



LUNDS
UNIVERSITET

PARTSGEMENSAMMA RÅD OCH
ANVISNINGAR

Diarienummer
V 2022/2099

Datum 2022-05-24

Partsgemensamma råd och anvisningar till lokalt avtal om arbetstid för lärare m.fl. vid Lunds universitet (PE 2012/157)

Dessa partsgemensamma råd och anvisningar ersätter tidigare råd och anvisningar, dnr PE 2012/612. I det följande ges vissa råd och anvisningar för tillämpning av avtalen.¹ Vissa förtydliganden av avtalen finns i tillhörande protokoll. Dessa förtydliganden återfinns i detta dokument.

Råden har setts över, kompletterats och förtydligats senast 2022-05-24. Råd och anvisningar ska läsas tillsammans med avtalstexten.

Avtalet bygger på en fungerande årscykel

Personalplan, kompetensutvecklingsplan och utvecklingssamtal ska utgöra en återkommande del i universitetets planering.

Personalplan

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation (Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, bilaga 5, § 5).

¹ Formellt har två avtal tecknats, dels ett med Saco-S, dels ett med OFR/S och SEKO på grund av att de har stöd i olika avtal där avtalet med Saco-S är ett tillsvidareavtal. Arbetstidsavtalen skiljer sig endast åt i paragrafer som hänvisar till Villkorsavtal-T (mellan Arbetsgivarverket och Saco-S) respektive Villkorsavtal (mellan Arbetsgivarverket och OFR/S respektive SEKO).

Basen för det lokala planeringsarbetet på fakultets och institutionsnivå ska vara cykliskt och ska ha en förankring i budget och verksamhetsplaneringen. Utgångspunkten i dialogen mellan prefekt och lärare är de personalplaner som ska upprättas inför varje verksamhetsår. I dessa regleras lärarens arbetskyldighet, det vill säga omfattning och förläggning av arbetsuppgifter inom områdena utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övriga arbetsuppgifter. Under förutsättning att verksamheten tillåter friskvård i enlighet med universitetets friskvårdspolicy ska utnyttjande av friskvårdstimme redovisas vid utvecklingssamtalet och på så sätt kunna ingå i årsarbetstiden. Nyttjande av friskvårdstimme kan dock inte generera mer- eller övertid.

Planeringen av årsarbetstiden ska ske utifrån institutionens verksamhetsmål samt utbildnings- och forskningsuppdrag och ha en helhetssyn på lärarens samlade vetenskapliga, pedagogiska och övriga kompetenser och att dessa kompetenser ska utvecklas inom ramen för anställningen.

Då personalplanen kan sträcka sig över flera år behöver ingen ny personalplan upprättas årligen, men den anställde och chefen ska årligen följa upp föregående år och diskutera framtida planering.

Personalplanen är inget resultatutvärderingssystem och ska därför inte ses som ett levande dokument. Mindre justeringar är istället att ses som en uppföljning av fastställd plan inför nästkommande utvecklingssamtal och planering för nästkommande år.

Det finns ett förslag till mall för personalplan på HR-webben som kan användas inför verksamhetsåret. Det är möjligt för fakultet att välja andra motsvarande lösningar som uppfyller de krav som ställs i avtalen.

Utvecklingssamtal som grund för dialogen

Utvecklingssamtalet är ett tillfälle för chef och anställd att få tala öppet om frågor som är viktiga, för verksamheten och för dem. Samtalet om den anställdes utveckling och verksamhetens behov är ett sätt att skapa delaktighet och engagemang. Det bidrar till en bra arbetsmiljö och är positivt för verksamheten och utgör också ett lämpligt tillfälle att ta fram en kompetensutvecklingsplan. En

kompetensutvecklingsplan ska förutom att planeras och genomföras även följas upp varje år.

I utvecklingssamtalet ska den anställdes individuella mål och kompetensutveckling vara kopplade till verksamhetens mål. För lärare dokumenteras planeringen av arbetsuppgifter och kompetensutveckling i en personalplan, vari de arbetsuppgifter som planeras och avsatt tid för kompetensutveckling ska framgå. Planerad kompetensutveckling ska senast vid nästkommande utvecklingssamtal följas upp och utvärderas.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är olika former av lärande som ökar kompetensen hos den enskilde och gruppen och därmed hos organisationen. En viktig utgångspunkt är att tydligt koppla ihop kompetensutveckling och verksamhetsutveckling.

