



Tolkningsanvisningar

Datum  
2024-06-12

Diarienummer  
2023-0376 KS 2.5.2

## **Tolkningsanvisningar till Lokalt avtal om arbetstider för lärare och övrig undervisande personal vid KTH**

Som anges i 2 § avtalet Lokalt avtal om arbetstider för lärare övrig undervisande personal 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 samt doktorander. Det är parternas uppfattning att avtalets principer bör tillämpas också på övrig personal i den mån de undervisar (t.ex. forskare, postdoktorer, amanuenser och forskningsingenjörer).

Att avtalets principer i 5- 7 §§ bör tillämpas också på andra arbetstagarkategorier innebär t.ex. att frågor om förberedelseid, tjänstgöringsplan och kompetensutveckling 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 lärare och övrig undervisande personal. 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.

Enligt överenskommelse mellan lokala parter har en arbetsgrupp bestående av arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter tagit fram mall/exempel på hur en tjänstgöringsplan bör se ut (se Handbok för individuella tjänstgöringsplaner på KTH).

Avtalet fastslår att utgångspunkten är att i normalfallet omfattar en undervisningstimme, inklusive för- och efterarbete, tre arbetstimmar. Normen för förberedelse- och undervisningstid (kursfaktor) är alltså 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 arbetstagaren 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 vid KTH). 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. Slutligen är det arbetsgivaren som bedömer vad som är kompetenshöjande.

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

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

Det är exempelvis fullt möjligt att lägga mer tid på kompetensutveckling än vad avtalet fastslår ett visst år för att följande år använda mindre tid till kompetensutveckling. Över tid bör snittet i normalfallet ligga på de 20 procenten som avtalet anger.

### **Till 8 § särskilda ersättningsfrågor<sup>1</sup>**

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

Övertid är för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver årsarbetstiden.

---

<sup>1</sup> Se vidare 4 kapitlet i villkorsavtalen.

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

Det kan exempelvis vara så att en arbetstagare slutar eller är frånvarande och annan arbetstagare med kort varsel tar över en kurs och det utökade åtagandet leder till att arbetstagarens arbetstid överstiger arbetstidsmålet för året.