

## **Lokalt arbetstidsavtal inom Drottning Blankas gymnasium (orgnr 556566-8794)**

### **Bakgrund och syfte**

För att uppfylla kraven på ökad kvalitet och förbättrade elevresultat behövs omfattande och ständigt pågående utvecklings- och förbättringsarbete. Det är svårt att finna tidsmässigt utrymme för detta i skolans nuvarande organisation. För att skapa förutsättningar för ytterligare individuell och gemensam kompetensutveckling och andra gemensamma utvecklingsinsatser, är parterna överens om åtgärder enligt detta avtal med bilaga.

Under våren 2014 ska en kartläggning och utvärdering av arbetsinnehåll och tidsanvändning genomföras på varje skola utifrån en partsgemensamt framtagen mall. Resultatet av detta ska presenteras för avtalsrådet innan sommaren.

### **Avtalsperiod**

Avtalet gäller från första augusti 2014 och två år framåt. Det kan sägas upp tidigast den 31 juli 2016 med en uppsägningstid om 12 månader. Om avtalet inte sägs upp, förlängs det med ett år i sänder. Det är parternas inriktning att denna överenskommelse ska löpa långsiktigt.

### **Villkor**

Samtliga vid bolaget anställda med ferietjänst omfattas av arbetstidsmodellen. För att få ta del av gratifikationsmodellen skall villkor enligt bilaga 1 uppfyllas.

### **Arbetstid**

Det centrala Friskoleavtalet tecknat mellan Almega tjänsteföretagen, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund gäller om inte annat följer av nedanstående ändringar och tillägg.

### **Årsarbetstid och arbettidens förläggning**

Arbetstiden är i enlighet med Friskoleavtalet 1807 timmar per år. Detta motsvarar på årsbasis 40 timmar per helgfri vecka för heltidsanställd i genomsnitt. Av de 1807 timmarna förlägger arbetsgivaren 1360 timmar till 194 dagar per arbetsår (reglerad arbetstid). Vid förläggning av de 1360 timmarna får den reglerade arbetstiden inte överstiga 35 timmar per vecka i genomsnitt beräknat på en period om sex månader.

Resterande arbetstid 447timmar (förtroendearbetstid) är främst avsedd att användas till planerings- och uppföljningsarbete, spontana föräldra- och elevkontakter, kompetensutveckling samt andra liknande arbetsuppgifter.

Vid terminsbunden verksamhet startar beräkningsperioden vid arbetsperiodens början i anslutning till respektive termin.

*Anm: Deltidsarbete sker i proportion till de reglerade timmarna respektive arbetstid enligt ovan.*



Handwritten signature and initials, possibly 'Lupen' with a circled 'L' and 'E'.

## Planerade aktiviteter

Parterna är överens om att viss del av förtroendearbetstiden får disponeras enligt följande:

- 45 timmars förtroendearbetstid disponeras löpande under verksamhetsåret för gemensamma aktiviteter inom ramen för skolutvecklingsarbete. Timmarna förläggs förslagsvis med 1,5 timmar per vecka under 30 veckor. Förläggs genom lokal samverkan i samband med övrig schemaläggning för året.
- Utöver 194 dagar får förtroendearbetstid disponeras för gemensamma behov att förläggas till högst fyra dagar motsvarande 32 timmar i anslutning till lov, terminsstart eller terminsslut.

Det är inte parternas avsikt att ovanstående tid ska användas till utökad undervisningstid.

Två av totalt 20 dagar (16 + 4) reserveras för kompetensutveckling, varav en dag med individuellt inflytande kopplat till den egna utvecklingsplanen.

Förläggningen i kalendarier av dessa dagar sker genom lokal samverkan i god tid inför varje arbetsår.

*Anm: Timmar att disponera enligt ovan är i förhållande till 100 % sysselsättningsgrad och reduceras i relations till deltidsanställning.*

## Nationella prov

Reglerad arbetstid som avsätts för rättning av nationella prov får läraren i samverkan med sin rektor förlägga till valfri tid och plats.

## Ledighet

Utöver lov och ferier ges varje medarbetare med heltidsanställning möjlighet till 16 lediga timmar per år med bibehållna löneförmåner som i samråd med rektor kan tas ut under undervisningsåret (se anm nedan) Detta ska planeras i god tid och påverka undervisningen så lite som möjligt.

Ledigheten under arbetsveckorna ska företrädesvis läggas ut som lediga timmar men kan efter överenskommelse tas ut som dagar.

*Anm : Ledighet tas ut i proportion till sysselsättningsgrad . Medarbetare som slutar/är ledig under året blir ej återbetalningsskyldig om detta inte var känt vid uttagstillfället. Timmarna kan inte sparas från ett läsår till ett annat.*

## Gratifikation

Modellen bygger på två parametrar som anges per enhet/skola ; elevantal och NKI – viktat med 50% vardera (bilaga 1)

## Uppföljning

Ett partsgemensamt avtalsråd följer regelbundet upp hur avtalet tillämpas. Avtalsrådet består av verksamhetschef och HR-ansvarig samt två representanter för respektive lärarförbund varav en ska vara anställd inom Drottning Blanka.