Kompetensutveckling kan ske på olika sätt så som kurser, utvecklingsprogram, medverkan i verksamhetsutveckling, arbetsrotation, nätverk, olika typer av utbyte, m.m. Begreppet kompetens definieras som den kombination av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som gör att en anställd kan sätta in sina arbetsuppgifter i ett större sammanhang och utföra dem i enlighet med god praxis vid universitetet. Tid som avsätts för kompetensutveckling är således ett strategiskt instrument både för arbetsgivare och anställd.

1 § Bemyndigande

Avtalet sluts med stöd av 1 kap 4 § ALFA-T med bilaga 5.

Anvisningar: Parterna är överens om att stödet idag finns i de centrala kollektivavtalen Villkorsavtal respektive Villkorsavtal-T och deras bilaga 5. I övrigt gäller vad som anges i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T och kapitel 4 om arbetstid.

2 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller lärare och i tillämpliga delar vissa andra anställningar (se nedan) vid Lunds universitet vilka omfattas av ALFA-T.

Avtalet ersätter bestämmelserna i ALFA-T, bilaga 5 samt 4 kap ALFA-T med undantag för 1–3 §§. Om parterna vid förhandling om nytt avtal inte kommer överens tillämpas dock ALFA-T, bilaga 5.

Med lärare avses anställda enligt universitetets föreskrifter rörande anställning av lärare, 1 § (dnr LS 2010/771).

Avtalets arbetstider tillämpas även, med de begränsningar som anges i detta avtal, högskoleförordningen eller i annan författning, för följande anställningar: amanuens (som undervisar), klinisk assistent, doktorand samt assistent med utbildningsbidrag.

*Anvisningar: Med lärare avses de befattningar som omfattas av Lunds universitets gällande anställningsordning.
2017 försvann möjligheten att ha assistenter med utbildningsbidrag i högskoleförordningen.*

3 § Årsarbetstid (per kalenderår)

Den totala årsarbetstiden är:

- 1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar (fr. o m det år läraren fyller 40 år)
- 1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar (fr. o m det år läraren fyller 30 år)
- 1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar (t o m det år läraren fyller 29 år)

Samtliga förekommande arbetsuppgifter för en lärare ska inrymmas i årsarbetstiden. Den tid som åtgår för uppdrag som t ex prefekt och studierektor regleras inte i detta avtal. Detta regleras i den enskilda överenskommelse om uppdrag som träffas.

Anvisningar: Se Villkorsavtal/Villkorsavtal-T (bilaga 5, 3 §).

Vid tjänstledighet, sjukdom, ej uttagen semester etc. ska den totala årsarbetstiden justeras.

Det är viktigt att den enskilda överenskommelsen om uppdrag dokumenteras.

Exempel: En lärare har ett uppdrag som studierektor dokumenterad i en enskild överenskommelse som upptar 20 % av årsarbetstiden. Det är de resterande 80 % som ska omfattas av personalplanen. Uppdraget avser den faktiska tiden för att utföra arbetsuppgifterna, eventuell kompetensutveckling för att kunna utföra arbetsuppgifterna ryms inom ramen för läraranställningen.

4 § Arbetsuppgifternas fördelning

Utgångspunkten för fördelning av årsarbetstiden för lärare ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt och skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare. Målet bör också vara att skapa balans i årsarbetstidens fördelning över kalenderåret.

Fördelningen av arbetsuppgifterna (personalplan) kan ske i en dokumenterad flerårsplan på högst tre år, dock längst inom gällande anställningstid, där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Alla lärare förutsätts i ett sådant perspektiv kunna medverka i utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

Görs fördelningen av arbetsuppgifter i en kortare planeringsperiod, dock minst omfattande ett år, kan omfattningen av arbetsuppgifter inte fördelas mellan olika kalenderår. Oavsett vilket tidsperspektiv som används vid planeringen får inte årsarbetstiden enligt 3 § överskridas.

Utöver utbildningsinsatser ska utrymme ges för forskning, pedagogiskt och konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och att följa utvecklingen inom egna ämnet. Även administrativa arbetsuppgifter kan ingå. Utrymme för forskning ska normalt ges enbart till vetenskapligt kompetenta lärare, det vill säga de som avlagt doktorsexamen eller på annat sätt bedöms ha denna behörighet. Även adjunkter antagna till forskarutbildning bör ges utrymme för forskning. Lärare inom konstnärlig verksamhet ska normalt ges utrymme för konstnärligt utvecklingsarbete.

