

## **Redogörelsetext för Bilaga M i lydelse 2021-04-01**

### **Punkt 1**

Ordet kulturskolan har tillförts punkt 1 i bestämmelsen. Kompletteringen är endast en anpassning kopplad till verksamhetens benämning. Tillämpningsområdet för Bilaga M är oförändrat.

### **Punkt 2**

En anmärkning har tillförts i punkten gällande Sobonas bransch Utbildning.

Sobona har tidigare tecknat två olika avtal för sina medlemmar inom bransch Utbildning. Fr o m 1 januari 2022 ska samtliga medlemmar inom Sobonas bransch Utbildning omfattas av HÖK med Lärarnas samverkansråd. För att hantera övergången har parterna enats om ändringar och tillägg i Bilaga M för berörda medlemmar enligt vad som framgår av bestämmelserna.

### **Punkt 6 a anmärkning 3.**

En ny anmärkning har tillförts under punkten 6a. Där framgår att planeringen av de huvudsakliga arbetsuppgifterna ska omfatta minst fyra avstämningsperioder under verksamhetsåret. Den tidigare bestämmelsen i punkten 4 i Övriga anteckningar i HÖK 18 om att arbetstiden ska förläggas i minst tre perioder per år har utgått. Möjligheten finns att komma överens om att behålla tre perioder om lokala parter finner att det även fortsättningsvis är ändamålsenligt.

Bilaga M är ett årsarbetstidsavtal med ett definierat verksamhetsår bestående av två terminer. Ramen för årsarbetstiden är 1767 timmar varav 1360 timmar utgör reglerad arbetstid. Syftet med ändringen är att skapa en bättre balans mellan fördelningen av den reglerade arbetstiden och uppföljning av arbetstidsförläggningen i relation till årsarbetstiden. Respektive arbetstagares arbetstidsförläggning ska finnas upptagen i ett schema. Arbetstiden ska med utgångspunkt i verksamhetens behov förläggas jämnt under året. Syftet med detta är att undvika stora arbetstoppar under verksamhetsåret. Tanken är dock inte att arbetstiden behöver fördelas jämnt veckovis. Bilaga M innehåller inget angivet veckoarbetstidsmått. Veckoarbetstiden kan därmed variera beroende på verksamhetens karaktär och behov av arbetsplatsförlagd arbetstid. Det kan t.ex. handla om tid för utvecklingssamtal, föräldramöten, gemensam planering eller nationella prov. I perioder då det finns förutsättning för detta behöver då något mindre reglerad arbetstid förläggas så att den totala årsarbetstiden för reglerad arbetstid inte överstiger 1360 timmar.

Detta kräver en omsorgsfull planering av arbetstiden av både rektor och lärare. För att säkerställa en sund och långsiktigt hållbar arbetsmiljö måste det finnas en rimlig arbetsmängd per vecka med en god balans mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid, vilket i sig kräver en bra dialog mellan medarbetare och chef om arbetsinnehåll.

Lärares arbetstid ska planeras med utgångspunkt i hela verksamhetsåret. Föreläggning av årsarbetstiden ska omfatta minst fyra avstämningsperioder, om inte annat överenskoms mellan lokala parter. Förslagsvis förläggs avstämningarna vid två tidpunkter per termin. Periodernas början och slut samt antal inplanerade timmar och A-dagar ska anges för respektive arbetstagare. I slutet av varje period avstäms den faktiskt fullgjorda arbetstiden mot årsarbetstiden. I de fall arbetstagaren fullgjort mer eller mindre reglerad arbetstid än planerat ska i första hand tiden justeras inom ramen för kommande perioder. Syftet är att säkerställa att arbetstiden ligger i balans i relation till hela årsarbetstiden. Om det inte finns möjlighet att justera överskjutande tid, utöver 1360 timmar, inom ramen för kvarvarande perioder eller verksamhetsår ska denna tid ersättas enligt AB § 20 vid verksamhetsårets slut.

