

# **Lokalaftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved vuggestuer, børnehaver og børnehuse**

Albertslund Kommune

BUPL Storkøbenhavn - forbundet for pædagoger og  
klubfolk

PMF afdeling 4 – en del af FOA

## **Kapitel 1. Område**

### **§ 1. Område**

*Stk. 1.*

Lokalaftalen dækker månedslønnede pædagoger og pædagogmedhjælpere ansat ved vuggestuer, børnehaver og børnehuse i Albertslund Kommune, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Lokalaftalen dækker kun månedslønnede pædagoger, herunder støttepædagoger, samt pædagogmedhjælpere der er ansat ved de i stk. 1 nævnte institutioner.

Timelønnede pædagoger og pædagogmedhjælpere omfattes ikke af denne lokalaftale, men følger de arbejdstidsregler, som er aftalt mellem Kommunernes Landsforening, BUPL og PMF.

*Stk. 2.*

Ledere er ikke omfattet af aftalen.

## **Kapitel 2. Arbejdstid for pædagogisk personale ved vuggestuer, børnehaver og børnehuse**

### **§ 2. Arbejdstid og normperiode**

*Stk. 1.*

Der fastsættes en højeste arbejdstid for en nærmere fastsat normperiode. Normperioden kan ikke være kortere end 4 uger og ikke længere end 3 måneder.

*Stk. 2.*

Den højeste arbejdstid for normperioden beregnes for en fuldtidsansat som 37 timer pr. uge, eller evt. som 7,4 time pr. kalenderdag, ex. lørdage og søndage. Den

højeste arbejdstid for deltidsansatte beregnes som en forholdsmæssig del af den højeste arbejdstid for en fuldtidsansat.

**Bemærkning:**

En normperiode fra 1. maj – 31. juli 2003 dækker 13 uger + 1 kalenderdag. Den højeste arbejdstid for en fuldtidsansat i normperioden bliver derfor 13 uger x 37 timer + 1 kalenderdag x 7,4 time = 488,4 timer.

Den ugentlige arbejdstid kan være både længere og kortere end 37 timer, når bare gennemsnittet for hele perioden er 37 timer pr. ugen.

*Stk. 3.*

Den højeste arbejdstid for normperioden for en deltidsansat beregnes som en forholdsmæssig del af den højeste arbejdstid for en fuldtidsansat.

**Bemærkning:**

En normperiode fra 1. maj – 31. juli 2003 dækker 13 uger + 1 kalenderdag. Den højeste arbejdstid for en deltidsansat på 30 timer bliver derfor 13 uger x 37 timer + 1 kalenderdag x 7,4 time = 488,4 timer x 30/37 = 396 timer.

### **§ 3. Beregning af arbejdstiden i normperioden**

*Stk. 1.*

For mødevirksomhed samt forberedelse og efterbehandling af det pædagogiske arbejde vil der kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed for denne del af det pædagogiske arbejde.

**Bemærkning:**

Obligatorisk mødevirksomhed mv. kan fx for fuldtidsansatte medregnes i arbejdstidsopgørelsen med 0,4 time pr. arbejdsdag, eller 2 timer pr. uge. For deltidsansatte medregnes en forholdsmæssig del af tiden for en fuldtidsansat.

## **Kapitel 3. Regler om tilrettelæggelse af arbejdet**

### **§ 4. Placering af arbejdstid**

*Stk. 1.*

Pædagoger og pædagogmedhjælpere kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarigt arbejde på en fridag uden at denne betragtes som bortfaldet. I sådanne tilfælde gives erstatningsfrihed beregnet på grundlag af arbejdets varighed med tillæg af 150 %.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen vil typisk kunne anvendes i forbindelse med fodring af dyrehold på "lukkede" dage, helligdage eller i weekender. En times arbejde på en fridag indgår fx i arbejdstidsopgørelsen med 1 times arbejde med tillæg af 150% (1½ time) = 2½ time.

## **§ 5. Ændring i arbejdsplan**

### *Stk. 1.*

Der skal tages størst muligt hensyn til den ansattes ønsker, når arbejdsplanen fastlægges.

#### **Bemærkning:**

Den ansatte skal løbende orienteres, og have mulighed for at udtale sig om ændringer i arbejdsplanen, pålagt afspadsring og ændringer i norm-periodens længde. Orienteringen kan ske på personalemøder, direkte til de ansatte eller via tillidsrepræsentanten.

### *Stk. 2.*

Ansatte kan dog efter aftale frivilligt påtage sig arbejde udover den for normperioden planlagte højeste arbejdstid.

#### **Bemærkning:**

Hvis den ansatte efter eget ønske vil optjene frihed til afvikling på et senere tidspunkt kan dette aftales konkret mellem leder og medarbejder.

Den arbejdstid, der på grund af sådanne aftaler, udføres udover normperiodens højeste arbejdstid, indgår ikke i opgørelse af normperiodens højeste arbejdstid, men registreres løbende i timebanken i forholdet 1:1, jf. § 7.

## **Kapitel 4. Optjening og afvikling af frihed**

### **§ 6. Lukkedage**

#### *Stk. 1.*

På arbejdsdage hvor institutionen er ferielukket har den ansatte ret til at bruge optjent afspadsring i stedet for ferie.