Vid planering av arbetstiden ska särskild hänsyn 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. Se även 3 §, andra stycket.

Som riktlinjer för arbetsuppgifternas fördelning gäller följande:

Professor, gästprofessor, adjungerad professor

En professor ska normalt ägna huvudparten av sin årsarbetstid åt forskning samt delta i utbildning och handledning av forskarstuderande. En professor bör även delta i undervisning inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

Anvisningar: Med huvudparten av årsarbetstid menas den största delen av årsarbetstiden vid fördelningen av arbetsuppgifter. Huvudparten ska ägnas åt forskning, delta i utbildning och handledning av forskarstuderande. Dessa ska ges lika stor vikt vid planeringen av årsarbetstiden.

Med "bör delta i undervisning på grundnivå och avancerad nivå" avses den strävan som finns om att forskning och utbildning ska vara ömsesidigt berikande genom att seniora forskare undervisar även på grundnivå.

Seniorprofessor

Arbetsuppgifterna för en seniorprofessor regleras i den enskilda överenskommelse som träffas. En seniorprofessor ska normalt ägna huvudparten av sin årsarbetstid åt forskning. En seniorprofessor kan även delta i undervisning inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå samt utbildning och handledning av forskarstuderande.

Anvisningar: Hur överenskommelsen ska utformas framgår gällande föreskrift om pensionerade professorers verksamhet.

Från 2022-12-31 används inte befattningen seniorprofessor och omfattas därmed inte av avtalet.

Universitetslektor

En universitetslektor ska normalt ägna sig åt både utbildning och forskning.

Den del av årsarbetstiden som används för utbildning ska normalt uppgå till i genomsnitt högst 70 procent för planeringsperioden. Övriga arbetsuppgifter ska normalt uppgå till minst 30 procent av arbetstiden varav minst 20 procent ska avse forskning och kompetensutveckling.

Anvisningar: Den del av årsarbetstiden som används för forskning och kompetensutveckling ska normalt uppgå till minst 20 procent för planeringsperioden.

För det fall undervisningstid motsvarande 70 procent och forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete och kompetensutvecklingstid motsvarande 20 procent planerats finns ytterligare 10 procent arbetstid för andra arbetsuppgifter kvar att planera utifrån verksamhetens behov. Dessa arbetsuppgifter kan vara deltagande i möten, utvecklingsarbete, aktiviteter inom samverkansuppgiften, internat, deltagande i arbetsgrupper, gemensamt utvecklingsarbete på fakultetsnivå, deltagande i institutionsstyrelse, mentorskap för nyanställda m.m.

För adjungerade universitetslektor, se Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare för vägledning av arbetsuppgifternas fördelning och upprättande av personalplan.

Postdoktor, biträdande universitetslektor, forskarassistent

En postdoktor, biträdande universitetslektor och forskarassistent ska ägna huvudparten av sin årsarbetstid åt forskning.

Det ska ges möjlighet till högskolepedagogisk utbildning och att vara verksam inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå för att kunna meritera sig för anställning som universitetslektor och professor (se universitetets föreskrifter rörande anställning av lärare, 22 §).

Anvisningar:

Vid fördelningen av arbetsuppgifter behöver hänsyn tas till de olika målsättningarna/syftena med anställningarna. Med huvudparten av årsarbetstid menas den största delen av årsarbetstiden vid fördelningen av de olika typerna av arbetsuppgifter.

Postdoktor:

Arbetsuppgifternas fördelning regleras delvis i Avtal om postdoktorer samt gällande anställningsordning.

Biträdande universitetslektor:

För mer information se gällande anställningsordning och högskoleförordning.

Syftet med anställning som biträdande universitetslektor är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven för behörighet för en anställning som lektor (HF kap 4, 12 a §)

Forskarassistenter finns inte längre som en läraranställning vid Lunds universitet.

Universitetsadjunkt

En universitetsadjunkt ska normalt ägna huvudparten av sin årsarbetstid åt utbildning.

Den del av årsarbetstiden som används för utbildning ska normalt uppgå till i genomsnitt högst 80 procent för planeringsperioden. Övriga arbetsuppgifter ska normalt uppgå till minst 20 procent av arbetstiden varav minst 10 procent ska avse kompetensutveckling, vari forskarutbildning kan ingå där så är relevant.

