

# **Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 24 inklusive Bilaga M med OFR Lärare**

## **Inledning**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – träffade den 17 april 2024 Huvudöverenskommelse, HÖK 24 med OFRs förbundsområde Lärare: Sveriges Lärare.

Avtalet berör ca 230 000 anställda och omfattar perioden 2024-04-01 – 2025-03-31, med ett garanterat utfall om 3,3 procent för löneöversynen 2024.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 24 inklusive förhandlingsprotokoll (se sid. 3-11) och bilaga M (se sid. 12-15). Avtalet har genomgående korrigerats med *Sveriges Lärare* istället för Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd, eller de tidigare enskilda förbundens benämningar.

Ändringar i Allmänna bestämmelser (AB 24) och dess övriga bilagor beskrivs i separat cirkulär och redogörelsetext (Cirkulär 24:08).

## **Allmänt om förhandlingarna**

Parterna utbytte bud och yrkanden den 15 december 2024 och förhandlingar pågick till den 17 april 2024 då HÖK 24 tecknades.

Avtalsförhandlingarna 2024 har för första gången på lång tid skett med SKRs och Sobonas samtliga motparter samtidigt. Förhandlingarna har överlag präglats av behovet av stärkt kompetensförsörjning i ett demografiskt och ekonomiskt utmanande läge, samt frågor kopplade till arbetstid.

Förhandlingarna omfattade HÖK inklusive AB, bilaga D, bilaga L, bilaga M och bilaga U. Centrala parter har inom ramen för avtalsförhandlingarna enats om att anta AB 24 i lydelse 2024-04-01.

I samband med förhandlingarna har parterna i sektorn också enats om fyra partsgemensamma avsiktsförklaringar på följande områden: 1) arbetstidsregler,

2) löneavtalet 3), friskfaktorer samt 4) kompetensförsörjning. Dessa återfinns som bilagor till cirkulär 24:03.

## Bakgrund

SKR/Sobona och Sveriges Lärare har i förhandlingarna konstaterat att svensk skola fortsatt står i behov av stärkt kompetensförsörjning med anledning av det demografiskt och ekonomiskt utmanande läget. Lyhördhet, ett gott samarbete och samverkande lösningar på alla nivåer är nödvändiga grunder för att nå långsiktiga förutsättningar och önskat resultat.

För Sveriges Lärare har bl.a. frågor om arbetsmiljö, arbetsbelastning och en balans mellan undervisning och tid för planering varit viktiga frågor. Den process som ofta benämns arbetsgivarens tjänsteplanering har därför lyfts fram och förtydligas något i avtalet. För SKR/Sobona har utgångspunkten i dessa samtal bl.a. utgått från att lärares villkor om arbetstid behöver ses i ljuset av de förutsättningar som både skolverksamheten och läraryrket har i dagens skola, jämfört med de villkor och bilagor som nu gäller utan ändringar under mycket långt tid. SKR/Sobona och Sveriges Lärare har därför i förhandlingarna enats om en samlad översyn av de delar och villkor som rör arbetsorganisation och arbetstid. Ambitionen är att göra avtalet mer användarvänligt och undersöka lösningar som, i större utsträckning än dagens, både möjliggör en ändamålsenlig arbetsorganisation och en bättre arbetsmiljö för lärare.

En utgångspunkt i det gemensamma arbetet under avtalsperioden är att långsiktiga och stabila förutsättningar för arbetsorganisation och arbetstid, tillsammans med arbetstidslag (ATL) och arbetsmiljölager (AML) med tillhörande förordningar, bäst åstadkoms av parterna inom ramen för den svenska modellen, och inte av lagstiftaren.

En annan viktig fråga har rört lärares löneutveckling relativt andra yrkesgrupper och märket. SKR/Sobona har eftersträvat ett löneavtal som är fortsatt utan angivna nivåer för löneökningar. Detta för att skapa ökat utrymme för lokal lönebildning. Överenskommelse har dock inte kunnat nås om en sådan avtalskonstruktion. Parterna har i förhandlingar enats om ett garanterat utfall om 3,3 procent för löneöversynen 2024. I övrigt bygger löneavtalet fortsatt på lokal lönebildning och individuell och differentierad lönesättning. (Se vidare i redogörelse för löneavtalet nedan).

