



Dnr PA 2021/2991

2022-04-21

Lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Göteborgs universitet

Detta arbetstidsavtal för lärare vid Göteborgs universitet utgår från parternas gemensamma värderingar och de grundläggande principerna för förverkligande av universitetets uppdrag. Avtalet anknyter vidare till, och utgör ett viktigt medel för att nå, universitetets vision och strategiska målsättningar. Detta innebär att avtalet ska bidra till och ge goda förutsättningar och handlingsutrymme för det engagemang och den nyfikenhet som krävs för att åstadkomma utbildning och forskning av högsta kvalitet. Vidare utgör avtalet ett instrument för att svara mot universitetets visionära ställningstagande att bedriva ett aktivt arbete för att motverka ojämlika villkor på strukturell nivå och främja normer som leder till att alla medarbetare behandlar varandra med ömsesidig respekt.

Det är en gemensam uppgift för arbetsgivarens ledningsorganisation, lärarna och de fackliga organisationerna att förverkliga universitetets långsiktiga strategiska målsättning att vara en sammanhållen organisation och attraktiv arbetsplats där utbildning och forskning av högsta kvalitet bedrivs. Av avgörande betydelse för att uppnå detta är att det föreligger ett nära samband mellan utbildning och forskning inom ramen för kompletta akademiska miljöer i nära samverkan med det omgivande samhället. Måluppfyllelsen förutsätter vidare att det finns tydliga och förutsägbara karriärvägar inom lärosätet. Det lokala arbetstidsavtalet för lärare vid Göteborgs universitet utgör således ett strategiskt instrument baserat på ömsesidig tillit för att nå gemensamma mål.

Att vara lärare vid Göteborgs universitet innebär ett kollegialt ansvar för utveckling av hög kvalitet i utbildning och forskning.

Göteborgs universitet har som arbetsgivare skyldighet att upprätthålla goda förutsättningar för att samtliga lärare ska kunna fullgöra detta ansvar.

Arbetsavtalet ska dels ge arbetsgivaren handlingsutrymme för att främja verksamhetens långsiktiga utveckling, dels säkerställa att den enskilda läraren ges goda förutsättningar för att kunna fullgöra sitt ansvar.

Arbetsavtalet syftar också till att skapa en attraktiv arbetsplats och en väl fungerande arbetsmiljö med konkurrenskraftiga villkor och bra arbetsförhållanden.

Den fysiska samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska anpassas till medarbetarnas olika förutsättningar.

Arbetsgivaren ansvarar för en rättvis och rimlig fördelning av arbetsuppgifter.

Arbetstiden för lärarna ska disponeras så att utbildning och forskning av hög kvalitet kan genomföras med goda villkor och förutsättningar och att verksamheten fortlöpande kan utvecklas. Parterna är vidare överens om att arbeta för att utveckla rättvisande principer och kriterier för en realistisk bedömning av vilken faktisk tid som krävs av läraren att fullgöra arbetsuppgifter kopplade till utbildning.

Planen för tjänstgöring ska bygga på en realistisk bedömning av vilken faktisk tid som krävs för att fullgöra olika arbetsuppgifter väl och ska bidra till att de olika delarna i lärarnas arbetsuppgifter synliggörs och följs upp över tid.

1 KAP. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Inledning

Avtalet innehåller tillägg till eller undantag från bestämmelserna i Villkortsavtal/Villkorsavtal-T. Där ingenting annat sägs gäller Villkorsavtal/Villkorsavtal-T i tillämpliga delar.

2 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller lärare vid Göteborgs universitet enligt *Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet*.¹ Även anställning som doktorander omfattas av avtalet med avseende kap. 2. 1 §.

2 KAP. ARBETSTID M.M.

1 § Arbetstidens längd och förläggning

Den totala årsarbetstiden för lärare är:

1700 timmar för universitetslärare med 35 semesterdagar

1732 timmar för universitetslärare med 31 semesterdagar

1756 timmar för universitetslärare med 28 semesterdagar

Planering av arbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån verksamhetens krav och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation både på lång och kort sikt.

Vid sjukfrånvaro och ledighet minskas årsarbetstiden i relation till sjukfrånvarons och/eller ledighetens omfattning.

