

Freund

10.6.2021

UKTA

Del A

Allmän del

I Tillämpning och arbetsfred

§ 1 Tillämpningsområde

- mom. 1** Detta tjänste- och arbetskollektivavtal (UKTA) tillämpas på anställningsvillkoren för undervisningspersonalen i kommunala och samkommunala skolor, läroanstalter, daghem och sjukhus samt i klubbverksamhet enligt den lag om småbarnspedagogik som gäller 1.6.2021. På undervisningspersonalen i skolor och läroanstalter iakttas dessutom AKTA i tillämpliga delar, om inget annat följer av detta tjänste- och arbetskollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Lönen för en ledande rektor i en samkommun bestäms enligt AKTA kap. II § 17.

- mom. 2** Vad som i detta avtal har överenskommits om anställningsvillkoren för tjänsteinnehavare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om anställningsvillkoren för lärare i arbetsavtalsförhållande som utför motsvarande arbete och vice versa.
- mom. 3** Om man i detta avtal har kommit överens om arvodesgrunden för en viss specificerad uppgift, tillämpas samma arvodesgrund också när en lärare har getts en motsvarande uppgift som lokalt benämns på ett sätt som avviker från avtalet.
- mom. 4** I detta avtal avses med kommun både kommun och samkommun.

Freund

10.6.2021

III Arbetstid

§ 31 Arbetstidsformer

Undervisningspersonalens arbetstider framgår av respektive del och/eller bilaga.

Tillämpningsanvisning

Undervisningspersonalens arbetstidsformer är följande (förteckningen efter varje arbetstidsform är inte uttömmande, utan ska betraktas som exempel):

- 1 Arbetstid baserad på undervisningsskyldighet och övertimmar
 - lärare i grundskolor
 - lärare i gymnasier
 - lärare vid läroanstalter för yrkesutbildning, med undantag av punkt 2, till 31.7.2020
- 2 Helhetsarbetstid (byråarbetstid anpassad efter läroanstaltens verksamhet, AKTA kap. III § 8)
 - rektorer för grundskolor och gymnasier och innehavare av biträdande rektorstjänst i grundskolor och gymnasier
 - rektorer för läroanstalter för yrkesutbildning, biträdande rektorer, vuxenutbildningsföreståndare till 31.7.2020 och studiehandledare till 31.7.2020
 - heltidsanställd undervisningspersonal vid social- och hälsovårdsläroanstalter och skogsbruksläroanstalter, till 31.7.2020
- 3 Arbetstider baserade på årsarbetstimmar
 - lektorer i elevhandledning i grundskolor
 - lärare vid medborgarinstitut
 - studiehandledare och speciallärare med årsarbetstid vid gymnasier och vuxengymnasier
- 4 Arbetstid på 38 timmar och 45 minuter, till 31.7.2020
 - lärare vid yrkesutbildningscenter för vuxna

Freund

10.6.2021

5 Årsarbetstid

- lärare vid yrkesläroanstalter.

Arbetstiden för timlärare vid medborgarinstitut, folkhögskolor, konstskolor för barn och unga samt för timlärare i bisyssla i tjänsteförhållande vid olika skolor och läroanstalter bestäms enligt arbetsavtalet eller enligt respektive bestämmelse som gäller för timlärare i tjänsteförhållande.

6 Arbetstidsformer för undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken (del G)

- Allmän arbetstid (AKTA kap. III § 7)
- Periodarbetstid (AKTA kap. III § 9) kan bli tillämplig vid ett daghem eller sjukhus med verksamhet dygnet runt om tillämpningsförutsättningarna för periodarbete uppfylls.

VI Gemensamma lärare

§ 47 Tillämpningsområdet för bestämmelser som gäller gemensamma lärare

mom. 1 Om arbetsgivaren har ålagt en lärartjänsteinnehavare undervisning och/eller annat arbete enligt olika utbildningslagar vid någon annan läroanstalt än den egna, eller om arbetsgivaren har ålagt läraren undervisning och/eller annat arbete enligt en och samma utbildningslag i olika administrativt sett självständiga läroanstalter, tillämpas bestämmelserna i detta kapitel på tjänsteinnehavaren, om inget annat följer av mom. 2.

mom. 2 Detta kapitel tillämpas inte på lärartjänsteinnehavare som undervisar i både en grundskola och ett gymnasium, i två eller flera grundskolor eller i två eller flera gymnasier, om inte arbetsgivaren bestämt att läraren utöver den grundläggande utbildningen och/eller gymnasieundervisningen ska undervisa inom yrkesutbildning, yrkesinriktad vuxenutbildning, fritt bildningsarbete eller grundläggande konstundervisning någon annanstans än i grundskolan/gymnasiet.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas varken på lärartjänsteinnehavare som undervisar vid läroanstalter med yrkesutbildning på flera områden eller på lärare

inom småbarnspedagogiska enheter i del G.