Anvisningar: Den del av årsarbetstiden som används till kompetensutveckling, vari forskarutbildning kan ingå där så är relevant, ska normalt uppgå till minst 10 procent.

För det fall undervisningstid motsvarande 80 procent och kompetensutvecklingstid motsvarande 10 procent planerats finns ytterligare 10 procent arbetstid för andra arbetsuppgifter kvar att planera utifrån verksamhetens behov. Dessa arbetsuppgifter kan vara möten, utvecklingsarbete, aktiviteter inom samverkansuppgiften, internat, deltagande i arbetsgrupper, gemensamt utvecklingsarbete på fakultetsnivå, deltagande i institutionsstyrelse, mentorskap för nyanställda.

För adjungerade universitetsadjunkter, se Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare för vägledning av arbetsuppgifternas fördelning och upprättande av personalplan.

5 § Kompetensutveckling

Varje enskild lärare ska under en flerårsperiod garanteras viss tid för egen kompetensutveckling. Denna ska planeras och dokumenteras i samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare och kan sammanföras till längre sammanhängande perioder eller läggas ut mera kontinuerligt under perioden.

Lärare bör stimuleras att meritera sig. I den mån detta är ekonomiskt möjligt bör sådan lärare, beredas utrymme för återkommande sammanhängande perioder för forskning, forskarutbildning eller kompetensutveckling. Utrymme för högskolepedagogisk utbildning ska vid behov ges.

En kompetensutvecklingsplan ska finnas för varje lärare om det inte finns särskilda skäl däremot. En kompetensutvecklingsplan är normalt flerårig. De resurser som avsätts för kompetensutveckling ska användas på ett sätt som stämmer överens med denna plan så att de positiva konsekvenser för verksamhet och anställd som är avsedda kan uppnås.

I utvecklingsamtal ska en uppföljning och revidering av planen göras.

Anvisningar: Alla som är lärare (se LU:s anställningsordning) har rätt till kompetensutveckling oavsett om särskild tid för detta anges i avtalet.

Exempel på kompetensutveckling kan vara;

- pedagogisk eller motsvarande meritering,
- aktiviteter inom samverkansuppgiften,
- vetenskapliga konferenser,
- forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete,
- att följa det egna ämnet,
- utbyte,
- workshops samt
- extra tidstilldelning för utveckling av nya kurser.

För adjungerade lärare eller lärare som anställs under mycket begränsad tid/omfattning och där universitetet inte är den huvudsakliga arbetsgivaren kan andelen kompetensutveckling avvika ifrån.

Det ska dock alltid ges tid för högskolepedagogisk utbildning i den omfattning som krävs för arbetsuppgifternas utförande (Se Lunds universitets gällande anställningsordning).

Det är särskilt viktigt att tid avsätts för högskolepedagogiska kurser, om inte tid redan avsatts inom ramen för undervisningsskyldigheten, för att möjliggöra för lärare att meritera sig till en högre läraranställning (se behörighetskrav i Lunds universitets gällande anställningsordning).

En kompetensutvecklingsplan ska finnas för varje lärare om det inte finns särskilda skäl däremot. Exempel på särskilda skäl kan vara att anställningen är kortare än 12 månader, att anställning ingåtts efter 67 år eller att anställningen på grund av pensionering eller av andra skäl kommer att avslutas inom kortare tidsperiod. Ovanstående innebär dock inte att det inte ska beredas tid för kompetensutveckling.

Det är viktigt att en lärare informerar sin prefekt för en revidering av planen om läraren av någon anledning inte kan följa den överenskomna planen. Det är inte möjligt att få så kallad inestående tid för kompetensutveckling som inte utnyttjats, utbetald i pengar (se 8 §).

6 § Personalplan

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare. Denna dialog är en viktig förutsättning för en god arbetsmiljö. Avvägningar ska göras utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation.

Planering ska genomföras för varje kalenderår och resultera i en personalplan för varje enskild lärare baserad på institutionens verksamhetsmål samt

utbildnings- och forskningsuppdrag och en helhetssyn på lärarens samlade vetenskapliga, pedagogiska och övriga kompetens. Arbetsfördelningen ska beakta lärarens behov av balans mellan de uppgifter som är förenade med anställningen och behov av kompetensutveckling.