Avtalsrådet träffas en minst gång per termin. Vid behov kan ytterligare möten tillkomma.

### **Utvärdering**

Avtalet ska utvärderas partgemensamt under hösten 2016. Utvärdering görs av avtalsrådet tillsammans med representanter från koncernledning och Lärarfacken centralt.

### **Omförhandling**

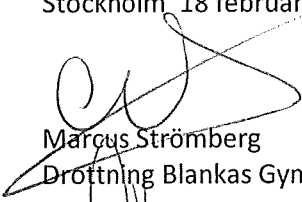
Om någon av parterna efter två år önskar behålla lokalt arbetstidsavtal för Drottning Blankas Gymnasium men vill omförhandla villkoren fortsätter samtliga villkor i befintligt avtal att gälla under tid som förhandlingar pågår, dock längst till 1 januari 2017. Tre olika situationer kan uppstå därefter:

1. Parterna kommer överens om att behålla det lokala avtalet med överenskomna förändringar
2. Parterna kommer överens om att förlänga befintligt avtal med oförändrat innehåll
3. Parterna kommer inte överens och avtalet upphör att gälla from 1 augusti 2017

### **Uppsägning**

Avtalet är uppsägningsbart efter två år med 12 månaders uppsägningstid.

Stockholm 18 februari 2014

  
Marcus Strömberg  
Drottning Blankas Gymnasium AB

  
Joel Hegardt  
Drottning Blankas Gymnasium AB

  
Mats Lindgren  
Lärarnas Riksförbund

  
Ulla Persson  
Läraryrket

## Gratifikationsmodell

Arbetsgivaren avsätter pengar i syfte att införa en gratifikationsmodell för berörda verksamheter. Gratifikationsmodellen ger ett utfall mellan 0-5000 kr per medarbetare och bygger på två parametrar som anges per skola:

### 1. Nöjd Kund Index (NKI):

Utgör underlag till 50% av den möjliga gratifikationen på 5000 kr.

Mätning görs i samband med Markörs årliga NKI-undersökning som genomförs i februari månad varje läsår.

*NKI över 80 garanterar alltid = 100% utfall (2500 kr)*

*NKI som är 5 procentenheter högre än föregående år= 100% utfall (2500 kr)*

*NKI som är 2 procentenheter högre än föregående år= 40% utfall (1000 kr)*

*Startpunkten för beräkning är läsåret 2014/2015 års utfall.*

*Dock är NKI 50 lägsta nivå för utbetalning. Vid NKI 49 och lägre utgår ingen gratifikation enligt denna parameter.*

### 2. Elevtal:

Utgör underlag till 50% av den möjliga gratifikationen på 5000 kr.

Den 25:e september görs en avstämning av elevantalet årligen. Gratifikationen mäts mot förväntat elevantal enligt skolans budgeterade elevantal.


*Elevantal som ligger på budget eller bättre = 100% utfall (2500 kr). Budget är stupstock för denna parameter.*

*Exempel:*

*Skolan i x-tuna hade följande siffor:*

	<i>Feb 2014</i>	<i>Feb 2015</i>
<i>NKI</i>	<i>62%</i>	<i>66% (dvs + 4 procentenheter)</i>
	<i>Sep 2014</i>	<i>sep 2015</i>
<i>Elevantal</i>	<i>350</i>	<i>360 (=budget)</i>

*"Linnea" som har arbetat heltid, arbetar kvar på skolan och fyller övriga villkor erhåller då 2.000 kr för NKI målet samt 2.500 kr för elevantalsmålet samt 2.000 kr i garanti-gratifikation. Summa för utbetalning i september 2015 = 6.500 kr extra det året.*

4   
Up

### Generella villkor

För att få ta del av gratifikationen ska följande villkor uppfyllas:

- Sysselsättningsgrad om minst 20 %
- Anställd under hela verksamhetsåret (augusti – juni)

Gratifikationens storlek står i proportion till tjänstgöringsgrad och närvarograden. Frånvaro pga sjukdom eller föräldraledighet upp till 11 arbetsdagar under ett verksamhetsår påverkar inte gratifikationen.

Första året finns ett garanterat extra utfall om 2.000 kr (heltid) under förutsättning att lägst föregående års nivåer nås inom NKI. Denna gratifikation betalas ut okt 2015 till de medarbetare som haft en ferieanställning i juni 2014.

Gratifikationsmodellen gäller under två läsår. Dock endast efter verksamhetsåret 2014/2015 garanteras ett utfall om lägst 2000 kronor (heltid), under förutsättning att stupstocken uppnås. Denna garanti omfattar de medarbetare som var anställda innan övergången till denna arbetstidsmodell. Totalt under första verksamhetsåret kan maximalt 7.000:- i bruttolön utbetalas per lärare. Maximalt under andra verksamhetsåret, 5.000:-.