



Datum
2021-06-21

Diarienummer
V-2021-0173 KS kod 2.5.2

Tolkningsanvisningar till Lokalt avtal om arbetstider för lärare vid KTH

Som anges i 2 § avtalet Lokalt avtal om arbetstider för lärare vid KTH har parterna beslutat om att ta fram tolkningsanvisningar till avtalet. Syftet är att underlätta förståelsen av avtalet, parternas intentioner samt att underlätta en enhetlig avtalstillämpning över hela KTH.

Tolkningsanvisningarna fyller ut och kompletterar avtalet. Anvisningarna kan komma att ändras över tid, utan att avtalet för den skull med nödvändighet måste ändras.

Till 2 § avtalets omfattning och tolkning

Avtalet slår fast att de kategorier av anställda som omfattas av avtalet är de som definieras som lärare enligt KTH:s anställningsordning. Det är parternas uppfattning att avtalets principer dock bör tillämpas på övrig undervisande personal som inte är lärare enligt anställningsordningen. Det kan t.ex. röra sig om forskare och doktorander m.fl.

Att avtalets principer bör tillämpas också på andra arbetstagarkategorier innebär t.ex. att frågor om förberedelsetid, tjänstgöringsplan, kompetensutveckling och ersättningsfrågor bör omhändertas och tillämpas som om avtalet gällt dessa, till den del dessa personalkategorier ägnar sig åt undervisning.

Till 3 § arbetsuppgifter

De arbetsuppgifter som framgår av 3 § i avtalet är en icke uttömmande exemplifiering av arbetsuppgifter som i många fall åligger en lärare. Frågan om arbetskyldighet och arbetsinnehåll på individuell nivå är komplex och bl.a. vad som står i anställningsavtalet har betydelse. En bedömning måste alltid göras i det enskilda fallet. Vem som ska göra vad och när är frågor som bäst tas i direkt samverkan mellan chef och medarbetare. I slutänden är det en arbetsledningsfråga.

Till 4 och 5 §§ årsarbetstid och fördelning av arbetsuppgifter och tjänstgöringsplaner

Den årsarbetstid som framgår av 4 § i avtalet är hämtade från villkorsavtalens bilaga 5. Ändras villkorsavtalen på den punkten är parterna överens om att ta upp förhandlingar i syfte att omhänderta dessa förändringar.

Lokala parter är överens om att tillsätta en arbetsgrupp bestående av arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter som har att ta fram mall/exempel på hur en tjänstgöringsplan bör se ut.

Avtalet fastslår att normen för förberedelsetid (kursfaktor) är tre timmar. Det kan dock vara så att för kurser vars innehåll sällan eller aldrig ändras (normalt minst 5 år) kan efter diskussion med arbetstagare/arbetsgivare få kursfaktor som är lägre. Kurser vars innehåll ofta förändras kan efter diskussion med arbetstagare/arbetsgivare få en kursfaktor som är högre.

En helt ny kurs för läraren bör leda till högre kursfaktor.

Laboration kan leda till både högre och lägre kursfaktor baserat på för- och efterarbete. En timmes förberedelse bedömer parterna som rimligt vad gäller förberedelsetid för assistenter. Även här bör dock en bedömning göras i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare i det enskilda fallet.

Till 6 § beslut om tjänstgöringsplan och samverkan med arbetstagarorganisationer

Efter samverkan fastställs tjänstgöringsplanerna av arbetsgivaren. På sammanställd nivå samverkas tjänstgöringsplanerna åtminstone en gång per år (se också Samverkan för utveckling). Parterna har förståelse för att tjänstgöringsplaner ibland måste ändras med kort varsel då det kan inträffa saker både i verksamheten och för individen. Dock måste det åtminstone en gång per år, lämpligtvis i god tid innan terminsstart, finnas en planering på längre horisont.

Till 7 § särskilt om kompetensutveckling

Det är svårt att definiera vad som är kompetenshöjande och utvecklande. Denna bedömning måste göras i det enskilda fallet. Kompetensutveckling kan vara allt sådant som gör att arbetstagaren kan bibehålla den kompetens som behövs i arbetet, att följa med i utveckling och förändring och också sådant som på andra sätt är bra för verksamheten. I slut är det arbetsgivaren som måste bedömas vad som är lämpligt och kompetenshöjande.

Parterna är överens om att forskningstid normalt är att betrakta som kompetensutvecklingstid.

Det är viktigt att det finns en långsiktig planering rörande lärarens kompetensutveckling. Det bör ske naturligt i den återkommande dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagare.

T.ex. är det fullt möjligt att lägga mer tid på kompetensutveckling än vad avtalet fastslår visst år för att följande år använda mindre tid till kompetensutveckling. Över tid bör snittet ligga på de 20 procenten som avtalet anger.

Till 8 § särskilda ersättningsfrågor¹

Mertid är arbete på tid som överstiger arbetstidsmättet för deltidsanställd arbetstagare.

Övertid är för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden. För deltidsarbetande är övertid sådant arbete som utförs såväl på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande som på tid utöver mertid.

Avtalet fastslår att arbetstagare som har förtroendearbetstid normalt inte arbetar på övertid. Tanken med förtroendearbetstid är att sådan arbetstagare över tid varken ska arbeta mer eller mindre än arbetstagare som har reglerad arbetstid.

¹ Se vidare 4 kapitlet i villkorsavtalen.

Dock kan det uppstå situationer där det är rimligt att utge övertidsersättning även till arbetstagare som har förtroendearbetstid. T.ex. kan det faktum att det blir fler studenter än beräknat till en kurs leda till övertid.

När en lärare schemaläggs på mer tid än årsarbetstiden ska övertidsersättning enligt 4 kapitlet villkorsavtalen i normalfallet utges. Vid liten övertid visst år kan istället kommande års arbetstid minskas i motsvarande mån.

Även vid extraordinära händelser (t.ex. att lärare slutar) kan övertid utbetalas till lärare som med kort varsel tar över kurs och det utökade åtagandet leder till att lärarens arbetstid överstiger arbetstidsmålet för året.