I personalplanen regleras omfattningen av och innehåll i arbetskyldigheten, d v s omfattning och för-läggning av arbetsuppgifter inom undervisning, handledning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete, såsom administrativt arbete, deltagande i planering och utvärdering, ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället. Den tid som avsätts för olika arbetsuppgifter ska anges i tid som sammanlagt upp-går till den aktuella årsarbetstiden.

Vid fastställande av arbetsuppgifternas omfattning och fördelning ska hänsyn tas till arbetsuppgifternas karaktär och svårighetsgrad samt lärarens kompetens och erfarenhet inom det aktuella ämnesområdet samt till respektive arbetsuppgifters finansieringsförutsättningar. När en förändring av personalplan är påkallad ska den genomföras i samråd med berörd lärare och hänsyn ska tas till den enskilde lärarens önskemål.

Det föreligger variationer i undervisningens karaktär mellan olika utbildningsområden och begrepp som t ex lektionsundervisning kan ha olika innebörd inom olika delar av universitetet. En konsekvens av detta är att generella beräkningsgrunder för tidsåtgång för olika typer av undervisning är svåra att fastställa. Vid beräkning av tidsåtgång för den enskilde lärarens medverkan i undervisningen ska hänsyn bl. a. tas till undervisningens och examinationens uppläggning och metod, kursens svårighetsgrad och nivå samt för- och efterarbete.

Utgångspunkt vid fördelning av undervisningsuppgifterna är att en undervisningstimme (45 minuter), inklusive för- och efterarbete, ska omräknas till 2–7 klock-timmar. Vid föreläsning eller lektion används normalt faktorn 4, dock lägst faktorn 3. När det ingår examination används lägst faktorn 4. För det konstnärliga området kan annan omräkningsfaktor användas.

Lärare som i huvudsak har undervisningsuppgifter ska inte åläggas mer sådana uppgifter än vad som angetts i den generella reglering som tidigare gällt för den som innehade sådan anställning (se ALFA-T, 5 § bilaga 5,).

Lärares personalplan utarbetas i god tid, dokumenteras och fastställs av prefekt eller motsvarande.

Anvisningar: Parterna är överens om att dessa förutsättningar inte ska påverka lärares utrymme för kompetensutveckling och forskning/konstnärligt utvecklingsarbete enligt 4 § avtalet.

Personalplanen upprättas på grundval av utvecklingssamtalet senast under hösten före det kalenderår då den ska gälla.

Om exempelvis en förändring medför ett ökat undervisningsuppdrag på grund av annan anställds sjukdom eller tjänstledighet får den beräknade tiden för undervisning revideras.

Beviljas exempelvis externa medel eller en högre omfattning av kompetensutveckling under aktuell personalplans period och den anställde och arbetsgivaren är överens om att tiden för forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete ska ökas, får revidering av personalplanen ske.

Det är möjligt att gå från en ettårsplan till flerårsplan. I de fall en anställd under en längre period önskar och beviljas forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete till stor del av anställningens omfattning är det viktigt att arbetsgivaren i förväg, eller senast i samband med revideringen, bestämmer om forskningen eller utvecklingsarbetet innebär kompetensutveckling helt eller delvis.

Vid insatser som har karaktären av att vara tillgänglig, ge råd m.m. är det naturligt att dessa tidsätts utifrån vilken faktisk arbetstid som åtgår.

7 § Närvaro på arbetsplatsen

Lärare ska vara närvarande på arbetsplatsen i den omfattning verksamheten och arbetsuppgifterna kräver. Även övriga lärares, andra anställdas och studenternas tillgång till kontakt med läraren, exempelvis genom mottagningstid, ska beaktas. För att bidra till verksamhetens utveckling, en god arbetsmiljö och goda studievillkor för studenterna ska läraren delta i och vara delaktig i de möten och aktiviteter som institutionen eller motsvarande genomför eller anordnar.

Om en lärare, under övrig tid kommer att vara frånvarande från arbetsplatsen ska hon/han till prefekten anmäla på vilken adress hon/han är anträffbar, om hon/ han inte är anträffbar på sin ordinarie bostadsadress.

Anvisningar: Doktorander omfattas inte av denna bestämmelse vad gäller närvaro utan det förutsätts att behov av närvaro tas upp i den individuella studieplanen för att främja att utbildningen bedrivs på ett för doktoranden framskridande och effektivt sätt.