VIII Uppsägningstider för undervisningspersonal

Freund

10.6.2021

§ 58 Uppsägningstider

- mom. 1** När arbetsgivaren säger upp en tillsvidareanställd tjänsteinnehavare eller arbetstagare är uppsägningstiden minst
- 14 dagar, om anställningen fortgått i högst 1 år
 - en månad, om anställningen fortgått utan avbrott i över 1 år, men högst 4 år

 - två månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över 4 år, men högst 8 år

 - fyra månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över 8 år, men högst 12 år

 - sex månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över 12 år.
- mom. 2** När en tillsvidareanställd tjänsteinnehavare eller arbetstagare säger upp sig är uppsägningstiden minst
- 14 dagar, om anställningen fortgått i högst 5 år
 - en månad, om anställningen fortgått utan avbrott i över 5 år,
 - två månader om det är fullmäktige som utnämner tjänsteinnehavare.

Tjänsteinnehavare

- mom. 3** I fråga om visstidsanställda tjänsteinnehavare är uppsägningstiden 14 kalenderdagar för båda parterna.
- mom. 4** Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. På begäran av eller med samtycke av tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än vad som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

När man räknar ut den anställningstid som bestämmer uppsägningstidens längd, beaktas endast den tid under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren utan avbrott varit anställd av arbetsgivaren i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. För en tjänsteinnehavare beaktas tid i arbetsavtalsförhållande endast om den anställde omedelbart har övergått från arbetsavtalsförhållandet till ett tjänsteförhållande. För en arbetstagare beaktas på motsvarande sätt tid i tjänsteförhållande endast om personen omedelbart har övergått från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Till exempel moderskapsledighet, värnplikt eller

Freund

10.6.2021

studieledighet avbryter inte ett anställningsförhållande. Tid som värnpliktig räknas dock inte in i anställningens längd.

Denna paragraf tillämpas inte på dem som omfattas av del G.

Del G

Undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken

I Tillämpning

§ 1 Tillämpningsområde

- mom. 1 Denna del tillämpas på undervisningspersonal som uppfyller behörighetsvillkoren och som arbetar som lärare inom småbarnspedagogik, speciallärare inom småbarnspedagogik eller daghemsföreståndare på daghem och sjukhus samt i klubbverksamhet enligt den lag om småbarnspedagogik som gäller 1.6.2021.

Tillämpningsanvisning

Med personer som uppfyller behörighetsvillkoren avses personer som har behörighet enligt 26 §, 30 § eller 31 § i lagen om småbarnspedagogik 540/2018.

Med personer som uppfyller behörighetsvillkoren avses också personer som har behörighet att i enlighet med övergångsbestämmelserna i 75 § i lagen om småbarnspedagogik verka i sådana uppgifter som avses i 26 §, 30 § eller 31 § i lagen.

Därtill uppfyller den som har behörighet enligt 7 § i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) behörighetsvillkoren för en förskolelärare inom småbarnspedagogiken.

- mom. 2 Utöver del G tillämpas på undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken följande bestämmelser i UKTA del A:

I Tillämpningsområde och arbetsfred

§ 1 Tillämpningsområde mom. 1, 2 och 4

§ 4 Arbetsfred

Freund

10.6.2021

III Arbetstidsformer

§ 31 Arbetstidsformer

mom. 3 På undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken tillämpas dessutom följande bestämmelser i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA):

Kapitel I Allmän del

§ 2 (avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor), § 4 (lokala avtal), § 5 (arbetsgivarens allmänna rättigheter), § 6 (tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar), § 7 (tjänsteutövning), § 8 (anställningen fortsätter utan avbrott), § 9 (uppvisande av läkarintyg), § 10 (arbetstagarens uppgifter).

Kapitel II Löner

§ 1 (de anställdas rätt till lön), § 2 (grundläggande lönebegrepp), § 4 (deltidslön), § 5 (protokollsanteckningen om ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig), § 7 (lönesättning), § 8 (anställda utanför lönesättningen), § 11 (individuellt tillägg), § 13 (resultatbonus), § 14 (engångsarvode), § 15 (rekryteringstillägg), § 16 (språktillägg), § 18 (lönebetalning), § 19 (uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad), § 20 (kvittningsrätt och återkrav av lön), § 21 (lön under avstängning från tjänsteutövning).

Kapitel III Arbetstid (i tillämpliga delar)

Kapitel IV Semester

Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Kapitel VI Ersättningar för kostnader och naturaprestationer

Kapitel VII Förtroendemän

Kapitel VIII Permittering, ombildning till deltidсанställning, anställningens upphörande

Bilaga 16 Ersättningar för resekostnader

II Löner

På lönen för undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken tillämpas utöver de ovan nämnda bestämmelserna i AKTA även bestämmelserna i detta lönekapitel.