#### **Bemærkning:**

Som hovedregel holdes institutionerne lukket på arbejdsdage fra den 24. december til den 31. december, samt den 1. maj, Grundlovsdag og fredagen efter Kr. Himmelfartsdag. Optjente afspadsringstimer kan helt eller delvist erstatte brug af feriedage på disse lukkedage.

Albertslund Kommune kan ændre/udvide antallet af lukkedage uden dette forudsætter en genforhandling af aftalen. Dette vil ske med de gældende varslingsbestemmelser.

## **§ 7. Timebank**

### *Stk. 1.*

Institutionen fører et regnskab over den frihed den enkelte ansatte har optjent i forbindelse med:

- 1) Frivilligt ekstraarbejde, jf. § 5 stk. 3.
- 2) Tilfældigt forekommende mer- og overarbejde, jf. § 8 stk. 3.

### *Stk. 2.*

Optjent frihed i timebanken afvikles time for time som afspadsering. Den ansatte har ret til at få afspadseringstimer afviklet som hele arbejdsfri dage.

#### Bemærkning:

Udgangspunktet er at optjent frihed afvikles som afspadsering. I ekstraordinære situationer kan afspadseringstimer dog afvikles ved betaling, som afholdes inden for den enkelte institutions lønsum.

### *Stk. 3.*

Hvis den ansatte varsles til afspadsering med mindre end 4 døgn medregnes timerne med 2/3 af den planlagte arbejdstid på den pågældende dag.

#### Bemærkning:

Hvis institutionens leder med et varsel, der er kortere end 4 døgn, beder en medarbejder om at afspadsere, fx fordi der er mødt færre børn frem end tilmeldt i sommerferieperioden, så vil den ansattes optjente frihed i timebanken kun blive nedskrevet ned 2/3 af den planlagte arbejdstid for den pågældende dag.

Hvis den planlagte arbejdstid, fx var 7½ time udgør afspadseringen 2/3, dvs. 5 timer. De sidste 2½ time er den ansattes compensation for at afspadseringen har været varslet med mindre end 4 døgn.

### *Stk. 4.*

Regnskabet over optjent og afviklet frihed opgøres en gang om året for perioden fra 1. maj - 30. april. Resttimer overføres til den følgende periode.

### *Stk. 5.*

Optjent frihed skal afvikles inden fratræden eller udbetales ved fratræden.

## **Kapitel 5. Overarbejde**

### **§ 8. Over- og merarbejde, definition**

#### *Stk. 1.*

Som overarbejde betragtes beordret arbejde ud over normperiodens højeste arbejdstid for en fuldtidsansat, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.*

Som merarbejde betragtes arbejde ud over normperiodens højeste arbejdstid i forbindelse med:

1. særlige aftaler om opsparing af frihed, jf. § 5 stk. 2, samt
2. deltidsansattes merarbejde

*Stk. 3.*

Overarbejde opgøres for hele normperioden i påbegyndte halve og hele timer. Merarbejde opgøres med den medgåede tid.

**Bemærkning:**

En normperiode fra 1. maj – 31. juli 2003 dækker 13 uger + 1 kalenderdag. Den højeste arbejdstid for en fuldtidsansat i normperioden bliver derfor 13 uger x 37 timer + 1 kalenderdag x 7,4 time = 488,4 timer.

Ved afslutning af normperioden opgøres arbejdstiden, og det konstateres at en ansat har arbejdet 490 timer, hvilket er 1,6 time mere end den højeste arbejdstid for normperioden. De 1,6 time opgøres i påbegyndte halve og hele timer, dvs. som 2 timer. Hertil lægges 50 % hvilket svarer til 1 time, jf. § 9 stk. 1.

Den ansatte har dermed ret til 3 timers afspadsring.

## **§ 9. Afregning af overarbejde**

*Stk. 1.*

Overarbejde godtgøres med tillæg af 50 %, som afrundes opad til hele timer.

**Bemærkning:**

20 minutters overarbejde opgøres som en halv time, jf. § 8 stk. 3. Herefter tillægges 50 %, dvs. 15 minutter, og de 45 minutter rundes til sidst op til 1 time.

*Stk. 2.*

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på institutionen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

**Bemærkning:**

Der kan optages drøftelse mellem tillidsrepræsentant og leder om behovet for afregning ved betaling.

**Kapitel 6. Ulempetillæg– se forhåndsftale indgået med BUPL for pædagoger (basispersonale) og forhåndsftale indgået med FOA for pædagogmedhjælperne.**

### **Kapitel 7. Løbetid**

Aftalen er gældende i perioden 1. april 2013 til 31. marts 2015.

Aftalen ophører uden yderligere varsel den 31. marts 2015.

I aftaleperioden kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Aftalen indgås under forudsætning for Økonomiudvalgets godkendelse.

Albertslund, den 22.9.14

For Albertslund Kommune:

---

For BUPL – Storkøbenhavn - forbundet for pædagoger og klubfolk:



BUPL Storkøbenhavn  
Lindevienget 19, 2750 Ballerup  
Tlf. 35 46 53 00, Fax 35 46 53 01  
E-mail: storkobenhavn@bupl.dk

PMF afd. 4 – en del af FOA



PMF Afd 4 – en del af FOA  
Taastrup Hovedgade 79, 2 tv  
2630 Taastrup  
Tlf. 43 71 66 90