

Udskriftsdato: 8. januar 2026

CIR1H nr 9732 af 28/06/2022 (Gældende)

Cirkulære om protokollat om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2022-705

Cirkulære om protokollat om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

Generelle bemærkninger

1. Protokollatet omfatter både lærere og børnehaveklasseledere ansat ved frie grundskoler og ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger (i det følgende omtalt samlet som frie grundskoler). Medmindre andet specifikt er angivet, er der fælles regler for lærere og børnehaveklasseledere. I protokollatet anvendes betegnelsen ”ansat”, når reglerne gælder for både lærere og børnehaveklasseledere.

2. Arbejdet tilrettelægges på skolen inden for de rammer, som er anført i protokollatet.

3. Det er forudsat, at skolens ledelse efter de af skolens bestyrelse afstukne rammer i dialog med de ansatte foretager planlægningen. Det er endvidere forudsat, at der tages hensyn til skolens opgaver, type, fysiske rammer og arbejdsform samt lærernes muligheder for at tilrettelægge undervisningen mv. pædagogisk forsvarligt.

4. Der skal gives de ansattes tillidsrepræsentant mulighed for at gøre sig bekendt med forslag til arbejdsfordeling og arbejdstidsplaner samt ændringer heri.

5. Parterne har ved OK21 indgået aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten, som gælder for lærere omfattet af dette protokollat.

Som følge heraf ændres en række bestemmelser i dette protokollat, efterhånden som aftalen om arbejdstid for lærere m.fl. i staten træder i kraft på institutionerne.

Institutioner, der følger kalenderåret som normperiode:

Bilag 1, § 2 om arbejdstid er ændret.

Bilag 1, § 3 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 60 år er ændret.

Bilag 1, § 4 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år.

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022

Institutioner, der følger skoleåret som normperiode:

Bilag 1, § 2 om arbejdstid er ændret.

Bilag 1, § 3 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 60 år er ændret.

Bilag 1, § 4 om ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år.

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. august 2022

Opmærksomheden henledes på, at bestemmelserne i bilag 1, §§ 3-4 erstattes af tilsvarende bestemmelser i §§ 13 og 13a i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

6. Alle tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 28. juni 2022. Samtidig ophæves cirkulære af 4. marts 2020 om arbejdstid mv. for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler (Medst. nr. 004-20).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 28. juni 2022

PERNILLE JUNG

Protokollat om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

-

§ 1. Område

Protokollatet omfatter lærere ved de frie grundskoler og de private gymnasiers grundskoleafdelinger.

Stk. 2. Protokollatet finder endvidere anvendelse for børnehaveklasseledere med de nødvendige tilpasninger som følge af forskelle i arbejdsopgaver.

Stk. 3. En børnehaveklasseleder er forpligtet til at varetage følgende undervisningsopgaver:

1. Undervisning i børnehaveklasser
2. Undervisning i forbindelse med skolestartprojekter.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

For børnehaveklasseledere og lærere er der en generel adgang til at læse timer både i børnehaveklassen og i 1.-10. klasse, idet der ikke ved disse skoler er knyttet uddannelseskrav til stillinger som henholdsvis børnehaveklasseleder og lærer.

Deraf følger, at undervisere m.fl. ved frie grundskoler ikke ansættes og aflønnes efter deres uddannelse, men efter deres funktion.

Som børnehaveklasseleder betegnes den, der underviser i en børnehaveklasse.

Som lærer betegnes den, der underviser på 1.-10. klassetrin.

Den, der underviser i en børnehaveklasse, og som også underviser på 1.-10. klassetrin, er ansat og aflønnes som børnehaveklasseleder for undervisningen i børnehaveklassen og er ansat og aflønnes som lærer for undervisningen på 1.-10. klassetrin.

Hvis en børnehaveklasseleder også har ansættelse som lærer ved samme skole, er hovedbeskæftigelsen afgørende for, hvorvidt undervisningstillægget skal ydes efter skalaen for lærere eller børnehaveklasseledere, idet det totale undervisningstimetotal afregnes efter enten skalaen for børnehaveklasseledere eller lærere.

Den pågældende skal have en indplacering både som børnehaveklasseleder og som lærer, jf. dog nedenfor.

Denne grundregel om aflønning efter funktion vil fortsat være hovedreglen. Der er dog aftalt følgende undtagelser herfra:

1. I organisationsaftalens § 20 er der adgang til at aftale, at en lærer midlertidigt (maksimalt 25 pct. af arbejdstiden over 4 år) kan fungere som børnehaveklasseleder med bevarelse af aflønning som

lærer. Dette gælder også, hvor bestemmelsen anvendes ved aftale om, at en lærer arbejder 100 pct. i børnehaveklassen ét enkelt år.

2. Det anses ikke for at være i strid med § 1 at lade en børnehaveklasseleder medvirke i de første dage efter sommerferien i undervisningen i 1. klasse af de elever, vedkommende havde i børnehaveklassen det foregående år, hvis den nye børnehaveklasse har en lidt senere skolestart (uanset om der er etableret et skolestartprojekt).