§ 2 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

1. uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande lön (exklusive naturaförmåner)
2. individuellt tillägg

Freund

10.6.2021

3. arbetserfarenhetstillägg och årstillägg
4. fjärrortstillägg (beviljat senast 31.12.2011 enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011)
5. språktillägg
6. rekryteringstillägg
7. förtroendemannaersättning
8. ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig.

Tillämpningsanvisning

Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön.

Protokollsanteckning om årstillägg

Det årstillägg som betalats 31.8.2004 kvarstår fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningen hos kommunen eller samkommunen fortgår utan avbrott, om inget annat föranleds av AKTA kap. II § 4.

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

§ 3 Lönesystemet

Lönesystemet har som mål att främja kommunernas och samkommunernas resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftiga löner för kommunsektorn. Lönesystemet stöder verksamhetsstrategin, har en positiv effekt på organisationens mål och utgör en fast del av ledningen. Målen eftersträvas med hjälp av rättvisa löner som grundar sig på

1. arbetsuppgifterna och deras svårighetsgrad (uppgiftsrelaterad lön)
2. yrkesskicklighet och arbetsprestationer (individuellt tillägg)
3. anställningstiden (arbetserfarenhetstillägg)
4. resultaten (resultatbonus)

Dessutom kan arbetsgivaren betala andra tillägg, arvoden eller ersättningar som anges särskilt i AKTA.

Tillämpningsanvisning

Det lönesystem som används i kommunen eller samkommunen ska uppfylla de mål som satts för ett bra och fungerande lönesystem. Lönesystemet ska ses över regelbundet.

Freund

10.6.2021

Vid förändringar som innebär att de anställda får en ny arbetsgivare ska för den nya arbetsgivaren utvecklas ett eget lönesystem som ersätter de tidigare lönesystemen. Det nya lönesystemet kan vara ett system som använts redan tidigare.

Lönerna enligt de tidigare lönesystemen ska i mån av möjlighet samordnas med lönerna enligt det nya system som valts. Samordningen inleds med de uppgiftsrelaterade lönerna. Den nya lönenivån bestäms enligt arbetsvärderingssystemet i det nya lönesystemet. Om den uppgiftsrelaterade lönen är lägre än vad det nya lönesystemet förutsätter är det meningen att lönerna höjs stegvis till nivån enligt det nya lönesystemet. Övergångsperiodens längd beror på löneskillnaderna, kostnaderna och arbetsgivarens ekonomiska situation. En plan inklusive tidsplaner och kostnadsberäkningar ska göras upp över införandet av det nya lönesystemet och samordningen av lönerna.

Om den gamla uppgiftsrelaterade lönen är högre än motsvarande lön enligt det nya lönesystemet och uppgifterna inte förändrats väsentligt bibehålls den gamla uppgiftsrelaterade lönen, om man inte lokalt avtalar om något annat. De löneskillnader som olikheterna i de olika lönesystemen ger upphov till minskar när den uppgiftsrelaterade lönen enligt det nya lönesystemet höjs. Det finns skäl att dokumentera löneskillnader och grunden för dem (kommunstrukturlagen eller tvingande bestämmelser om överlåtelse av rörelse). Målet är lika lön för lika krävande uppgifter.

Vid sammanslagningar kan det individuella tillägget sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller till följd av en betydlig försämring av arbetsprestationen av skäl som beror på den anställde själv, om man inte lokalt avtalar om något annat.

Förhandlingar om dessa frågor och det praktiska genomförandet förs på lokal nivå mellan den nya arbetsgivaren och representanterna för huvudavtalsorganisationerna. Hur förhandlingarna ska genomföras och hur man ska gå tillväga avtalas lokalt.

Protokollsanteckning om projektanställda med helhetslön

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som betalats helhetslön enligt § 15 i lönekapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 (AKTA 2010–2011) betalas fortfarande lön enligt denna bestämmelse så länge anställningen är i kraft.

§ 4 Uppgiftsrelaterad lön

- mom. 1 När den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare fastställs eller överenskomms är bestämningsgrunden i första hand arbetets svårighetsgrad.

Tillämpningsanvisning

1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen

Arbetsvärderingen bör basera sig på en uppgiftsbeskrivning som anger arbetsuppgifternas syfte och väsentliga innehåll och de centrala uppgiftshelheter som ingår i arbetet. Uppgiftsbeskrivningen bör ha en klar och tydlig struktur.

Freund

10.6.2021

Uppgiftsbeskrivningarna utarbetas i samarbete mellan arbetsgivarens representant och den anställde eller, om det är fråga om att utarbeta en modellbeskrivning, med en representant för yrkesgruppen.

