

Den 30. september 2020

Lokal årsnormsaftale for pædagoger, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat ved de kommunale daginstitutioner i Kalundborg Kommune gældende pr. 1. september 2020.

Mellem Kalundborg Kommune, FOA og BUPL Midtsjælland indgås følgende lokal årsnormsaftale for pædagogisk personale ansat ved de kommunale daginstitutioner i Kalundborg Kommune.

Den lokale aftale er baseret på bestemmelserne i Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. (60.11/2015), 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 Kalundborg Kommune, FOA og BUPL Midtsjælland 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. september – 31. august) med mindre andet aftales.

Årsnormen sætter den ydre ramme om medarbejderens 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 Kalundborg Kommunes Børn og Ungepolitik, dagtilbudsstrategi samt gældende Dagtilbudslov.

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

Udgangspunktet er derfor, at der som led i arbejdstidsplanlægningen og dialogen mellem ledelsen og medarbejderne sker en tilrettelæggelse af arbejdstiden.

I praksis udmøntes det ved, at der som led i tilrettelæggelsen af arbejdstiden kan 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 drøftes forud for normperioden og ved nyansættelser – i dialog mellem lederen og den enkelte medarbejder – en forventet opgaveoversigt for perioden og under hensyntagen til medarbejdernes ansættelsesgrad.

Parterne har en fælles forståelse af, at der kan forventes minimum 50 timer indenfor årsnormsperioden pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder, som prioriteres og anvendes til løsning af arbejdsopgaver, hvor medarbejderne eksempelvis ikke indgår i det direkte pædagogiske arbejde med børnene. Parterne forstår denne løsning, som et samlet antal timer for medarbejdergruppen, hvorfor timetallet kan variere på tværs af de enkelte medarbejdere under hensyntagen til de faktiske opgaver. Eventuel uforbrugt tid af de afsatte 50 årlige timer kan konverteres til børnetimer.

For de valgte tillidsrepræsentanters vedkommende gøres desuden opmærksom på, 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 for de enkelte dagtilbudsområder. 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.

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

Aftalen træder i kraft den 1. september 2020 og erstatter alle tidligere lokale årsnormsaftaler ved de enkelte institutioner. Aftalen kan af en eller flere parter opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst 1. juni 2021. Parterne er enige om, at aftalen evalueres efter cirka 1 år.

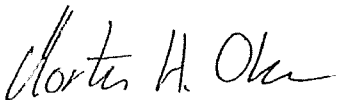
For Kalundborg kommune:

Kalundborg, den: 30/9-2020

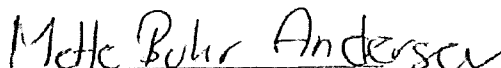


Direktør Michael Gravesen

For BUPL Midtsjælland:

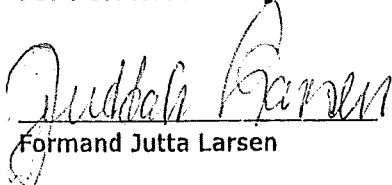


Faglig konsulent Morten Helenius Olsen

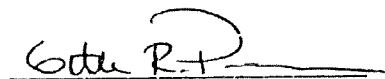


FTR Mette Buhr Andersen

For FOA Nordvestsjælland:



Formand Jutta Larsen



Faglig konsulent Gitte Rodian