3. Skolestartprojekter

Det er ved aftalens indgåelse lagt til grund, at børnehaveklasselederens arbejdsopgaver omfatter undervisning i børnehaveklasser og i 1. og 2. klasse som et led i skolestartprojekter samt andre pædagogisk/administrative opgaver i forbindelse hermed.

Med skolestartprojekt menes samordnet indskoling eller andre lokalt besluttede skolestartprojekter for børnehaveklasser, 1. og 2. klasse.

En børnehaveklasseleder, der medvirker i et skolestartprojekt, fungerer og aflønnes som børnehaveklasseleder for alle sine timer i skolestartprojektet.

Tilsvarende aflønnes en lærer, der medvirker i et skolestartprojekt, som lærer, også for så vidt angår undervisningstimerne i børnehaveklassen i skolestartprojektet.

Tilsyn

Børnehaveklasseledere er som hidtil forpligtet til at føre tilsyn med børnehaveklasseeleverne i frikvartererne uden for undervisningstiden. I planlægningen af det samlede arbejde bør indgå overvejelser specielt om børnehaveklasselederens situation, herunder om muligheder for uformelle kontakter mv. i dagens løb med det øvrige lærerpersonale.

§ 2. Arbejdstid

Lærere og børnehaveklasseledere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten, jf. dog stk. 2-7.

Stk. 2. Indtil den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og indtil den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode, gælder stk. 3-7:

Stk. 3. Lærere og børnehaveklasseledere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid i staten (statens arbejdstidsaftale), jf. dog stk. 2 og stk. 4-7.

Stk. 4. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

Stk. 5. På skoler uden kostafdeling tilrettelægges arbejdet normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 6. Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til den ansatte. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i normperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 6:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærernes samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Ledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Med indførelse af nye arbejdstidsregler er det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet inden for deres arbejdstid. For at understøtte denne dialog kan der på den enkelte skole etableres et tidsregistreringssystem.

Der henvises herudover til bilag 1a.

Stk. 7. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og den ansatte, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 3. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år

Ansatte, der er fyldt 60 år, og som anmoder herom, tillægges 175 timer årligt, som den ansatte selv disponerer over. Det kan aftales, at disse timer eller dele heraf kan indsættes i timebanken, dog uden tillæg af 50 pct. efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Timerne medregnes fra den normperiode, hvori den ansatte fylder 60 år. Ansatte, der får tillagt timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Stk. 3. Overarbejde, der er præsteret forud for den normperiode, hvori den ansatte første gang får tillagt timer efter stk. 1, vederlægges dog efter de almindelige regler.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder alene anvendelse for ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

§ 4. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang.

Stk. 2. Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori den ansatte fylder 60 år.

Stk. 4. Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:

Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2021 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

§ 5. Overarbejde

Det kan aftales mellem den ansatte og skolens ledelse, at konstaterede overtimer overføres til en timebank med tillæg af 50 pct. med henblik på afspadsering i en senere normperiode.

Stk. 2. Ved en normperiodes begyndelse kan timebanken højst indeholde 200 timer. Det skal mellem den ansatte og skolens ledelse aftales, hvornår timebanken senest skal afspadseres. I forbindelse med en ansats fratræden skal timebanken opgøres, og evt. overskydende timebanktimer skal udbetales, dog uden tillæg af 50 pct.

§ 6. Kostskoletilsyn

Ved dagtjeneste mellem kl. 7.00 og kl. 23.00 medregnes den tid, hvor læreren har kostskoletilsyn fuldt ud som arbejdstimer.

Stk. 2. Ved nattjeneste mellem kl. 23.00 og kl. 7.00 medregnes den tid, hvor læreren har kostskoletilsyn, med 1/3 af arbejdstimetallet, når læreren kan opholde sig i sit eget hjem og med 3/4, når læreren har pligt til at tage natophold i vagtværelse på skolen.

Stk. 3. Arbejdet med kostskoletilsyn kan for den enkelte lærer højst udgøre halvdelen af det årlige arbejdstimetal for en fuldtidsansat.

Stk. 4. Ved tilkald til arbejde af over ½ times varighed i rådighedsperioden indregnes den fulde varighed af afbrydelsen som arbejdstid.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Lærere ansat ved grundskoler med kostafdeling har pligt til at deltage i tilsynet med kostelever.

Med lærerens accept kan der tillægges kostskoletilsyn i mere end halvdelen af det årlige arbejdstimetal for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 7. Særlige bestemmelser for ansatte med nedsat arbejdstid og plustid

Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af den ansattes beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

§ 8. Ikrafttræden mv.

Dette protokollat har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.

Stk. 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 24. juni 2022

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Pernille Jung

Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer

-

Bilaget ophæves med virkning fra den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og med virkning fra den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

Parterne er enige om et fælles ansvar for at styrke uddannelserne. Et godt samarbejde centralt og lokalt er et væsentlig bidrag til at indfri målsætningerne om attraktive uddannelser og bedre kvalitet i undervisningen.