Arbetsgivaren fastställer uppgiftsbeskrivningen. Den utgör inte en del av arbetsavtalet och arbetsgivaren kan sålunda vid behov justera den. Den berörda tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska på begäran ges en kopia av den fastställda uppgiftsbeskrivningen. Se § 5 i denna del beträffande väsentliga ändringar i en arbetstagares uppgifter och 23 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare beträffande väsentliga ändringar i en tjänsteinnehavares uppgifter (hänvisningsbestämmelse).

Uppgiftsbeskrivningarna ska vara sinsemellan jämförbara så att uppgifterna kan värderas objektivt. Separata uppgiftsbeskrivningar behöver inte utarbetas för anställda som utför samma slags uppgifter. Om flera anställda utför samma slags uppgifter kan man till exempel utarbeta en modellbeskrivning och komplettera den vid behov.

Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade. När den uppgiftshelhet som fastställts i den anställdes uppgiftsbeskrivning ändras eller det har gjorts ändringar i den som är större än ringa, bör beskrivningen justeras enligt den förändrade situationen. Samtidigt bedöms svårighetsgraden på nytt för att man ska få reda på vilka förändringar som skett i den totala svårighetsgraden. Sedan bedöms de eventuella effekterna av förändringarna på de uppgiftsrelaterade lönerna. (Se § 5 i denna del: Väsentlig förändring i uppgifterna).

2 Värderingsfaktorer

Vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad beaktas det kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme), vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet, ledarskap och inverkan på verksamhetsförutsättningarna), vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens) samt arbetsmiljön, om inte den behöriga myndigheten beslutar tillämpa andra objektiva värderingsfaktorer som bestäms på förhand.

Kunnande

Kunnandet beskriver hur djupa, omfattande och breda kunskaper och färdigheter den anställde behöver ha förvärvat genom utbildning och arbetserfarenhet och i hur hög grad arbetet kräver självständigt omdöme. I fråga om kunskaper bedöms vilken utbildning som behövs (grundläggande yrkesutbildning, vidareutbildning och kompletterande utbildning) och vilka nya kunskaper den anställde måste tillägna sig för att upprätthålla sin yrkesskicklighet. I fråga om färdigheter bedöms hur gedigen och bred arbetserfarenhet och hurdana specialkunskaper som behövs och i vilken mån den anställde förutsätts kunna göra helhetsbedömningar. När det gäller färdigheter bedöms också i vilken utsträckning arbetet förutsätter att den anställde behärskar flera uppgiftsområden och kan hantera många olika saker samtidigt eller har vitt skilda kunskaper och färdigheter. I fråga om omdöme bedöms i vilken mån arbetet förutsätter självständigt omdöme, vilket påverkas av hur ingående anvisningar det finns för arbetet. Också självständig uppsättning av mål utifrån fackområdets och organisationens värderingar och mål beaktas.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar och ansvar avser de verkningar och den betydelse som arbetet har för kommuninvånarna/kunderna och arbetsplatsen i fysiskt, psykiskt, socialt och

Freund

10.6.2021

ekonomiskt hänseende. Verkningarna bedöms enligt uppgiftsområdenas omfattning (olikhet, mängd) och hur varaktiga verkningar arbetet har (Är de långvariga? Går de att ändra?). I sakkunnig-, lednings- och chefsuppgifter betonas den anställdes inflytande på och ansvar för verksamhetsförutsättningarna, resultatet och effekterna och för att arbetsenheterna fungerar. Verknings på verksamhetsförutsättningarna förekommer på alla organisationsnivåer.

Samarbetsförmåga

Samarbetsförmåga avser sådan interaktionsförmåga och social kompetens som behövs vid kundkontakter och på arbetsplatsen. I fråga om interaktion bedöms i vilken grad initiativförmåga och målinriktning behövs när det gäller att informera och kommunicera. I fråga om social kompetens bedöms i vilken grad den anställde behöver kunna sätta sig in i en annan människas situation.

Arbetsmiljö

När det gäller arbetsmiljö beaktas fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer som hänför sig till arbetet och som avviker från det normala och inte kan avhjälpas genom arbetarskyddsåtgärder.

