

# LOKALT ARBETSTIDSAVTAL FÖR LÄRARE VID HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

## Utgångspunkter

Utgångspunkter för detta avtal är att använda tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt och att skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

*Utbildningen är den volymmässigt största delen av högskolans kärnverksamhet och den del av verksamheten som direkt berör flest människor i sambället, nämligen studenterna och deras framtida arbetsgivare. Utbildningens relevans och kvalitet är därför av högsta vikt för högskolans goda namn och rykte. Hög kvalitet i utbildning förutsätter ett nära samarbete mellan utbildning och forskning.*

*Forskningen och forskarutbildningen är därför av största vikt för högskolans utveckling som akademisk institution och för att öka andelen vetenskapligt kompetenta lärare. Ambitionen är att verka för att den samlade arbetstiden för forskning, utvecklingsarbete och kompetensutveckling i ett flerårsperspektiv och över alla lärarkategorier sammantaget vid Högskolan i Jönköping skall öka. Därigenom skapas förutsättningar att öka högskolans attraktivitet som arbetsgivare och att säkra en kreativ akademisk miljö för högskolans lärare, studenter och samarbetspartners.*

## 1 § Inledning

Detta avtal sluts med stöd av Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) samt bilaga 2 och 5 till ALFA.

## 2 § Tillämpningsområde och giltighetstid

Detta avtal gäller för de lärarkategorier som anges i ”Anställningsordning för Högskolan i Jönköping”, fastställd av Stiftelsestyrelsen 2010-04-26.

Detta avtal gäller fr o m 2012-08-01 tills vidare med giltighetstid enligt ALFA, d v s med tre månaders uppsägningstid.

Detta avtal ersätter 24-30 §§ i ”Avtal om löne- och anställningsvillkor för arbetstagare hos bolag inom stiftelsen Högskolan i Jönköping” samt samtliga tidigare träffade arbetstidsavtal vid fackhögskolorna inom Högskolan i Jönköping som härmed upphör att gälla 2012-07-31.

## 3 § Årsarbetstid

*Den totala årsarbetstiden för lärare är*

*1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar.*

*1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar.*

*1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.*

Samtliga förekommande arbetsuppgifter för en lärare skall normalt rymmas inom årsarbetstiden.

## 4 § Arbetstidens fördelning

### Arbetsuppgifter för lärare

Lärares huvudsakliga arbetsuppgifter är att bedriva forskning och utbildning på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet i samverkan med det omgivande samhället. *Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för kompetensutveckling, såsom att följa forskningen.*

Utbildning: Lärares utbildningsuppdrag omfattar förberedelse, genomförande, uppföljning och administration av utbildning samt kurser inom forskarutbildningen. Även examination, kurs, programutveckling, utvärdering av utbildning samt övrigt pedagogiskt utvecklingsarbete, kursadministration och schemaläggning hör till denna rubrik.

Forskning och forskarutbildning: Uppgiften omfattar först och främst egen forskning samt handledning inom forskarutbildningen. Där innefattas bland annat författande av egna och bedömning av andras forskningsansökningar och forskningsrapporter, forskningsinformation till allmänhet och forskare, uppdrag som sakkunnig och opponent samt erforderlig administration och annat utvecklingsarbete.

Kompetensutveckling: Med kompetensutveckling avses här såväl akademisk kompetensutveckling, såsom följa forskningen, som utveckling av professionskompetens, pedagogisk kompetens, språkfärdigheter, förmåga att samverka med det omgivande samhället, ledningskompetens, administrativ kompetens och annan kompetens som behövs i verksamheten.

I lärares arbetsuppgifter kan ingå uppdrag som är övergripande för verksamheten, såsom lednings- och funktionsuppdrag, ämnes- och programansvar, samverkan med det omgivande samhället och övriga förkommande arbetsuppgifter inom högskolans verksamhet. I lärares arbetsuppgifter ingår ett generellt utrymme för deltagande i allmänna aktiviteter som avdelnings- och personalmöten och personaldagar motsvarande 5% av årsarbetstiden.