HÖK 18 och HÖK 21 ställde krav på arbete hos alla arbetsgivare vad gäller strategisk kompetensförsörjning. De formella kraven på arbetet och en handlingsplan upphör i samband med HÖK 24, och arbetsgivaren fattar beslut om och i så fall hur arbetet tas vidare. Arbetet har fallit väl ut hos många

arbetsgivare, och parterna ser positivt på fortsatt samverkan mellan lokala parter i frågan. (Se vidare redogörelse för Centrala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar p. 5)

## **Förhandlingsprotokoll**

### **§ 1 Innehåll**

Innehåller en uppräkningslista av överenskommelsen alla delar.

b) Allmänna bestämmelser – AB 24 i lydelse 2024-04-01.

h) Engångsbelopp utgår.

### **§ 2 Partsgemensamt ansvarstagande för skolan**

Skrivningen redogör för bakgrunden och parternas intentioner med det tecknade avtalet.

### **Tidigare § 3 Partsgemensam reformvård och samråd**

Skrivningen har utgått och omhändertagits i § 2 ovan.

### **Tidigare § 4 Pågående utredningar**

Skrivningen har utgått.

### **Tidigare §§ 5-10**

Numreringen har följdändrats.

### **§ 7 Giltighet och uppsägning**

Avtalet gäller för perioden 2024-04-01 – 2025-03-31.

## **Löneavtal, bilaga 1**

En viktig fråga i förhandlingarna har rört lärares löneutveckling relativt andra yrkesgrupper och märket. Under flera år har det skett både statliga och lokala satsningar på lärarlöner utifrån identifierade behov på både nationell och lokal nivå. Sveriges Lärare hyser stor oro att genomförda satsningar riskerar gå förlorade i och med de olikheter som uppstod i lokala utfall under 2023 för avtalsområden utan, respektive med, angivna nivåer. Oron kvarstår inför de

lokala löneöversyner som äger rum 2024. Av den anledningen har Sveriges Lärare yrkat på att det i löneavtalet införs ett garanterat utfall i nivå med det s.k. märket, dvs normen för löneökningar på svensk arbetsmarknad.

Parterna har i förhandlingar enats om ett garanterat utfall om 3,3 procent för löneöversynen 2024. I övrigt bygger löneavtalet fortsatt på lokal lönebildning och individuell och differentierad lönesättning. Flera förändringar har gjorts i löneavtalet mot bakgrund av att avtalet inte längre är utan angiven nivå.

## **§ 2 Löneöversyner**

### *Tidigare punkt 2 Lönestruktur*

Bestämmelsen om lönestruktur bygger på att löneavtalet innehåller avtalsår utan angiven nivå. Då detta inte längre förekommer har bestämmelsen tagits bort.

### *Tidigare punkt 3-7*

Numreringen har följdändrats.

### *Ny punkt 7 Garanterat utfall*

Punkten beskriver det förhandlingstekniska sättet att beräkna utfästelsen av pengar till löneökningar. Den beskriver däremot inte det totala antalet personer som kommer att få del av löneökning i samband med löneöversynen. Att löneavtalet innehåller en nivå för garanterat utfall innebär inte att löneöversyn ska inledas med att fastställa nivå på utfall för arbetstagarorganisationen. Avtalet förutsätter att arbetsgivaren tar ställning till eventuella behov utöver avtalets nivå. Garantin på huruvida det angivna utfallet uppnåtts konstateras istället i efterhand när cheferna gjort sina bedömningar av de medarbetare som ingår i löneöversynen.

### *Ny punkt 8 Löneöversyn 2024*

I punkten anges det garanterade utfall som gäller för 2024. Nivån följer det avtal som träffats för tjänstemännen inom industrin.

