kan det årlige maksimale undervisningstimal ikke overstige 600 timer.