Om det uppstår behov av att göra förändringar i föreläggningsplaneringen av ordinarie arbetstid kan arbetstiden ändras med 14 dagars varsel enligt 12 § arbetstidslagen. Arbetstiden kan förändras med kortare varsel om det sker oförutsedda händelser som arbetsgivaren inte kände till eller kan styra över. Det är av särskild vikt att avstämning görs när arbetstagaren har fått en eller flera ändringar i schemat för att säkerställa att den totala arbetstiden ligger i balans med den totala årsarbetstiden. Lärare som är anställda på bilaga M omfattas inte av ABs regelverk om förskjuten arbetstid.

### **Punkt 6 b) anmärkning 1.**

Bestämmelsen i punkt 6 b) anmärkning 1 om att övertid ska avräknas tre gånger per år har strukits och ersatts av en ny bestämmelse som innebär att arbete som beordras utöver den fastställda arbetstiden hanteras och ersätts enligt AB § 20 och utbetalas i enlighet med AB § 15, det vill säga månadsvis.

Om det med kort varsel finns behov av ökad reglerad arbetstid kan arbetsgivaren beordra arbete på övertid. Det kan t.ex. handla om att arbetstagaren måste vara med på ett möte med föräldrar till en elev med kort varsel utanför ordinarie arbetstid eller att ett föräldramöte oväntat drar ut på tiden. Övertiden ska beordras på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete som inte kunnat beordras på förhand. Övertidsersättning utges inte då arbetsuppgifter omfördelas eller när en arbetstagare åläggs en extra arbetsuppgift, t.ex. undervisning, arbetslagsträff eller samtal med elev, inom ramen för den reglerade arbetstiden. Om det uppstår

en situation som leder till behov av omprioriteringar av arbetsuppgifter är det viktigt att chef och medarbetare har en dialog kring detta. Om en omfördelning av arbetsuppgifter inte bedöms möjligt kan övertid beordras. Det är dock viktigt att påpeka att hänsyn bör tas till den enskilde lärarens möjligheter att göra omprioriteringar samt den totala arbetssituationen för lärare/arbetslag. Förtroendearbetstid omfattas inte av rätten till övertid.

Arbetstiden bör förläggas med så god framförhållning som möjligt. Om det uppstår en förändring som arbetsgivaren känner till, bör i första hand schemat för arbetstiden ändras. Detta för att undvika övertid och för att ordinarie verksamhet i möjligaste mån ska rymmas inom ordinarie arbetstid.

Om en arbetstagare vid summering av verksamhetsåret har arbetat mer än 1360 timmar reglerad tid, förlagt i schema, så ska även den tiden hanteras som övertid enligt AB § 20.

#### **Punkt 6 d).**

Det har tillförts en ny punkt 6 d) med rubriken lovskola.

Arbetsgivaren kan göra enskild överenskommelse med arbetstagare med uppdrag inom lovskolan om att förlägga ytterligare sex A-dagar. Bestämmelsen innebär två alternativ till enskild överenskommelse. Det ena alternativet innebär att arbetstiden inryms inom arbetstagarens reglerade årsarbetstid om 1360 timmar. Vid en sådan överenskommelse ersätts arbetstagaren med motsvarande 150 % av kalenderdagslönen per förlagd A-dag utöver 194.

Det andra alternativet innebär att arbetstiden för ytterligare upp till sex A-dagar ligger utanför arbetstagarens ordinarie reglerade årsarbetstid. Vid en sådan överenskommelse ersätts arbetstagaren med motsvarande 200 % av kalenderdagslönen per förlagd A-dag utöver 194.

Dessa extra A-dagar påverkar inte beräkningen av ferielönen. Om dessa dagar förläggs under ferien utbetalas både ferielön och den extra ersättningen. Vid frånvaro på grund av sjukdom, tillfällig vård av barn eller annan lagstadgad ledighet utgår ingen extra ersättning. Något löneavdrag görs inte heller för den arbetstid som skulle ha utförts under dessa dagar. Vid förläggning av extra arbetsdagar till följd av lovskolan ska arbetsgivaren säkerställa att arbetstagaren får minst 45 sammanhängande kalenderdags ferie.