## **§ 3 Övriga överenskommelser om lön**

Näst sista och sista stycket angående översyn av lön utgår eftersom regleringarna utgått då tidigare regleringar om provanställning upphört.

## **§ 6 Förhandlingsordning**

Löneavtalet har tillförts gängse förhandlingsordning enligt sektorns löneavtal när garanterat utfall utges.

# Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Bilaga 3 innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter.

## Anteckningar till AB

### *Punkt 1, Visstidsanställning*

Datum för ikraftträdande har passerat. Datumangivelsen har tagits bort i avtalet.

### *Punkt 4 Arbetstid*

Punkten anger villkor för anställda enligt Bilaga M. Den har utgått och förts in som en ny punkt 6 i Bilaga M.

### *Tidigare punkt 8 Sjuklön m.m.*

Punkten gällande ersättning av inkomstbortfall vid sjukskrivning pga. misshandel i arbetet utgår på grund av att ersättningen numera täcks av TFA-KL.

### *Tidigare punkt 9-11*

Numreringen har följdändrats.

### *Punkt 10 Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider*

Datum för ikraftträdande har passerat. Datumangivelsen har tagits bort i avtalet.

### *Ny punkt 11 Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

Med anledning av bildandet av Sveriges Lärare har beskrivningen av mandat för att teckna lokala avtal uppdaterats, samt flyttats till bilaga 3 från tidigare placering i bilaga 4.

## Övriga anteckningar

### *Tidigare punkt 1, Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning*

Den tidigare punkten om lokalt arbete har utgått. Se ny punkt 2 samt redogörelse nedan.

## *Ny punkt 1, Arbetsgivarens tjänsteplanering*

I HÖK 21 valde parterna att påminna om att den process som ofta benämns tjänsteplanering eller tjänstefördelning, omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i Medbestämmandelagen (MBL). Förtydligandet innebär med HÖK 24 inte ett nytt åtagande, utan förtydligar vad som redan följer av lagstiftning.

Tjänsteplanering/tjänstefördelning i HÖK 21 beskrevs tidigare under rubriken ”Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning” i bilaga 3, centrala och lokala protokollsanteckningar, övriga anteckningar. I HÖK 24 omhändertas beskrivningen med något kompletterad formulering under en ny rubrik ”Arbetsgivarens tjänsteplanering”.

Arbetsgivarens prioritering och fördelning av arbetsuppgifter utgår från verksamhetens alla arbetsuppgifter som en del i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Centrala parter konstaterar att undervisning och undervisningsanknutet arbete är naturliga prioriteringar i tjänsteplaneringen, och att det är viktigt att skapa en balans mellan uppdrag och förutsättningar som utgår från verksamhetens behov. Sveriges Lärare har än en gång lyft en oro för att allt fler ’övriga’ arbetsuppgifter, som inte är eller rör undervisning, tar allt mer arbetstid i anspråk. Samtalen om denna dimensionering hör naturligt hemma i de övriga samtal som förs mellan lokala parter om principerna för fördelning av de huvudsakliga arbetsuppgifterna i samband med tjänsteplaneringen.

Det som inte omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten är enskilda arbetstagares arbetsuppgifter, individuell tid för eller mängd av olika arbetsuppgifter, individuella scheman eller namngivna arbetstagare. Även i dialogen mellan chef och medarbetare blir det naturligt att t.ex. samtala om balansen mellan tid för planering samt för- och efterarbete i förhållande till mängden undervisning inom ramen för hela arbetstiden. Denna dialog omhändertas i den befintliga struktur för medarbetarsamtal som arbetsgivaren har.

Även om den enskilde lärarens schema inte omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL, gäller generellt att en arbetstagarorganisation kan utnyttja sin rätt att påkalla förhandling enligt 12 § MBL i fråga om enskild medlem. Parternas avsikt med påminnelsen om samverkan av tjänsteplaneringen är dock inte att bidra till en lokalt tvist drivande process. Avsikten är att påminna om de förhandlingsskyldigheter som redan följer av gällande lagstiftning, samt att ge vissa medskick för

utvecklade lokala samtal om arbetstid, arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetsorganisation.