3 Omständigheter som ska beaktas i arbetsvärderingen

3.1 Utbildning

Den anställdes utbildning eller erfarenhet påverkar inte arbetets svårighetsgrad, utan den avgörs alltid på basis av de verkliga arbetsuppgifterna. Som villkor för tillämpning av en lönepunkt anges däremot ofta en utbildningsnivå som är avsedd att beskriva den kunskapsnivå som behövs för att sköta uppgifter inom lönepunkten. Om det av en anställd förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges för lönepunkten eller ytterligare specialiseringsutbildning eller vidareutbildning, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Även om behörighetsvillkoren inte förutsätter sådan extra kompetens kan den anställdes extra kompetens eller färdigheter som förvärvats via erfarenhet i praktiken leda till att den anställde ges uppgifter som är mer krävande än normalt, vilket ska beaktas när den uppgiftsrelaterade lönen bestäms. När en anställd har en mer omfattande utbildning än vad som krävs tilldelas han eller hon kanske inte mer krävande uppgifter än andra, men kunnandet kan utnyttjas i vissa situationer, och för denna potential kan det vara motiverat att betala ett individuellt tillägg.

Se även § 4 mom. 2.

3.2 Extra uppgifter och extra ansvar

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan ges extra uppgifter utöver de vanliga och extra ansvar, vilket påverkar arbetets svårighetsgrad och därmed också den uppgiftsrelaterade lönen. Om extra uppgifter eller ansvar ges för en viss tid kan den uppgiftsrelaterade lönen vid behov höjas tillfälligt (i § 5 bestäms hur väsentliga ändringar i uppgifterna påverkar den uppgiftsrelaterade lönen). Extra uppgifter och ansvar kan till exempel vara att en anställd tillfälligt är chef för en enhet eller ett ansvarsområde, har ledningsansvar för en enhet eller ett team, fungerar som ersättare för en direktör eller chef eller ansvarar för en krävande uppgiftshelhet som andra i samma lönepunkt inte har ansvar för.

Freund

10.6.2021

3.3 Chefsställning

Trots att jämförelsen av arbetets svårighetsgrad görs mellan anställda i samma lönepunkt behövs ibland en parallell granskning i förhållande till andra lönepunkter. Till exempel bör chefernas och de underställdas uppgiftsrelaterade löner stå i rätt förhållande till varandra oberoende av om de hör till samma lönepunkt eller till olika punkter. I regel ska chefs uppgiftsrelaterade lön vara klart högre än de underställdas, om det inte finns en särskild grundad anledning att avvika från detta. När den uppgiftsrelaterade lönen för anställda i lednings- eller chefsuppgifter bestäms, ska man beakta bland annat enhetens storlek, omfattningen av ansvarsområdets eller enhetens serviceutbud, produktionen av specialtjänster och andra särdrag, kravet på samverkan med andra förvaltningsgrenar och serviceproducenter och chefsarbetets betydelse för resultatet och verksamhetsförutsättningarna.

4 Värderingssystem och arbetsvärdering

Med värderingsfaktorerna som grund utarbetas ett värderingssystem för arbetsvärderingen.

Det är rekommendabelt att arbetsvärderingen görs genom en helhetsvärdering som bygger på objektiva värderingsfaktorer som bestämts på förhand.

Olika värderingsfaktorer kan ha olika vikt. Det kunnande som behövs i arbetet väger tyngst.

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan. Arbetsvärderingen kan utsträckas till att gälla uppgifter i olika lönepunkter i en lönebilaga, när uppgifterna är jämförbara med varandra, till exempel 06RUO020–06RUO060 som gäller kostservicepersonal. Lokalt kan man ändå använda också en mer omfattande jämförelse, om det gemensamt anses ändamålsenligt.

Innan ett nytt värderingssystem införs eller när värderingssystemet ändras ska förhandlingar föras med förtroendemännen för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som värderingssystemet kommer att tillämpas på. Arbetsgivaren fattar i sista hand beslut om värderingssystemet. En skriftlig beskrivning av värderingssystemet bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet.

Med jämna mellanrum bör man utvärdera hur värderingssystemet fungerar. Helhetsvärderingen bör utföras på så jämförbara och enhetliga grunder som möjligt.

Helhetsvärderingen bör bygga på

- en skriftlig uppgiftsbeskrivning som utarbetats för arbetsvärderingen (se punkt 1)
- värderingsfaktorer (se punkt 2)
- omständigheter som ska beaktas i arbetsvärderingen (utbildning, extra uppgifter och extra ansvar, chefsställning) (se punkt 3)
- värderingssystemet (se punkt 4).

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms utgående från helhetsvärderingen (se punkt 5).

Freund

10.6.2021

Det är meningen att frågor som gäller tillämpningen av arbetsvärderingen och värderings-systemet ska avgöras lokalt.

5 Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen

När arbetsgivaren bestämmer den uppgiftsrelaterade lönen med stöd av sin prövningsrätt ska arbetets svårighetsgrad beaktas så objektivt som möjligt.

Målet är att de uppgiftsrelaterade lönerna i en lönepunkt ska stå i sådan proportion till varandra som arbetets svårighetsgrad förutsätter.