Parterne konstaterer, at der ikke kunne indgås en aftale om regulering af arbejdstiden for lærere m.fl. ansat på de statslige undervisningsområder. Derfor reguleres arbejdstiden fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013.

Med nedenstående initiativer ønsker parterne at bidrage til, at lærere og ledere kan lykkes med deres vigtige opgaver.

Parternes fælles initiativer er et udtryk for, at de centrale parter vedkender sig et ansvar for, at samarbejdet kan lykkes på skolerne. Derudover er det en rammesætning for en kvalificeret dialog og et godt samarbejde.

Parterne har et fælles ansvar for at understøtte initiativerne og vil som en del af dette følge op på, om de formulerede målsætninger nås.

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående.

Det er væsentligt, at der på institutionerne/skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Den almindelige adgang til at indgå lokale aftaler gælder.

Parterne er opmærksomme på, at der lokalt er mulighed for at anvende følgende aftaler:

- a) Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
- b) Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Opgaveoversigten

Som leder har man både ret og pligt til at lede og fordele arbejdet. Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det vigtigt at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at nå målene for uddannelserne. En undervisning af høj kvalitet forudsætter, at den er velforberedt, og at læreren har mulighed for at følge op på kursisternes/elevernes resultater. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med

faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, holdstørrelse, kursist-/elevsammensætningen og det faglige spænd i kursist-/elevgruppen særlige vejlednings- og fastholdelsesopgaver, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med virksomheder, eksterne samarbejdspartner mv.

Det er vigtigt, at der sker en kvalificeret dialog om opgaveoversigten. Dialogen om opgaveoversigten skal foregå forud for normperioden. Lokalt kan det drøftes, om opgaveoversigten udarbejdes for en kortere tidshorisont – evt. kvartalsmæssigt. Dialogen om opgaveoversigten indeholder en drøftelse af, hvilke opgaver læreren skal varetage, opgavernes omfang og kvaliteten i opgaveløsningen og lederens overordnede vurdering af tidsforbruget til opgaverne.

Opgaveoversigten skal ikke opfattes som et bindende tilsagn. Opgaveoversigten er et planlægningsredskab og en forventningsafstemning, som både ledelse og lærer kan tage initiativ til at drøfte justeringer af undervejs. Ved væsentlige ændringer af lærerens opgaver skal der være en fornyet dialog mellem ledelse og lærer.

Opgaveoversigterne skal være udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

Kvalitet i opgaveløsningen

For at sikre kvaliteten af undervisningen og en effektiv udnyttelse af tiden er det vigtigt, at der planlægges, så læreren har mulighed for sammenhængende og effektiv tid til forberedelse, og at det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende undervisningsforløb i faget. Det er endvidere vigtigt, at der ved planlægningen af arbejdstiden er opmærksomhed på, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om opgavevaretagelsen såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge.

Planlagt forberedelsestid bør som udgangspunkt respekteres. Når der er behov for at ændre lærerens tid til forberedelse, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

Arbejds miljø og social kapital

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal arbejdsopgaverne så vidt muligt fordeles jævnt hen over normperioden.

Ledelsen skal løbende være opmærksom på lærerens præsterede tid, og læreren skal have mulighed for at få kendskab til denne.

Den præsterede tid indgår i dialogen mellem ledelse og lærer om opgavemængde og opgaveløsning. På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret.

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg mv. sker efter afvikling af det pågældende arbejde ved førstkomende lønudbetaling efter registrering.

God start på lærerlivet

Parterne ønsker at understøtte en god start på lærerlivet, der medvirker til fastholdelse af nyansatte på de statslige undervisningsinstitutioner/skoler.

Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelsesanciennitet.

Formålet er, at ledere og lærere strategisk og målrettet arbejder med at lette selvstændig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette, og at de lokale parter drøfter, hvordan man på den enkelte skole/institution hjælper nye lærere.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

- a) At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen
- b) At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelses kvalificerende uddannelse
- c) At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
- d) At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
- e) At skabe særlig fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.

Opfølgning og evaluering

Med udgangspunkt i målsætningen om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører de centrale parter en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats.

Tilsvarende sker der en opfølgning blandt parterne lokalt, hvor det drøftes, hvordan denne målsætning kan nås. Opfølgningen tilrettelægges på skolen/institutionen. Skolelederen og tillidsrepræsentanten vurderer, hvordan og i hvilket omfang lærerne inddrages i opfølgningen. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven.

Finansministeriet, Undervisningsministeriet og LC/CO10 konkretiserer snarest muligt, hvordan opfølgning og evaluering af parternes fælles initiativer gennemføres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter behovet for at følge op med andre initiativer.

I opfølgningen på ovennævnte initiativer inddrages leder- og/eller skoleforeningerne.

Der kan evt. anvendes projektpenge (FUSA mv.).

Underviserarbejdstid

-

Bilaget ophæves med virkning fra den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og med virkning fra den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

CFU og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013).

CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Det er en målsætning for de centrale overenskomstparter, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, jf. TR-aftalen.

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parter ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

CFU/LC/CO10 og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.