#### *Tidigare punkt 2, Plan för lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning*

Den tidigare punkten och dess innehåll har utgått. Det formella åläggandet om en handlingsplan upphör i samband med HÖK 21 avtalsperiods slut. Se ny punkt 2 samt redogörelse nedan.

#### *Ny punkt 2, Det lokala arbetet – strategisk kompetensförsörjning*

Mot bakgrund av de utmaningar som svensk skola stått inför under många år enades parterna i samband med både HÖK 18 och HÖK 21 att det krävdes aktivt arbete hos alla arbetsgivare vad gäller strategisk kompetensförsörjning. Avtalen ålade arbetsgivare att arbeta med fyra utpekade områden, och HÖK 21 krävde att arbetsgivaren samverkade en handlingsplan för arbetet.

Parterna ser att arbetet fallit väl ut hos många arbetsgivare, och ser positivt på fortsatt samverkan och ömsesidigt ansvarstagande mellan lokala parter i frågan. De formella kraven på arbetet och en handlingsplan upphör i samband med att HÖK 21 löpt ut, och arbetsgivaren fattar beslut om och i så fall hur arbetet tas vidare.

Parterna har som stöd gett sin syn på bl.a. förtroendeskapande arbete och förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation i avtalets bilaga 4a respektive bilaga 6. Dessa finns fortsatt gällande och tillgängliga för lokala parter i HÖK 24. För de lokala parter som önskar fortsätta ta del av de stöd som finns via den partsgemensamma hemsidan "kompetensforsorningskola.se" avser centrala parter att upprätthålla denna med bl.a. filmer från tidigare gemensamma sändningar och konferenser, samt överenskomna stöd, mallar och vägledning m.m.

#### *Tidigare punkt 7 Vissa äldre regleringar*

Punkten stryks ur avtalet då regleringarna numera saknar tillämpning. Punkten samlade tidigare regleringar avseende: Avveckling av BOL 96; Skolkantor; Övergångsbestämmelser från 1990 för vissa lärare Konstitutorial m.m.; Lokalt kollektivavtal om utvecklingsarbete.

#### *Tidigare punkt 8-13*

Numreringen har följdändrats.

*Punkt 9, Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

Bestämmelse om lön vid annan anställning pga organisatoriska skäl eller sjukdom med giltighet till och med 2022-09-30 har tagits bort ur avtalet. En motsvarande bestämmelse men med en kortare avräkningsperiod gäller från och med 2022-10-01 och framgent. För överenskommelse med arbetstagare som ingått före 2022-10-01 gäller de villkor som överenskommelsen grundats på vid tillkomsten.

*Punkt 10 Löneväxling*

Den formulering som upphört gälla under avtalsperioden (2022-12-31) stryks i avtalet.

## **Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4**

Bilagan binder endast centrala parter.

### **Anteckningar till Löneavtalet**

*Ny punkt 2 Avsiktsförklaring gällande löneavtalet*

Parterna har enats om en avsiktsförklaring gällande löneavtalet som redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för aktuell HÖK.

*Ny punkt 3 Garanterat utfall*

Se vidare i redogörelse avseende HÖK, bilaga 1, Löneavtalet § 2 punkt 8, Löneöversyn 2024, samt SKR:s Kommentar till löneavtalen - Löneavtalets grunder och intentioner (2023).

### **Anteckningar till AB**

*Punkt 2 Arbetstid*

Punkten har uppdaterats med anledning av ärende från EU-kommissionen och ersatts med punkterna 2 a-c. Se vidare cirkulär 23:45.



### *Tidigare punkt 5 Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

Med anledning av bildandet av Sveriges Lärare har beskrivningen av mandat för tecknande av lokala avtal uppdaterats, samt flyttats till bilaga 3.

### *Ny punkt 5 Avsiktsförklaring gällande arbetstid*

Parterna har enats om en avsiktsförklaring gällande arbetstid som redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för aktuell HÖK.