Även om det vid jämförelsen av arbetets svårighetsgrad inte framgår avgörande skillnader för anställda som hör till samma lönepunkt, betyder det inte att grundlönen i lönepunkten automatiskt ska användas. Vid arbetsfördelningen har de anställda inom lönepunkten kanske tilldelats dels mer, dels mindre krävande uppgifter men den totala svårighetsgraden är ungefär den samma. I så fall bör den uppgiftsrelaterade lönen ligga på ungefär samma nivå för alla, men nivån kan vara betydligt högre än grundlönen. Det kan också förekomma avsevärda skillnader i arbetets svårighetsgrad inom lönepunkten och då kan även de uppgiftsrelaterade lönerna variera mycket.

Utöver arbetets svårighetsgrad påverkas nivån på den uppgiftsrelaterade lönen bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom yrkesgruppen och av arbetsgivarens löneprinciper.

Den behöriga myndigheten beslutar om nivån på den uppgiftsrelaterade lönen. För arbetstagarnas del kommer man överens om den uppgiftsrelaterade lönen i arbetsavtalet. Den uppgiftsrelaterade lönen kan bestämmas på nytt när ett nytt tjänsteförordnande ges eller ett nytt arbetsavtal ingås, till exempel vid förlängning av vikariat.

Lönen för anställda utanför lönesättningen bestäms enligt § 8 i lönekapitlet i AKTA.

6 Sänkning av den uppgiftsrelaterade lönen

Den uppgiftsrelaterade lönen kan sänkas endast i de fall som avses i § 5.

-
- mom. 2 Oberoende av om den anställde uppfyller de behörighetsvillkor som anges i lagstiftningen eller som den behöriga myndigheten fastställt, ska den uppgiftsrelaterade lönen i första hand bestämmas utgående från arbetets svårighetsgrad. Om den anställde inte uppfyller behörighetsvillkoren kan den uppgiftsrelaterade lönen ändå vara högst 10 % lägre än vad den ifrågavarande lönebestämmelsen i lönesättningen förutsätter.

Tillämpningsanvisning

Se utbildningsangivelserna i tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 1 punkt 1 och 2 i lönekapitlet i AKTA.

Om den anställde uppnår den behörighet som förutsätts, höjs den uppgiftsrelaterade lönen till åtminstone grundlönen enligt lönepunkten från ingången av den månad som följer efter att den anställde visat upp ett intyg över kompetensen.

Freund

10.6.2021

§ 5 Väsentliga ändringar i uppgifterna

mom. 1 Om svårighetsgraden i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter ändras väsentligt för minst två veckor på grund av övergång till en annan tjänst eller befattning eller på grund av omorganisering av uppgifter, justeras den uppgiftsrelaterade lönen i det fall att den inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.

Den uppgiftsrelaterade lönen justeras:

- 1 vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre
- 2 åtta veckor efter att uppgifterna ändrats, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är lägre
- 3 räknat från tidpunkten för ändringen, om arbetstagaren på egen begäran söker sig till ett mindre krävande arbete eller omplacering i andra uppgifter har erbjudits arbetstagaren som alternativ till permittering eller
- 4 vid tidpunkten för övergång till en annan tjänst.

mom. 2 Vid semestervikariat sänks den uppgiftsrelaterade lönen inte, och en höjning kan komma i fråga endast om vikariatet pågår i minst två veckor i sträck. I så fall höjs lönen när vikariatet börjar.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Förändringen i uppgifternas svårighetsgrad kan grunda sig på att den anställde till exempel övergår till en annan tjänst eller befattning, att den anställde får en tilläggsuppgift för viss tid eller att uppgifternas svårighetsgrad ändras så att de blir väsentligt mindre eller mer krävande. Om uppgifterna ändras för en viss tid och den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre än den tidigare, sänks den uppgiftsrelaterade lönen omedelbart då den utsatta tiden gått ut.

Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna, till exempel tillfälliga chefsvikariat eller andra vikariearrangemang, har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen.

Med ändringar i uppgifterna avses också ändringar i tjänsteutövningsskyldigheten.

Som alternativ till permittering ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete som anges i arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns kan arbetsgivaren erbjuda annat arbete som kan anses lämpligt med beaktande av arbetstagarens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga räknat från omplaceringen. Vid permittering av en tjänsteinnehavare iakttas motsvarande principer.

§ 6 Arbetserfarenhetstillägg

Freund

10.6.2021

mom. 1

Arbetsferahenhetstillägget, som baserar sig på arbetsferahenhet, är 3 % av den uppgiftsrelaterade lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i minst 5 år och 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i minst 10 år

1. har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos kommunen eller samkommunen
2. har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna eller
3. har arbetat inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, maximalt 5 år sammanlagt.

Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro.