8 § Övertid och mertid

En lärares arbetsuppgifter ska planeras på sådant sätt att samtliga arbetsuppgifter inryms inom årsarbetstiden.

Mertid eller övertid utöver den totala årsarbetstiden ska normalt inte förekomma. Mertid eller övertid ska vara beordrad eller godkänd i efterhand av prefekt eller motsvarande.

Om särskilda behov av att utföra vissa inte planerade arbetsuppgifter uppkommer ska i första hand en omfördelning av arbetsuppgifterna göras. Om det under kalenderåret uppkommer särskilda behov av att lärare fullgör arbetsuppgifter utöver de som är planerade inom ramen för årsarbetstiden har prefekt rätt att begära mertid med högst 175 klocktimmar eller övertid med högst 150 klocktimmar per kalenderår. Begränsningsperioden för beräkning av mertid och övertid är kalenderåret. Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en lärare vara högst 200 timmar.

Mertid eller övertid regleras normalt en gång per kalenderår i samband med årsbokslutet, men ska stämmas av vid vårterminens slut för eventuella åtgärder inför höstterminen.

Lärare som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn är inte skyldig att arbeta mertid eller övertid. Lärare som är delpensionsledig är skyldig att arbeta högst 25 timmar mertid och högst 25 timmar övertid per kalenderår.

Doktorand, assistent med utbildningsbidrag, amanuens och klinisk assistent kan inte åläggas arbete på övertid.

För arbetstid för forskning, forskarutbildning eller kompetensutveckling och eget konstnärligt utvecklingsarbete, som lärare själv förfogar över, utbetalas ingen mertids- eller övertidsersättning.

Ersättning för övertid ges i form av pengar (övertidstillägg) eller i form av ledighet (kompensationsledighet) senast inom nästföljande kalenderår. Kompensationsledighet ges om läraren själv önskar det och prefekten bedömer det som möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Vid beräkning av mertidstillägg/övertidstillägg respektive kompensationsledighet tillämpas reglerna i ALFA-T, 4 kap 11-12 §§ och 23-24 §§.

Anvisningar: Det är viktigt att klargöra vem på institutionen som eventuellt har behörighet att beordra övertid (förutom prefekten). Delegation bör bara ske undantagsvis och bara till den som är väl insatt i Villkorsavtalet eller Villkorsavtal-T respektive detta avtal.

Arbetsmiljölagens skyddsaspekter ska beaktas. Detta förutsätter en uppföljning för att närmaste chef ska kunna ta sitt ansvar för både individens resultat och hälsa. Det medföljer även ett ansvar för anställd att signalera när arbetsuppgifterna blir för omfattande eller för få.

Utgångspunkten ska vara att lärare endast undantagsvis ska beordras arbete på såväl mertid som övertid.

Med mertid eller övertid i detta avsnitt menas arbete utöver plan och för det fall det inte är möjligt att reglera inom årets personalplan kan parterna komma överens om att reglera tiden inom nästa planeringsperiod.

Assistenterna med utbildningsbidrag finns inte längre, se ovan.

Upplysning: Professorer har ingen rätt till övertidsersättning i enlighet med lokalt professorsavtal.

9 § Kvälls- och helgundervisning

För kvällsundervisning efter klockan 18.00 måndag till fredag samt för undervisning på lördagar och söndagar utgår lönetillägg enligt gällande lokalt avtal om arvoden för timundervisning samt för kvälls- och helgundervisning.

Anvisningar: Lönetillägg utges enbart i de fall det är beslutat att undervisning ska ske under kväll eller helg. Lönetillägget utges för fullgjorda klocktimmar.

10 § Semesterns förläggning

Utöver det som följer av semesterlagen ska i fråga om semesterns förläggning följande gälla.

Årssemestern förläggs i en följd till sommaren med början måndagen som infaller efter midsommarhelgen, såvida inte annat skriftligen överenskommes mellan prefekt och enskild arbetstagare i god tid före semesterns påbörjande. Denna bestämmelse tillämpas inte för doktorand, assistent med utbildningsbidrag, amanuens och klinisk assistent.

Anvisningar: Möjlighet finns för arbetsgivaren och enskild lärare att komma överens om att förlägga hela eller delar av semestern till annan tid än enligt schablonen eller spara semester (sparar enskild lärare semester ökar årsarbetstiden med 8 timmar per sparad semesterdag. På samma sätt minskas årsarbetstiden det år enskild lärare tar ut den sparade semestern med 8 timmar per uttagen sparad semesterdag).