### Fördelningen av arbetsuppgifter mellan lärare

Följande utgångspunkter utgör grunden för fördelningen av arbetsuppgifter mellan lärare inom ett område:

- verksamhetens mål och resultat
- de ekonomiska förutsättningarna för verksamheten
- lärargruppens kompetensprofil
- kompetensutvecklingsbehov i verksamheten
- övriga uppdrag såsom lednings- och funktionsuppdrag

*Fördelningen ska ske i ett flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden.*

För att säkra utbildningens kvalitet och forskningsanknytning fördelas arbetstid för planering, utveckling, genomförande, relaterad administration och uppföljning av utbildning på grundnivå och avancerad nivå normalt till lärare av alla kategorier.

*I vetenskapligt kompetenta lärares uppgifter ska normalt ingå forskning.*

Det är på de vetenskapligt kompetenta lärarna som arbetstiden för forskning i allt väsentligt kommer att fördelas.

*Särskild hänsyn ska tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller för ansvar som huvudhandledare eller biträdande handledare för studerande i forskarutbildningen.*

Med hänsyn till verksamhetens krav och berörd lärares önskemål kan tiden för forskning förläggas till längre sammanhängande perioder eller läggas ut kontinuerligt. För en professor är egen forskning och uppbyggnad av forskningsmiljöer normalt en av huvuduppgifterna.

## **5 § Planering av årsarbetstiden i samråd med den enskilde läraren**

*Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetsyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation.*

Arbetsgivaren ska i samråd med berörd lärare, gärna i samband med det årliga utvecklingssamtalet, utifrån verksamhetens krav och en helhetsyn av lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation i förväg planera årsarbetstiden.

### **Fördelningen av arbetsuppgifter för den enskilde läraren**

Arbetstidens planering för den enskilde läraren måste tillgodose kraven på en god arbetsmiljö. Planeringen av årsarbetstiden ska beakta lärarens behov av balans mellan de uppgifter som är förenade med anställningen.

Med hänsyn till verksamhetens krav och berörd lärares önskemål bör arbetsuppgifterna normalt planeras utifrån ett flerårsperspektiv. Arbetstiden ska kunna koncentreras för en arbetsuppgift när berörd lärare och arbetsgivare är överens. Likaså ska behovet av såväl kort- som långsiktig kompetensutveckling beaktas och utrymme ska i normalfallet ges för minst 10 % av årsarbetstiden till kompetensutveckling exklusive den tid som avsätts för forskning och forskarutbildning.

*Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter, innefattande undervisning, handledning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete, såsom ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.*

Därutöver ska en individuell kompetensutvecklingsplan utarbetas i samråd mellan arbetstagararen och arbetsgivaren. Avstämning och revidering av planen sker i anslutning till det årliga utvecklingssamtalet. Önskemål från och möjligheter för en enskild lärare att fördjupa eller bredda sin kompetens genom att delta i forskningsprojekt, ta på sig uppdrag inom ramen för verksamheten som ger möjlighet att följa utvecklingen inom sitt ämne och att följa praxis inom relaterade professioner i arbetslivet bör tas tillvara.

*Vid fastställande av arbetsuppgifternas omfattning och fördelning ska hänsyn tas till lärarens undervisningsförmåga och till förmågan att utföra forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt till respektive arbetsuppgifters finansieringsförutsättningar.*

Vid fastställande av omfattningen av arbetsuppgifter inom utbildning för den enskilde läraren ska hänsyn även tas till

15/11/17  
Ansk

- för- och efterarbete
- kursernas svårighetsgrad, genomförande och distributionssätt
- utbildningen och ämnets karaktär
- utbildningens och examinationens uppläggning och metod
- antal studerande
- om läraren har kursansvar
- restid, när sådan ingår i kursuppdraget

Särskild hänsyn ska tas när en kurs ska ges för första gången.

Utgångspunkt för bedömning av tilldelad arbetstid är att en timmas undervisning normalt ska generera mer än två timmars arbetstid. En undervisningstimma omfattar normalt 45 minuter med studenterna.

## 6 § Beslut om tjänstgöringsschema/plan

*Lärares tjänstgöringsschema/plan fastställs av arbetsgivaren.*

*Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringsschema/plan ska berörd lokal arbetstagarorganisation underrättas. Påkallar berörd arbetstagarorganisation förhandling i frågan inom fem arbetsdagar gäller följande bestämmelser. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna paragraf eller om förhandling inte begärts inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.*

*Denna förhandlings- och informationskyldighet ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationskyldighet enligt MBL.*

För varje verksamhetsår ska ett förslag till tjänstgöringsplan utarbetas för lärarna senast en månad före verksamhetsårets början. Tjänstgöringsplanen ska fastställas av arbetsgivaren innan den börjar gälla. I planen regleras omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter.