Detta avtal förutsätter att lärarnas arbetstid beräknas i klocktimmar. Omfattningen och förläggningen av arbetsuppgifterna för den enskilde läraren regleras i de former som anges i 3 §.

2 § Universitetslärarnas arbetsuppgifter

Arbetsuppgifter som normalt² ska vara förenade med anställning som lärare är:

- **Utbildning.** Lärare ska beredas reella möjligheter till och därvid vara skyldiga att bedriva utbildning samt samverkansuppgifter relaterade till utbildning. Till området utbildning hör förberedelse för, genomförande av, och efterarbete vid olika former av undervisning inom såväl grundnivå, avancerad nivå som utbildning på forskarnivå liksom uppdrags- och vidareutbildning, kursutveckling, kursansvar, kursadministration och övrigt pedagogiskt utvecklingsarbete. Exempel på olika undervisningsformer är föreläsningar, seminarier, laborationer, examination, granskning av uppsatser och avhandlingsmanuskript och handledning på alla nivåer

¹ Även anställning som forskarassistent som ledigkjungjorts senast 2018-04-01 omfattas av avtalet.

² Med begreppen normalt och i normalfallet avses att avsteg från detta avtal enbart kan ske på individnivå om det finns synnerliga skäl.

- **Forskning.**³ Lärare (för adjunkter se 3 §) ska beredas reella möjligheter till och därvid vara skyldiga att bedriva forskning samt samverkansuppgifter relaterade till forskning, inbegripen forskningskommunikation och nyttiggörande av forskning. Området omfattar ledning av och deltagande i såväl grund- som tillämpad forskning inklusive utveckling av forskningsprojekt och ansökan om externa forskningsbidrag. Forskningen ska ske med beaktande av god forskningssed.
- **Kompetensutveckling.** Härmed avses att lärare ska beredas reella möjligheter till och därvid vara ansvariga för att kontinuerligt följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid universitetet. Med kompetensutveckling avses vidare exempelvis högskolepedagogisk utbildning, egen forskarutbildning, deltagande i interna eller externa seminarier, kurser och konferenser. Lärares kompetensutveckling ingår i den tid som framgår av 3 § nedan rörande fördelning av arbetsuppgifter.

Kompetensutveckling ska utgå ifrån verksamhetens och lärarens behov.

- **Kollegialt ansvarstagande.** Lärare ska beredas reella möjligheter till och därvid vara ansvariga för ett kollegialt ansvarstagande. Med kollegialt ansvarstagande avses ledning av verksamhet och personal, t.ex. inom ramen för uppdrag som prefekt, studierektor eller utbildningsansvarig. Hit hör exempelvis även ledamotskap i olika besluts- och beredningsorgan, deltagande i interna forskar- och arbetsseminarier, opponentskap och ledamotskap i betygsnämnder, ledamotskap i kommittéer och arbetsgrupper på olika nivåer inom och utom universitetet samt andra förtroendeuppdrag av relevans för universitetet.
- **Övriga arbetsuppgifter:** Hit hör bland annat administrativt arbete som ej kan hänföras till kategorierna ovan, exempelvis arbetsplatsrelaterad mötestid samt administration kopplat till den egna anställningen.

3§ Fördelning av arbetsuppgifter

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

Detta innebär att fördelningen av arbetsuppgifter ska utgå från verksamhetens mål och uppdrag med målet att tillförsäkra en långsiktigt hållbar arbetsmiljö med utgångspunkt i den enskilda lärarens kompetens och förutsättningar. Fördelning bör ske i ett flerårsperspektiv, i normalfallet tre år, dock längst inom gällande anställningstid. Även om planeringen bör ske i ett flerårsperspektiv är det viktigt att på årsbasis eftersträva en balans i fördelningen av arbetsuppgifter.

³ Härunder även konstnärligt utvecklingsarbete.

Omfattningen och arten av olika arbetsuppgifter ska fördelas så att både verksamhetens behov och lärarens långsiktiga meritering och arbetsmiljö tillgodoses.

Därtill ska arbetsuppgifterna fördelas så att det främjar lärarens möjligheter att kombinera utbildning, forskning/utvecklingsarbete inklusive kompetensutveckling. Utrymme för högskolepedagogisk utbildning ska vid behov prioriteras.