Om arbetstagaren vill förlägga hela eller delar av semestern på annan tid:

*Arbetstagaren ska då underrätta arbetsgivaren om sitt önskemål att förlägga semester till annan tidpunkt eller att spara semester senast tio arbetsdagar före önskat semesteruttag, **dock senast den 30 april**. Frångås schablonen, ska samtidigt eventuell resterande semester planeras. Överenskommelsen görs i form av en beviljad semesteransökan **före den 31 maj**. Har semester beviljats och tagits ut före midsommar, läggs resterande semester ut enligt schablonen.*

Vad gäller doktorander ska de omfattas av den rutin som föreligger för teknisk-administrativ personal. Doktoranders semester förutsätts normalt förläggas under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid och utrymme ska ges i den individuella studieplanen.

11 § Årsarbetstid vid sjukfrånvaro och ledighet

Vid sjukfrånvaro och ledighet minskas årsarbetstiden i relation till sjukfrånvarons och ledighetens omfattning. Därvid ska om möjligt lärarens personalplan omdisponeras så att konsekvenserna för verksamheten och för läraren minimeras.

Anvisningar: Vid reducering av årsarbetstiden på grund av sjukdom och ledighet regleras i personalplanen omfattningen av arbetskyldigheten för de olika arbetsuppgifterna i samråd med läraren.

Vid reducering av årsarbetstiden regleras i personalplanen omfattningen av arbetskyldigheten för de olika arbetsuppgifterna proportionellt mot sjukdoms- eller ledighetstiden relativt årsarbetstiden. Skulle det vid kalenderårets slut kvarstå undervisningstid som inte utförts, överförs denna inte till kommande kalenderår. Utgör personalplanen en flerårsplan ska denna göras om, för att börja gälla från och med den 1 januari efterföljande kalenderår. (Förtydligande från förhandlingsprotokollet)

Vid sjukskrivning görs karensavdrag, och därefter sjukavdrag (arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag eller månadsavdrag beroende på sjukskrivningens längd i enlighet med Villkorsavtalen). Dessa avdrag görs proportionellt, varför avräkningen från årsarbetstiden också görs proportionellt med i snitt 8 h per helgfri vardag.

När läraren anmäler årsarbetstid till Försäkringskassan ska läraren anmäla de angivna timmarna inklusive semesterdagarna omräknade till timmar, det vill säga totalt 1980 timmar.

12 § Förhandlingsordning

Personalplanerna ska upprättas i god tid före kalenderårets början och därefter delges arbetstagarna senast två veckor innan de lokala arbetstagarorganisationerna underrättas. Läraren har möjlighet att diskutera sin personalplan direkt med prefekten eller kontakta sin arbetstagarorganisation.

Innan beslut om personalplan fattas ska berörd lokal arbetstagarorganisation tillställas planen. Begär inte den lokala arbetstagarorganisationen förhandling inom nedan angiven tid får arbetsgivaren besluta om personalplan. Påkallar arbetstagarorganisationen förhandling i frågan inom tio arbetsdagar från datum för mottagande gäller följande bestämmelser.

Vid oenighet mellan prefekt och lokal arbetstagarorganisation om tillämpningen av detta avtal ska prefekten hänskjuta frågan till dekanen. I den händelse överenskommelse då inte kan träffas mellan dekan och lokal arbetstagarorganisation ska ärendet överföras till universitetsförvaltningen. I avvaktan på att ärendet förhandlas på **fakultetsnivå** eller inom universitetsförvaltningen får prefekten interimistiskt besluta i frågan i brådskande fall.

Denna förhandlings- och informationsskyldighet ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL.

Anvisningar: Personalplanerna ska finnas samlade antingen på institutionsnivå eller på fakultetsnivå. Personalplanerna kan finnas i fysisk form eller i digital form.

*När personalplanerna ska delges de fackliga organisationerna skickar **en ansvarig per fakultet** ett mail till de fackliga organisationernas kanslier att personalplanerna är upprättade och finns tillgängliga på fakultet eller institution. Begär facklig organisation att få tillgång till en personalplan ska denna omedelbart skickas per mail till den fackliga organisationen. Begärs ingen förhandling kan arbetsgivaren fatta beslut om personalplanerna.*