Uppföljning av planen ska ske inför varje termin. När behov uppkommer ska en fastställd årsplanering revideras i samråd med berörd lärare.

## 7 § Uppföljning

Under det årliga medarbetarsamtalet dokumenteras en uppföljning av de gångna årens resultat, både när det gäller undervisning och forskning. Uppföljningen skall beakta att arbetsuppgifterna är fördelade över en flerårsperiod och avser de senaste tre åren. Denna uppföljning bör ligga till grund för den fortsatta fördelningen av lärarens arbetsuppgifter.

Omfattningen och fördelningen mellan lärare av arbetstid för kompetensutveckling samt uppnådda resultat ska följas upp såväl på individnivå som på organisationsnivå.

## 8 § Beräkning av årsarbetstiden vid frånvaro

Vid hel sjukfrånvaro och tjänstledighet minskas årsarbetstiden med åtta timmar per arbetsdag vid heltidstjänstgöring. Om en sjukledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader minskas årsarbetstiden med 165 timmar per månad. I övrigt minskas årsarbetstiden i relation till sjukfrånvarons och tjänstledighetens omfattning.

## 9 § Semester

*Semester för lärare förutsätts normalt förläggas under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid.*

Semester för lärare ska beaktas vid upprättande av tjänstgöringsschema/plan. I normalfallet ska den semester som regleras i § 3 förläggas till undervisningsfri tid. Årsarbetstiden justeras med åtta timmar per sparad respektive uttagen semesterdag.

## 10 § Mertid

Med mertid avses den arbetstid en deltidstjänstgörande utför utöver deltidstjänstgöringen, upp till full arbetstid. Arbete per mertid anses som ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av mertidsersättning räknas lönen upp till den lön som motsvarar heltidsarbete. Är chef och medarbetare överens om att ersättning istället ska ges i kompensationsledighet medges denna med en ledig timme per arbetad mertidstimme.

## 11 § Övertid

En lärares arbetsuppgifter skall planeras på sådant sätt att samtliga arbetsuppgifter skall inrymmas inom årsarbetstiden. Detta innebär att övertid i normalfallet inte ska förekomma för lärare.

Om det under verksamhetsperioden uppkommer särskilda behov av att lärare fullgör arbetsuppgifter utöver de som ryms inom ramen för årsarbetstiden, och detta inte kan lösas genom revidering av tjänstgöringsplanen inom årsarbetstiden, har ansvarig chef rätt att beordra övertid, dock högst 40 klocktimmar per månad och med totalt högst 150 timmar per år.

Ersättning för fullgjord övertidstimme betalas med den individuella lönen per månad genom 94, varvid semestertillägget ingår. Är chef och medarbetare överens om att ersättning istället ska ges i kompensationsledighet avräknas denna tid i tjänstgöringsplan med 1,5 ledig timme per arbetad övertidstimme.

Ersättning för övertid bör betalas ut under samma kalenderår om det tjänas in under perioden januari-november. Ersättning för övertid som tjänats in i december bör betalas ut i januari nästkommande år.

Lärare som är partiellt tjänstledig med stöd av lag är inte skyldig att arbeta övertid. Lärare som är delpensionsledig eller partiellt sjukskriven får inte arbeta mertid eller övertid.

## 12 § Lönetillägg vid kvälls- och helgtjänstgöring

För utbildning och examination som är överenskommen att utföras efter klockan 18.00 måndag-torsdag utgår ett lönetillägg per timma som utgörs av månadslönen dividerat med 200.

För utbildning och examination som är överenskommen att utföras på fredag efter klockan 18.00 samt lördag-söndag eller helgdag utgår ett lönetillägg per timma som utgörs av månadslönen dividerat med 150.

HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING



Anita Hansbo  
Rektor



Maria Isaksson  
Personalchef

SACO-S



Lars Karlsson  
Biträdande förhandlingschef, SULF

LÄRARFÖRBUNDET



Bo Hjort  
Ombudsman

## **PARTSGEMENSAMT STÖDMATERIAL TILL LOKALT ARBETSTIDSAVTAL VID HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING**

### **Inledning och bakgrund**

Syftet med detta stödmaterial är att parterna vill ge en gemensam tolkning av vissa delar av avtalet samt att vissa delar i avtalet kompletteras i och med skrivningarna i stödmaterialiet. Parterna kommer gemensamt att följa implementering och tillämpning av avtalet samt att innehållet i detta stödmaterial kan komma att förändras vid behov. Behövs sedan ytterligare vägledning kommer detta att hanteras i den kommande processen.