Efter samråd med berörd lärare ska prefekt eller motsvarande⁴ årligen fatta beslut om bemanning och fördelningen av arbetsuppgifter. Uppkommer det behov av omfördelning av arbetsuppgifter eller ökad arbetsmängd ska även detta ske i samråd med berörd lärare och godkännas av prefekt eller motsvarande.

Vid arbetsfördelningen ska lärarens behov av rimlig balans av arbetsmängd, variation i de uppgifter som är förenade med anställningen, arbetets karaktär, svårighetsgrad samt lärarens erfarenhet inom det aktuella området beaktas.

För att undvika en successivt ökad arbetsbelastning och för att säkerställa att reellt utrymme ges för både forskning och utbildning samt därtill kopplad kompetensutveckling ska fördelningen av tid för lärarens utbildningsinsats utgå ifrån tydliga och över tid förutsägbara modeller.

Fördelning av arbetsuppgifter ska framgå av plan för tjänstgöring för aktuell period men även långsiktigt. (se vidare 2 kap. 4§) Oavsett vilket tidsperspektiv som används regleras årsarbetstiden enligt kap. 2 § 1.

Varje tillsvidareanställd lärare⁵, samt tidsbegränsat anställda lärare med en anställningstid om minst ett år⁶ ska i normalfallet bedriva såväl utbildning som forskning inklusive kompetensutveckling enligt nedan.

- Arbetsfördelningen ska för professorer och lektorer omfatta minst 15 procent utbildning och minst 15 procent forskning. I detta inbegrips kompetensutveckling relaterad till utbildnings- och forskningsverksamheten eller till det konstnärliga utvecklingsarbetet. Vid behov ska högskolepedagogisk meritering prioriteras.
- Arbetsfördelningen för adjunkter ska omfatta minst 10 % kompetensutveckling.

När lokala förutsättningar föreligger, är målsättningen att alla tillsvidareanställda professorer samt lektorer⁷ med en anställningstid om minst ett år, ska disponera minst 25 % av arbetstiden för forskning inklusive kompetensutveckling.

Lärare med en anställning som biträdande universitetslektor eller som forskarassistent ska åtminstone till hälften av arbetstiden ägna sig åt forskning.

Lärare med en anställning som postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning inom anställningen. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.⁸

⁴ Formuleringen "prefekt eller motsvarande" inkluderar i detta avtal även till den vilken prefekten delegerat uppgiften.

⁵ Härunder även lärare inom konstnärlig verksamhet anställda med stöd av Högskoleförordningen 4 kap. 10 §

⁶ Detta gäller även lärare som uppnått ettårsgränsen inom en tvåårsperiod.

⁷ Inkluderar även lärare anställda med stöd av Högskoleförordningen 4 kap. 10 §

⁸ Stipendiefinansierade postdoktorer omfattas inte av arbetstidsavtal för lärare.

För de lärare som inte innefattas av ovan⁹ samt för adjungerade professorer, gästprofessorer, adjungerade universitetslektorer, adjungerade universitetsadjunkter samt gästlärare regleras fördelning av arbetsuppgifterna enligt enskild överenskommelse mellan berörd lärare och prefekt eller motsvarande.

För de lärare, inom dessa kategorier, som bedriver utbildning bör tid avsättas för högskolepedagogisk meritering om denna saknas.

4 § Plan för tjänstgöring

En plan för tjänstgöring ska utarbetas för varje lärare för en planeringsperiod. Med planeringsperiod avses kalenderår eller läsår.¹⁰ Planen ska följa planeringsperioden. Prefekt eller motsvarande ska i förväg definiera vilken planeringsperiod som gäller.

I en utarbetad plan för tjänstgöring fastläggs omfattning och förläggning av arbetsuppgifter inom områdena:

- utbildning inklusive kompetensutveckling samt samverkansuppgifter relaterade till utbildning
- forskning inklusive kompetensutveckling samt samverkansuppgifter relaterade till forskning
- kompetensutveckling som ej kan hänföras till utbildning och forskning
- kollegialt ansvarstagande
- övriga arbetsuppgifter, exempelvis arbetsplatsrelaterad mötestid samt administration kopplat till den egna anställningen
- klinisk tjänstgöring¹¹

Vid fastställande av tilldelad tid för utbildning ska särskild hänsyn tas till vilket för- och efterarbete (inklusive examination) som krävs med hänsyn till undervisningens och ämnets karaktär, undervisningens uppläggning och metod samt lärarens kompetens och erfarenhet av undervisning inom kursen eller området. Av planen ska framgå fördelningen, i procentandel av årsarbetstiden eller i klocktimmar, av lärarens arbetsuppgifter. All tid utöver årsarbetstiden ska ersättas enligt kap 2 § 6 i detta avtal.