### *Ny punkt 6 Partsgemensam översyn av Bilaga L*

Centrala parter är överens om att gemensamt genomföra en översyn av Bilaga L. Syftet är att ta fram ett gemensamt underlag om bilagan ska utvecklas samt om bestämmelserna fortsatt ska vara en bilaga eller införas i Allmänna Bestämmelser. Översynen ska vara slutförd senast 30 november 2024.

## **Övriga anteckningar**

### *Tidigare punkt 4, Centrala parter ansvarstagande för HÖK 21*

Punkten har utgått i och med det avslutade projektet och ersatts med ny punkt 4 nedan.

### *Ny punkt 4, Centrala parter ansvarstagande*

Centrala parter är överens om fortsatta kontakter och samarbete under avtalsperioden, samt om betydelsen av att partsgemensamt kunna bistå lokala parter i tillämpningen av det centrala avtalet.

### *Tidigare punkt 5, Partsgemensamt arbete för friskare arbetsplatser*

Punkten har utgått och en ny avsiktsförklaring finns i punkten 8.

### *Ny punkt 5, Strategisk kompetensförsörjning skola*

HÖK 18 och HÖK 21 ställde krav på arbete hos alla arbetsgivare vad gäller strategisk kompetensförsörjning. Avtalen ålade arbetsgivare att arbeta med fyra utpekade områden, och HÖK 21 krävde vidare att arbetsgivaren samverkade en handlingsplan för arbetet. Arbetet har fallit väl ut hos många arbetsgivare, och parterna ser positivt på fortsatt samverkan mellan lokala parter i frågan. Men de formella kraven på arbetet och en handlingsplan upphör i samband med HÖK 24, och arbetsgivaren fattar beslut om och i så fall hur arbetet tas vidare. Centrala parter kommer att fortsätta erbjuda sitt stöd till de lokala parter som

gemensamt önskar fortsätta arbetet, bl.a. genom att upprätthålla den partsgemensamma hemsidan ”kompetensforsörjningskola.se”.

*Tidigare punkt 6, Partsgemensamt arbete gällande disciplinpåföljd enligt AB § 11*

Punkten har utgått.

*Ny punkt 6, Partsgemensam översyn av avtalets villkor och bilagor gällande arbetsorganisation och arbetstider*

Centrala parter har enats om en översyn som avser vara avslutad senast 31 december 2024 för att ligga till grund för vardera parts framtida ställningstaganden. För information om arbetet, se avtalets skrivning.

*Tidigare punkt 7, Avsiktsförklaring*

Punkten avseende parternas avsikt gällande Bilaga M och bilaga 6 har utgått.

*Ny punkt 7, Avsiktsförklaring om friska arbetsplatser*

Parterna har enats om en avsiktsförklaring om friska arbetsplatser som redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för aktuell HÖK.

*Ny punkt 8, Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning*

Parterna har enats om en avsiktsförklaring om kompetensförsörjning som redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för aktuell HÖK.

## **Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4, Övriga anteckningar**

Bilagan binder endast centrala parter. Inga förändringar har skett i bilagan.

## **Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 5**

Bilagan binder endast centrala parter. Inga förändringar i bilagan har skett.

## **Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation, bilaga 6**

Endast redaktionella ändringar har gjorts, bl.a. m.a.a. bildandet av Sveriges Lärare.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 24, bilagorna 7 samt 7 a**

Endast redaktionella följdändringar har gjorts.

# Redogörelsetext för Bilaga M till AB i lydelse 2024-04-01

## *Punkt 4*

Punkt 4 om provanställning i bilaga M har upphört att gälla.

## *Punkt 6*

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan och Sveriges Lärare å andra sidan enades den 27 oktober 2023 om att, med anledning av EU:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, göra justeringar och förtydliganden i AB:s bilaga M till HÖK 21. Dessa förändringar träder i kraft den 1 juli 2024 i Bilaga M. Ändringarna redogörs även för i cirkulär 23:45.

