

Den 12. marts 2015

**Lokal arbejdstidsaftale for pædagoger ansat ved de kommunale daginstitutioner i Holbæk Kommune
gældende pr. 1. maj 2015**

Mellem Holbæk Kommune og BUPL Midtjylland indgås følgende lokal arbejdstidsaftale for pædagoger ansat ved de kommunale daginstitutioner i Holbæk Kommune

Den lokale aftale er baseret på bestemmelserne i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.. (60.11/2013), hvor det af § 2, stk. 3 fremgår, at der lokalt kan indgås aftale mellem kommunen og vedkommende organisation om normperioder på op til et år (årsnorm).

Den lokale aftale udgør således et supplement til den centralt fastsatte aftale.

Aftalen mellem Holbæk Kommune og BUPL Midtjylland indebærer:

- At den højeste arbejdstid er baseret på en årsnorm på 1924 timer svarende til gennemsnitligt 7,4 time pr. arbejdsdag.
- At arbejdstiden (årsnormen) opgøres en gang årligt.
- At opgørelsesperioden følger ferieåret (1. maj – 30. april) med mindre andet aftales.

Årsnormen sætter den ydre ramme om pædagogens arbejdstid og sikrer, at arbejdstiden kan anvendes til de aktiviteter, der fremmer børns trivsel og læring. I den sammenhæng skal aftalen og udmøntningen af den understøtte det pædagogiske personales arbejde med, at realisere Holbæk Kommunens børne- og ungepolitik samt kommunens strategi for fremtidens dagtilbud.

Aftalen er således baseret på, at der mellem parterne er enighed om, at godt pædagogisk arbejde i daginstitutionerne forudsætter, at der afsættes tid til planlægning, forberedelse og efterbearbejdning af de pædagogisk aktiviteter, samt til kompetenceudvikling.

Udgangspunktet er derfor, at der som led i arbejdstidsplanlægningen på distrikts- og børnehusniveau - såvel som individuelt i samarbejde med den enkelte medarbejder - sker en tilrettelæggelse af arbejdstiden ud fra denne forudsætning.

I praksis udmøntes det ved, at der som led i tilrettelæggelsen af arbejdstiden indarbejdes tid til eksempelvis mødevirksomhed, individuel og fælles forberedelse, opfølgning og kompetenceudvikling med udgangspunkt i de opgaver og aktiviteter det pågældende arbejdssted skal løse – og som det forventes, at medarbejderen indgår i indenfor normperioden. Det tilstræbes, at den andel af arbejdstiden, der ikke anvendes til

det direkte pædagogiske arbejde med børnene, så vidt muligt fordeles jævnt hen over normperioden. Dog under hensyn til at behov og opgavernes karakter kan ændre sig i perioder.

Til understøttelse for tilrettelæggelsen af årsnormen udarbejdes forud for normperioden og ved nyansættelser - i dialog mellem lederen og den enkelte medarbejder - en opgaveoversigt for perioden.

Parterne har en fælles forståelse af, at en fuldtidsbeskæftiget medarbejder kan forvente, at minimum 135 timer indenfor årsnormsperioden prioriteres og anvendes til løsning af arbejdsopgaver, hvor medarbejderen ikke indgår i det direkte pædagogiske arbejde med børnene.

For de valgte tillidsrepræsentanters vedkommende gøres desuden opmærksom på, at det jf. lokalaftale om "Organisering af TR struktur for pædagoger omfattet af BUPL's overenskomst dagtilbud og skoler" er aftalt, at der afsættes den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet som TR (jf. rammeaftalens § 14, stk. 2).

Principperne for arbejdstilrettelæggelsen drøftes i MED udvalget. Drøftelsen kan f.eks. omhandle:


- Hvordan prioriteres og varetages særlige funktioner (f.eks. tovholderfunktioner, vejledningsopgaver mm.) samt eksempelvis samarbejde med eksterne partnere
- Hvordan prioriteres og varetages samarbejdet internt og med forældrene, herunder prioritering af mødevirksomhed mv.
- Hvordan prioriteres og varetages planlægning samt efterbearbejdning af de pædagogiske aktiviteter med afsæt i den pædagogiske læreplan, herunder dokumentations- og evalueringsopgaver mv.
- Hvordan prioriteres og varetages tilrettelæggelse af opgaver, der ikke forudsætter tilstedeværelse på arbejdsstedet eller som ikke er fastlagt i tjenesteplanen.
- Principper for opgørelse af arbejdstid ved deltagelse i kursus og eksterne begivenheder

Aftalen bygger på en gensidig tillid, dialog og samarbejde mellem parterne - generelt såvel som på arbejdspladsniveau.

Aftalen træder i kraft den 1. maj 2015. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst 30. april 2016.

Holbæk, den 27/3 2015

For Holbæk Kommune:




Chef Christian de la Porte Simonsen

For BUPL Midtjylland:



Faglig konsulent Claus Clemmensen



FTR Kari Petersen