För att undvika orimliga arbetstoppar ska den anställde lärarens hela tjänstgöringstid i möjligaste mån läggas ut jämnt fördelad under året. Om det i undantagsfall under enstaka månader läggs ut arbetsuppgifter utöver full tjänstgöringstid ska i normalfallet denna tid kompenseras med motsvarande mindre tid under andra delar av samma planeringsperiod.

Det är viktigt att säkerställa balans i lärarnas tjänstgöring inom årsarbetstiden och att reellt utrymme ges för de olika aktiviteterna som ingår i planen för tjänstgöring. Det är också viktigt att i utformning och uppföljning av planen för tjänstgöring bevaka lärarens, över tid, reella arbetsbelastning och balans mellan arbetsuppgifter för att därigenom främja en god arbetsmiljö och goda arbetsbetingelser.

⁹ Gäller tidsbegränsat anställda lärare med en anställningstid kortare än ett år.

¹⁰ Undantag kan göras på individnivå när särskilda skäl föreligger.

¹¹ Endast anställningar som kombinerar en läraranställning med klinisk befattning vid sjukvårdshuvudman omfattas härav.

I planen ska översiktligt framgå hur föregående år har utfallit med avseende på arbetsuppgifternas fördelning och omfattning. Därigenom skapas förutsättningar för att särskilt uppmärksamma lärarens balans i tjänstgöringen samt förekomsten av eventuellt genererad övertid från föregående period. Dessutom ska det finnas en översiktlig plan för nästkommande år.

Planen fastställs av prefekt eller motsvarande normalt en gång per år. Planen ska följa planeringsperioden och utformas i samråd med läraren. Den ska signeras av läraren och prefekten eller motsvarande. Planen ska skickas till den fackliga organisation som den anställde tillhör senast två veckor innan den träder i kraft.¹² Även i de fall som berörd lärare ej godkänner planen ska den skickas till den fackliga organisation som den anställde tillhör utan dennes signatur.

Planen upprättas på den av parterna gemensamt utformade blanketten, alternativt genom IT-system för bemanningsplanering av lärares arbetstid, vilka i båda fallen ska uppfylla de formella kraven enligt ovan.

I det fall berörd arbetstagarorganisation påkallar förhandling rörande plan för tjänstgöring gäller följande bestämmelser: Om parterna inte enas vid en förhandling eller om förhandling inte begärts inom en arbetsvecka får arbetsgivaren besluta i frågan.

Oberoende av om en förhandling påkallats enligt ovan, har lokal arbetstagarorganisation rätt att påkalla överläggning med berörd prefekt om plan för tjänstgöringens innehåll. Denna informations- och förhandlingsskyldighet ersätter arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL.

Mindre justeringar av planen kan göras under tjänstgöringsperiodens gång efter samråd med läraren. Vid omfattande justeringar av planen ska reviderad plan undertecknas av såväl prefekt eller motsvarande som berörd lärare och därefter inskickas till den fackliga organisation som läraren tillhör senast två veckor efter underskrift. Samråd om sådan förändring bör inledas omedelbart efter att de omständigheter som föranleder förändringen blivit kända. Vid oenighet om justering av plan gäller vad som ovan sagts om oenighet vid fastställande av plan för tjänstgöring.

5 § Närvaro på arbetsplatsen

Universitetslärare har årsarbetstid, vilket innebär ett stort mått av frihet i var och när arbetsuppgifterna utförs. Lärare ska dock vara tillgängliga på arbetsplatsen i den omfattning verksamheten och arbetsuppgifterna kräver. Prefekt eller motsvarande avgör när verksamhetsskäl kräver närvaro på arbetsplatsen.

6 § Övertid och mertid

En lärares samtliga arbetsuppgifter ska normalt rymmas inom årsarbetstiden men kan variera under året. All tid utöver årsarbetstid ska betraktas som övertid alternativt mertid och ersättas därefter. Övertid och mertid regleras normalt en gång per kalenderår alt. läsår i samband med planeringsperiodens slut.