De 194 A-dagar som finns reglerade i bilaga M kan även planeras och förläggas individuellt för lärare med utgångspunkt i verksamhetens behov. För de medarbetare som omfattas av uppdraget med lovskola kan verksamhetsåret därmed fördelas under en längre period och ferieperioden vara något kortare.

Detta kompenseras med andra lediga dagar under terminerna så att det totala antalet A-dagar blir 194.

I de fall bemanningen av lovskola inte har kunnat lösas genom enskilda överenskommelser, eller om behovet av viss kompetens ändras med kort varsel, så hanteras arbetstiden inom ramen för arbetstidslagen och AB § 20. Hänsyn ska tas till arbetstagarens hela arbetsbelastning. Arbetsgivaren måste säkerställa att samtliga arbetstagare får semester i enlighet med semesterlagen.

### **Punkt 6 e).**

Punkten har följdändrats från d) till e).

Punkten har även tillförts en anmärkning för att förtydliga innebörden av den del av arbetstiden som utgör förtroendearbetstid. Förtroendearbetstid är sådan arbetstid vilken arbetstagare har förtroendet att själv disponera under verksamhetsåret. Förtroendearbetstid kännetecknas av att det föreligger ett förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare att arbetsuppgifterna utförs med kvalitet och i tid. Den ger tillsammans med den reglerade arbetstiden en grundläggande förutsättning för att hantera arbetstagarens hela uppdrag. Alla lärarens arbetsuppgifter ska rymmas inom årsarbetstiden på 1767 timmar.

Förtroendearbetstiden ska nyttjas till arbetsuppgifter som arbetstagaren utför självständigt. Förtroendearbetstiden är i första hand avsedd för lärarens för- och efterarbete, viss kompetensutveckling samt spontana elev- och föräldrakontakter. Den konkreta innebörden av dessa arbetsuppgifter skiljer sig åt mellan olika skolformer, arbetsplatser och respektive lärares uppdrag. Det är därför viktigt att ha en dialog om hur arbetsuppgifterna fördelas både på arbetsplatsen och mellan chef och medarbetare.

Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvar för arbetstagarens arbetstid. I enlighet med AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren stödja arbetstagaren med arbetsledning och vägledning i prioritering av arbetsuppgifter. Detta gäller med utgångspunkt i hela arbetstagarens uppdrag och arbetstid. Chef och medarbetare behöver därför ha en dialog om arbetsbelastning, arbetsinnehåll inom ramen för hela arbetstiden, d.v.s. både om den reglerade arbetstiden och förtroendearbetstiden och vad de olika delarna kan innehålla i relation till arbetstagarens uppdrag.

Om det genom arbete enligt bilaga 6 konstateras att arbetsorganisationen har andra behov av fördelning mellan arbetstid för eget arbete och arbetstid gemensamt på arbetsplatsen rekommenderar centrala parter att det ska tecknas ett lokalt kollektivavtal enligt bilaga 6 om en alternativ arbetstidsreglering.

## **Punkt 10**

Det har tillförts en anmärkning om att medlemmar i Sobona som tidigare tillämpat KFS Branschavtal Utbildning inte omfattas av bestämmelsen om lön under lov.

## **Punkt 22**

Bilaga M har tillförts en punkt 22. Punkten reglerar beräkning av anställningstid för att kvalificera sig till föräldrapenningtillägg enligt AB § 29 mom. 1, och utfyllnad enligt § 29 mom. 2 för arbetstagare som anställts terminsvis. Vid beräkning av anställningstid ska varje hel termin anses omfatta 6 månaders anställningstid. Detta innebär att visstidsanställda arbetstagare är berättigade till ersättning enligt § 29 mom. 1 och mom. 2 efter mer än en termins anställning.