Tillämpningsanvisning

Arbete inom samma bransch anses vara av väsentlig nytta (punkt 2). Enbart ägarförhållande eller delägarskap anses inte vara av väsentlig nytta (punkt 3). Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga för den behöriga myndigheten och avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

Samma tidsperiod godkänns bara en gång som tid som berättigar till arbetsferahenhetstillägg.

Ändringarna i punkt 2 och 3 tillämpas på anställningsförhållanden som börjar 1.1.2012 eller senare.

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare övergår till ett annat tjänsteförhållande eller när en arbetstagares uppgifter hos samma arbetsgivare ändras väsentligt kan den tid som berättigar till arbetsferahenhetstillägg omprövas (mom. 1 punkt 2 och 3).

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren 31.12.2011 har minst 5 års/minst 10 års anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget enligt § 6 mom. 4 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011, överförs från det individuella tillägget en andel som motsvarar 5 procent/10 procent av den uppgiftsrelaterade lönen till ett nytt arbetsferahenhetstillägg på 3 procent/8 procent 1.1.2012. Det belopp som eventuellt återstår av det individuella tillägget kvarstår som individuellt tillägg.

mom. 2

Arbetsferahenhetstillägg betalas från början av den kalendermånad som följer på att anställningstiden uppfyllts. Den anställde ska visa upp en tillförlitlig skriftlig utredning över anställning hos andra arbetsgivare än kommunen/samkommunen och över

Freund

10.6.2021

företagsverksamhet. Utredningen bör visas upp inom en månad efter att anställningen inleddes. Om utredningen visas upp retroaktivt betalas det tillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

§ 7 Lönesättning

I fråga om bestämningen av lönen för anställda utanför lönesättningen (45999999), se § 8 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Lednings- och chefsuppgifter vid småbarnspedagogisk enhet (45000020)

Den huvudsakliga uppgiften för dem som hör till denna lönepunkt är att leda en småbarnspedagogisk enhet och/eller vara direkt chef för personalen. Till uppgifterna kan också höras deltagande i undervisning och fostran.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå. På personer som saknar behörighet enligt 26 §, 30 § eller 31 § i lagen om småbarnspedagogik 540/2018 tillämpas AKTA.

45000020 Grundlön	1.4.2021
	2 723,08 €

Till denna lönepunkt kan höras t.ex. föreståndare för en småbarnspedagogisk enhet, daghemsföreståndare och motsvarande lärare inom småbarnspedagogik som kontinuerligt verkar som direkta chefer.

Sakkunniguppgifter inom småbarnspedagogik (45000042)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med sakkunniguppgifter inom specialsmåbarnspedagogik, såsom specialundervisning och fostran av barn samt handledning av och stöd för den övriga personalen.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå. Uppgifterna förutsätter dessutom alltid också lämplig specialiseringsutbildning. På personer som saknar behörighet enligt 26 §, 30 § eller 31 § i lagen om småbarnspedagogik 540/2018 tillämpas AKTA.

45000042 Grundlön	1.4.2021
	2 631,77 €

Till denna lönepunkt kan höras t.ex. speciallärare inom småbarnspedagogik, ambulande/konsulterande specialbarntädgårdslärare och specialbarntädgårdslärare.

Undervisning och fostran inom småbarnspedagogik (45000044)

Freund

10.6.2021

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med undervisning och fostran av barn.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå. På personer som saknar behörighet enligt 26 §, 30 § eller 31 § i lagen om småbarnspedagogik 540/2018 tillämpas AKTA.

45000044 Grundlön	1.4.2021
	2 419,97 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. lärare inom småbarnspedagogik och barntädgårdslärare.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningen

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen, se § 7 och 8 i lönekapitlet i AKTA och § 4 i denna del med tillhörande tillämpningsanvisningar.

Lönepunkten bestäms utgående från den anställdes arbetsuppgifter och de förutsättningar som anges i lönepunkten. Enbart uppgiftsbeteckningen är inte avgörande.

Utbildning

Om det för en befattning som hör till lönepunkten förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges i lönepunkten eller specialiseringsutbildning på området, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Till exempel kan arbetsgivaren i lönepunkterna 45000020, 45000042 och 45000044 förutsätta lämplig högre högskoleexamen i stället för de examenskrav som nämns i lönepunkten. Se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 1 i denna del.

Chefsställning

I arbetsuppgifterna för dem som omfattas av lönebilagan kan ingå chefsuppgifter eller arbetsledning. Detta bör också beaktas i arbetsvärderingen. I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 1 i denna del.

Arbetsvärdering

Förändringar i verksamhetsbetingelserna (t.ex. sätten att producera tjänster förändras, tekniken, arbetsredskapen och arbetsmetoderna utvecklas och kraven på kundservicen ökar) kan påverka arbetsuppgifternas innehåll. När arbetsuppgifterna ändras bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och uppgifternas svårighetsgrad omvärderas. Se punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 1 i denna del.