Efter vårterminen 2014 kommer en första partsgemensam utvärdering att göras. Parterna kommer efter uppföljningen ta ställning till om arbetstidsavtalet behöver revideras. Avsikten är att regelbundet (vartannat år) göra en partsgemensam uppföljning.

De avvikelser från avtalet som finns i individuella anställningsavtal gäller tillsvidare.

### **2 § Tillämpning för doktorander**

Högskolorna har särskilda anställningar för doktorander för att dessa ska genomföra sin utbildning på forskarnivå. Arbetstidsavtalet gäller för doktoranden\* i den del av sin anställning som doktoranden fungerar som lärare.

En anställning som doktorand ska avse arbete på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid.

Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning. En doktorand får dock i begränsad omfattning arbeta med utbildning, och administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent under en anställning om fem år. Detta arbete ska planeras på ett sådant sätt att det ej försenar forskarutbildningen.

### **4 § Arbetsuppgifter för lärare samt utgångspunkter vid planering av arbetsuppgifter**

Arbetsfördelningen ska beakta lärarens behov av balans mellan de uppgifter som är förenade med anställningen.

Beräkning av arbetstid för en kurs ska, för att upprätthålla en hög kvalitet i utbildningen, inte vara godtycklig. I avtalet skriver parterna att en timmas undervisning normalt ska generera mer än två timmars arbetstid. Parterna menar dock med detta att det kan finnas vissa praktiska moment där tilldelningen kan vara mindre än två timmars arbetstid. Den tid som krävs för uppdraget ska sättas av och diskuteras i dialog mellan chef och medarbetare.

\*Med doktorand avses forskarstuderande oavsett utbildningens mål.

Ar  
B71

För högskolans konkurrenskraft är det nödvändigt att forskning bedrivs inom högskolans prioriterade inriktningar. Härutöver ska forskning bedrivas så att högskolans utbildningar vilar på vetenskaplig grund och för att säkra högskolans examensrätter på grund- och avancerad nivå. Därigenom skapas också förutsättningar att öka högskolans attraktivitet som arbetsgivare och att säkra en kreativ akademisk miljö för högskolans lärare, studenter och samarbetspartners.

Kompetensutveckling är av stor betydelse för utvecklingen av högskolans verksamhet. Högskolan har som mål att öka andelen vetenskapligt kompetenta lärare för högskolans utveckling som akademisk institution och för att säkra forskningsbasen i utbildningen och handledarresursen för doktorander.

Kompetensutveckling ska ses brett och innefattar många olika områden såsom att följa forskning, forskarutbildning, fördjupning och breddning av ämneskunskaper och pedagogisk förmåga, chefs- och ledarskapsutbildning, utbildning i pedagogiska hjälpmedel/verktyg, högskolepedagogiska kurser, högskolans interna utbildningar m.m. Lärare utan forskarutbildning kan tex följa forskningen.

Forskningsaktiva lärare kan t.ex. utveckla sin pedagogiska förmåga och ledarskapsförmåga.

Samtliga lärare är i behov av kontinuerlig kompetensutveckling. I vissa fall kan det vara betydelsefullt att samla sin kompetensutvecklingstid för att kommande år få en längre sammanhängande period. Detta ska framgå av kompetensutvecklingsplanen från början. Dock bör en planeringshorisont inte sträcka sig över längre tid än tre år.

Överenskommen tid för kompetensutveckling ska fullföljas. Om läraren av någon anledning inte kan följa den överenskomna planen ska närmaste chef informeras om detta och en ny reviderad plan tas fram.

En individuell flerårig kompetensutvecklingsplan ska utarbetas i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avstämning samt revidering av planen sker i anslutning till det årliga medarbetarsamtalet.

Ej använd kompetensutvecklingstid kan aldrig utbetalas i lön eller ledig tid. Om läraren ej utnyttjar tid för kompetensutveckling ska denna tid användas för andra arbetsuppgifter.

Schablonmässig hantering av kompetensutveckling ska undvikas. Tydliga riktade satsningar individuellt eller på grupper innebär att vissa lärare under en period kan få en rejäl satsning på kompetensutveckling och sedan går satsningen över på en annan individ eller grupp som då har motsvarande behov.