## *Ny punkt 6, Arbetstid (AB § 13) träder i kraft 1 juli 2024*

Nödvändiga följdändringar och förtydliganden har gjorts i punkten 6, i enlighet med ändringarna i AB § 13 kopplat till EU:s arbetstidsdirektiv, för att tydliggöra arbetsgivarens skyldighet att säkra den anställdes dygnsvila. Reglerna om dygns- och veckovila i AB omfattar även arbetstagare anställda med villkor enligt bilaga M, likväl gäller de nya reglerna i AB § 13 mom. 5 avseende förläggning av arbetstid. Det innebär att förläggning av ordinarie arbetstid vid behov ska anges i schema. För lärare innebär ordinarie arbetstid den reglerade arbetstiden. Av lärarens schema ska förläggning av ordinarie arbetstid och viloperioder framgå, samt klockslag för när 24-timmarsperiod för dygnsberäkning inleds.

Schemaläggning ska bestå av en regelbunden alternering mellan arbetstid och viloperioder i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Vilan ska vara sammanhängande för att möjliggöra att arbetstagaren ska kunna koppla av från och bli kvitt den trötthet som följer av arbetet. I normalfallet kan arbetstiden som mest förläggas under 13 timmar inom varje 24-timmarsperiod för att möjliggöra 11 timmars sammanhängande vila.

Reglerna i § 13 mom. 7 h) (veckovila) samt mom. 8 b) (dygnsvila) gäller både reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.

### **Exempel 1**

Dygnsbryt kl. 08

Reglerad arbetstid

Mån: 08-15, 19-21

Tis: 08-14

Dygnsvila

21-08

En arbetstagare har reglerad arbetstid förlagd i schema under måndagen kl. 8-15 samt kl. 19-21 på grund av möte med vårdnadshavare/föräldramöte. Mellan kl. 21 måndag och kl. 08 tisdag ryms arbetstagarens 11 timmar långa dygnsvila.

### **Exempel 2**

Dygnsbryt kl. 09

Reglerad arbetstid

Ons: 14-22

Tors: 09-15

Dygnsvila

22-09

En arbetstagare har reglerad arbetstid förlagd i schema under onsdagen mellan kl. 14-22, följt av 11 timmars dygnsvila. Det innebär att arbetsgivaren kan förlägga reglerad arbetstid från kl. 09 efterföljande dag.

### *Punkt 6, ny anmärkning 1 träder i kraft 1 juli 2024*

Anställda med villkor enligt Bilaga M omfattas inte av AB § 13 mom. 5 bestämmelse om jour. Detta innebär att arbetstid ska förläggas så att 11 timmars sammanhängande dygnsvila ryms inom varje 24-timmarsperiod.

### *Punkt 6, ny anmärkning 2 träder i kraft 1 juli 2024*

Bilaga M (punkterna 2 och 3) medger arbetsgivare att tillsammans med arbetstagarorganisation eller enskild arbetstagare träffa avtal om andra arbetstidsvillkor än det Bilaga M anger. Sådana överenskommelser får däremot inte strida mot EU:s arbetstidsdirektiv. Tecknas sådana förklaras dessa ogiltiga i den del som bryter mot direktivet.

### *Punkt 6, ny anmärkning 3 träder i kraft 1 juli 2024*

AB § 13 mom. 5 anger bland annat att förläggning av ordinarie arbetstid vid behov ska anges i schema. För lärare innebär ordinarie arbetstid den reglerade arbetstiden.

### *Punkt 6 e), ny anmärkning 2 träder i kraft 1 juli 2024*

Den tidigare anmärkningen till punkt 6 e) om förtroendearbetstid har fått numreringen 1 på grund av att det tillförts en ny anmärkning 2.

Lärare har med hänsyn till sina arbetsuppgifter förtroendet att själv förlägga och planera en del av sin arbetstid. Lärare har därmed ansvar för att förlägga sin förtroendearbetstid på ett sådant sätt att regleringar av dygns- och veckovila säkerställs.