Exempel på extra uppgifter och extra ansvar är ansvar för en krävande uppgiftshelhet som andra som hör till samma lönepunkt inte har. Inom småbarnspedagogiken är ansvar för förskoleundervisningen ett exempel på en sådan uppgift i arbetet med undervisning och fostran. Andra exempel inom bl.a. vård- och omsorgsuppgifter är ledning och uppföljning av vården för långtidssjuka barn samt genomförande av läkemedelsbehandling.

Freund

10.6.2021

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan.

§ 8 Vissa arbetstidsbestämmelser

mom. 1 Särskilda bestämmelser om arbetstiden för daghemsföreståndare, lärare inom småbarnspedagogik och speciallärare inom småbarnspedagogik

Personer som arbetar som daghemsföreståndare, lärare inom småbarnspedagogik eller speciallärare inom småbarnspedagogik och som uppfyller behörighetsvillkoren ges för varje två i AKTA kap. IV § 3 avsedda fulla kvalifikationsmånader en extra ledig dag, dock högst fem dagar per år. Vid uträkningen av dessa fulla kvalifikationsmånader likställs semesterdagar med tjänsteutövningsdagar och arbetade dagar.

Tillämpningsanvisning

1 Planering av arbetstiden i daghem

Vid planering av arbetstiden för anställda som avses i mom. 1 ska en tillräcklig del av den ordinarie arbetstiden (38 timmar 15 minuter) reserveras i arbetsskiftsförteckningen för verksamhet utanför barngruppen, dvs. för planering av undervisning och fostran inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen, för utvärderings- och utvecklingsarbete samt för utarbetande av planer för förskoleundervisningen och småbarnspedagogiken.

Allmänt taget har man räknat med att cirka 13 % av arbetstiden går åt till uppgifter utanför barngruppen. En del av arbetstiden kan användas utanför arbetsplatsen enligt närmare anvisningar av chefen.

Dessutom ska tillräckligt med tid reserveras för möten med föräldrarna samt mångprofessionellt samarbete och samarbete med sakkunniga.

I fråga om daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran för barngrupper bör den tid som behövs för ledning av daghemmet och chefsarbete beaktas i arbetstidsplaneringen.

Arbete som räknas som övertidsarbete ska i regel utföras på arbetsplatsen. Den tid som åtgått eller mängden utfört arbete ska utredas på ett tillförlitligt sätt och arbetsgivaren ska ha gett en skriftlig beordran om övertidsarbetet.

2 Extra lediga dagar

Arbetsgivaren bestämmer när ettårsperioden för intjänande av extra lediga dagar börjar. Som intjäningsperiod kan användas antingen verksamhetsåret 1.8–31.7, kvalifikationsåret 1.4–31.3 eller ett kalenderår. Det är viktigt att samma intjäningsperiod tillämpas på alla anställda. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som innan intjäningsperioden går ut har varit anställd i tjänsten eller arbetet i fråga i minst ett år ges fem extra lediga dagar.

Freund

10.6.2021

Annan frånvaro från tjänsteutövningen eller arbetet än semester utgör inte dagar som likställs med tjänsteutövningdagar eller arbetade dagar när rätten till dessa extra lediga dagar räknas ut.

Deltidsanställda tjänar in extra lediga dagar i samma proportion som deras arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid. De extra lediga dagarna räknas ut med hjälp av följande formel:

deltidsprocenten x antalet kvalifikationsmånader 2

Exempel:

Om en anställd har börjat sköta tjänsten eller arbetet till exempel 1.12 föregående kalenderår, har tre extra lediga dagar enligt avtalet tjänats in 30.6. Ledigheterna kan beviljas genast efter att de tjänats in.

Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för de extra lediga dagarna enligt förslag av den anställda. Arbetsgivaren ska ändå se till att ledigheterna tas ut. I anställningar som gäller tills vidare ges ledigheten i allmänhet efter intjäningsperioden.

Om lediga dagar ges före periodens utgång kan man bevilja högst så många lediga dagar som har intjänats vid tidpunkten i fråga. De lediga dagarna kan enligt arbetsgivarens prövning tas ut i en eller flera omgångar. Ersättning i pengar betalas inte för lediga dagar som inte tagits ut. Om lediga dagar blir uttagna till exempel för att anställningen upphör, har den anställda inte rätt till ersättning i pengar.

Om veckan eller utjämningsperioden innehåller lediga dagar, förkortar varje ledig dag den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter. Det är då fråga om på förhand planerad frånvaro.

Också för deltidanställda förkortar varje ledig dag den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter vid på förhand planerad frånvaro. Det beror på att deltiden beaktats redan i intjäningen av de lediga dagarna.