Om en lärare begär entledigande kan arbetsgivaren göra avsteg från att lägga ut den kompetensutveckling som normalt ska ingå i en lärares tjänsteplanering. Även när en lärare av andra skäl inte har behov av/önskar kompetensutveckling kan avsteg göras. I det senare fallet krävs att arbetsgivaren och läraren är överens och att det dokumenteras.

Tidsbegränsat anställda lärare (upp till ett år) förutsätts ha erforderlig kompetens för uppdraget och att kompetensutveckling därför inte behövs om inte arbetsgivaren anser att verksamheten kräver det.

A1 JA  
B 77



Parterna vill understryka vikten av delaktighet i avdelningens inre arbete för att utbyta information och diskutera verksamheten och arbetsmiljön m.m. och tid som krävs för detta sätts av.

## **5-6 §§ Planeringsordning och tjänstgöringsplan**

Med hänsyn till verksamhetens krav och berörd lärares önskemål planeras tid för undervisning, forskning/eget utvecklingsarbete och kompetensutveckling utifrån ett flerårsperspektiv. Alltså ska behovet av såväl kort- som långsiktig kompetensutveckling beaktas.

Vid planering av arbetstidens fördelning ska en förläggning göras som är proportionerlig till lärarens tjänstgöringsgrad.

Med flerårsperspektiv avser parterna en period om tre år.

Enligt arbetstidsavtalet ska arbetsgivaren planera årsarbetstiden i samråd med berörd lärare. Planeringen ska ske utifrån verksamhetens krav och en helhetssyn av lärarens arbetsuppgifter och arbetsituation. Samrådet ska resultera i en översiktlig tjänstgöringsplan med ömsesidig underskrift vilken skall innehålla omfattning och huvudsaklig tidsförläggning av lärarens arbetsuppgifter, oavsett finansiering.

För att kunna följa tillämpningen av avtalet överlämnas samtliga tjänstgöringsplaner till den lokala fackliga organisationen.

En lärare har möjlighet att avstå från att godkänna en tjänstgöringsplan som läraren bedömer som orimlig. Om detta inträffar är det chefens ansvar att snarast överlämna en kopia av tjänstgöringsplanen till berörd facklig organisation, Anledningen till detta är att rimligheten i tjänstgöringsplanen kan prövas genom att den fackliga organisationen har möjlighet att begära förhandling i ärendet inom fem arbetsdagar efter det att de fått tjänstgöringsplanen. Om ingen förhandling begärs inom dessa dagar fastställs tjänstgöringsplanen enligt chefens förslag.

Ändringar som föranleds av ändrade förhållanden och är av mindre omfattning som exempelvis sjukdom mm kan göras fortlöpande i samråd med lärare.

En strävan ska vara att fördela arbetsbelastningen så jämnt som möjligt under året.

## **7 § Uppföljning**

Arbetsgivaren ansvarar för att ta fram ett uppföljningssystem där de gångna årens resultat, både när det gäller undervisning och forskning ska dokumenteras av både chef och lärare.

Uppföljningssystemet ska även följa upp omfattningen och fördelningen mellan lärare av arbetstid för kompetensutveckling samt uppnådda resultat såväl på individnivå som på organisationsnivå.

En partsgemensam uppföljning ska göras av kompetensutvecklingsinsatserna.

AS  
LH  
R71

## Övrigt

### Medarbetarsamtal

Enskilda medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef ska hållas årligen. Medarbetarsamtalen ska bland annat innefatta en uppföljning av uppnådda resultat enligt senaste årets uppdrag samt förutsättningar, mål och önskemål inför kommande uppdrag. Resultatet av medarbetarsamtalet tas tillvara vid lönesättningen.

### Implementering

Parterna är överens om att för en lyckad implementering krävs att samtliga chefer och lärare får innehållet presenterat för sig och vilka rättigheter respektive skyldigheter man har som chef respektive lärare. Innan avtalet börjar gälla ska därför arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna gemensamt och var för sig informera samtliga avdelningschefer, lärare och annan berörd personal i hur det nya avtalet ska tillämpas.

Parterna kommer sedan träffas kontinuerligt i den fortsatta processen för att följa implementeringen och tillämpningen av avtalet.

A4  
Jh  
B.N.