### Exempel 3

Dygnsbryt kl. 08

Reglerad arbetstid

Möjlighet att förlägga  
förtroendearbetstid

Dygnsvila

Mån: 08-15

15-21

21-08

Tis: 08-15.30

I schema har det förlagts reglerad arbetstid måndag kl. 8-15 och tisdag kl. 8-15.30. Mellan kl. 21 och kl. 08 ryms arbetstagarens 11 timmar långa dygnsvila. Under måndagen har arbetstagaren möjlighet att förlägga förtroendearbetstid mellan kl. 15-21.

### Exempel 4

Dygnsbryt kl. 08

Reglerad arbetstid

Möjlighet att förlägga  
förtroendearbetstid

Dygnsvila

Mån: 08-15, 18-20

15-18, 20-21

21-08

Tis: 08-14

En arbetstagare har reglerad arbetstid förlagd i schema under måndagen kl. 8-15 samt kl. 18-20. Mellan kl. 20 och kl. 21 kan arbetstagaren förlägga förtroendearbetstid. Från kl. 21 till kl. 08 ryms arbetstagarens 11 timmar långa dygnsvila. Det innebär att arbetstagaren har möjlighet att förlägga förtroendearbetstid mellan kl. 15-18 och kl. 20-21.

Läraren har möjlighet att förlägga förtroendearbetstid både före och efter den reglerade arbetstiden så länge dygnsvilan säkerställs.

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att detta regelverk upprätthålls. Arbetsgivaren kan därmed behöva följa upp arbetstagarens förläggning av förtroendearbetstid gällande hur dygns- och veckoviloreglerna efterföljs.

Arbetstagaren har ett långtgående ansvar att förhålla sig till reglerna om dygns- och veckovila vid förläggning av förtroendearbetstid.

I undantagsfall kan arbetstagaren på grund av oförutsedd händelse, som inte kan vänta till nästa dag, behöva bryta dygnsvilan. Sådana händelser motsvarar tillfällena där arbetsgivaren hade beordrat övertid, men i detta fall har arbetstagaren själv möjlighet att fatta beslut inom ramen för sin förtroendearbetstid. I sådana fall ska arbetstagaren förhålla sig till regelverket i AB vad gäller kompenserande vila. Detta innebär att om en arbetstagares dygnsvila tillfälligt understiger 11 timmar ska kompenserande vila i första hand förläggas i anslutning till, och vara sammanhängande med, nästkommande dygnsvila om minst 11 timmar. Det innebär att efterföljande dygnsvila, efter en

tillfällig avvikelse, ska bestå av som minst 11 timmar plus den tid som saknas upp till 11 timmars vila. Det är den faktiska tiden för själva avvikelsen som ska kompenseras.

#### **Exempel 5**

Dygnsbryt kl. 08

Reglerad arbetstid

Mån: 08-15

Tis: 08-15.30

Ons: 08-16

Dygnsvila

21-08

20.45-08

Oförutsedd händelse

21-21.15

Den oförutsedda händelsen medför att det sker ett 15 minuter långt avbrott från den 11 timmar långa dygnsvilan. Det innebär att under nästkommande dygnsvila mellan tisdag och onsdag, i första hand, ska arbetstagarens säkerställa en vila om minst 11 timmar + 15 minuter.

Om det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan under nästkommande dygnsvila, ska den sammanhängande kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar beräknat från det dygn då avvikelsen inträffade. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras. Om den planerade vilan i ordinarie schema inte är tillräckligt lång för att täcka såväl ordinarie dygnsvila på minst 11 timmar som den kompenserande vilan för oförutsedda händelser, så att vila behöver förläggas under ordinarie arbetstid, görs i det fallet inget löneavdrag. Denna typ av avvikelse från regleringen avseende dygnsvila är endast tillämplig för lärare om arbetsgivaren beordrat arbete på övertid.

#### *Punkt 14 a)*

Ferielönetillägg från och med 2012-04-01 och 2023-04-01 har upphört att gälla.

Nivå under vilken ferielönetillägg utges höjs till 22 719 kr.