¹² Detta innebär att plan för tjänstgöring i normalfallet ska vara upprättad före planeringsperiodens start.

Övertid/mertid ska normalt inte förekomma. Om behov av övertidstjänstgöring ändå uppkommer bör i första hand lärare som frivilligt åtar sig sådant arbete anlitas. Om det under planeringsperioden uppkommer särskilda behov utöver årsarbetstiden kan prefekt eller motsvarande beordra övertid/mertid. Övertid/mertid får tas ut med högst 150 respektive 175 timmar per kalenderår, All övertid och mertid ska vara beordrad och/eller godkänd samt ska dokumenteras.

Övertid ska ersättas i form av pengar eller alternativt kompenseras med ledighet under kommande planeringsperiod efter överenskommelse. Ledigheten under kommande planeringsperiod ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

Doktorander kan inte åläggas mertid/övertid.

6 a § Mertid

Mertid regleras, utöver vad som anfört i 6 § ovan, enligt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, 4 kap, §§ 11–12.

6 b § Övertid

Övertid regleras, utöver vad som anfört i 6 § ovan, enligt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, 4 kap, §§ 20–22. Vid beräkning av övertidstillägg tillämpas dock följande ersättningar.

Övertidstillägg per timme, utbetalas oavsett kompensationsform enligt följande:
Enkel övertid med 1/90 av den individuella lönen per månad. Kvalificerad övertid med 1/70 av den individuella lönen per månad.

7 § Kvälls- och helgundervisning

Obekvämlighetstillägg:

För schemalagd undervisningstimme som till minst hälften fullgörs vardagar efter klockan 18.00 utgår ett lönetillägg med 120 kronor och för lördagar, söndagar och helgdagar ett lönetillägg med 150 kronor.

Obekvämlighetstillägg kan inte kombineras med övertidstillägg.

8 § Tolkning och utvärdering av avtalet

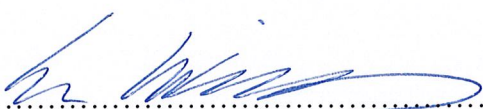
I det fall det föreligger oenighet rörande detta avtals tolkning åtar sig parterna att, med gott uppsåt, inlåta sig i överläggningar i syfte att finna en gemensam lösning på den uppkomna oenigheten. En sådan ömsesidig skyldighet till överläggningar föreligger även i en situation då villkoren och förutsättningarna för verksamhetens bedrivande har förändrats på ett oförutsett och omfattande sätt.

Parterna förbinder sig att följa upp arbetstidsavtalet och dess faktiska tillämpning. I syfte att analysera om den lokala tillämpningen av avtalet har fungerat i enlighet med avtalets syfte och intention ska en årlig partsgemensam uppföljning ske på fakultets- och institutionsnivå de första två åren efter avtalets ikraftträdande och därefter vartannat år.

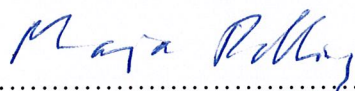
Parterna är vidare överens om att göra en utvärdering av arbetstidsavtalet som helhet fyra år efter avtalets ikraftträdande. Utvärderingen ska ske på universitetsgemensam nivå. Formerna för uppföljning och utvärdering sker enligt närmare överenskommelse mellan parterna. Ett år innan utvärdering av avtalet äger rum ska parterna gemensamt definiera metod och specifika frågeställningar för utvärderingen. Uppföljningen och utvärderingen av avtalet kan ligga till grund för revidering och vidareutveckling av detsamma.

9 § Giltighetstid och uppsägning

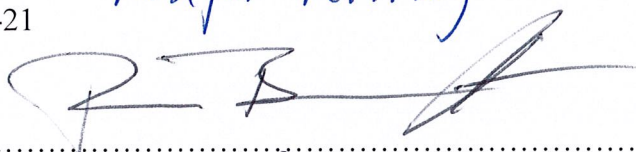
Detta avtal gäller tills vidare från och med 2023-01-01. Uppsägning av avtalet sker med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.



.....
För Göteborgs universitet *EVA WIBERG*
2022-04-21



.....
För Saco-S *Maja Pelling*
2022-04-21



.....
För OFR *PETER BRANDT*
2022-04-21



.....
För SEKO *SALIMA KHAMCHANE*
2022-04-21

