

Goda resultat genom lönesystemet

Lönehandbok för den kommunala
undervisningspersonalen

Goda resultat genom lönesystemet

Lönehandbok för den kommunala
undervisningspersonalen

Publikationen har skrivits av:**KT Kommunarbetsgivarna**

Hannu Freund, förhandlingschef
Teija Metsäranta, arbetsmarknadsjurist
Petra Nieminen, arbetsmarknadsombudsman
Tuula Vaskelainen, arbetsmarknadsombudsman

Undervisningssektorns fackorganisation OAJ rf

Markku Perttunen, arbetsmarknadsombudsman
Visa Pohjola, förhandlingschef
Eila Urpilainen, arbetsmarknadsombudsman
Mika Väisänen, ekonomist

Första upplagan
ISBN 978-952-293-149-8 (pdf på webben)

Ombrytning och layout
Kalle Pelkonen / Mainostoimisto Soihtu Oy

KT Kommunarbetsgivarna
Andra linjen 14
00530 HELSINGFORS
tfn 09 7711
www.kt.fi

INNEHÅLL

Till läsaren	5
1. Belöningsystemet en del av ledningen	6
Belöningsystem för hela organisationen.....	7
Cheferna använder lönesystemet	7
Förtroendemännen experter på lönesystemet.....	8
Lönekunskap.....	8
Löneberäkning.....	8
Den lokala lönepolitiken och förhandlingskulturen.....	8
2. Lönestrukturen enligt UKTA	10
Delarna i UKTA:s lönesystem	11
3. Uppgiftsrelaterad lön	13
Uppgiftsbeskrivning	13
Arbetsvärderingssystemet	13
Arbetsvärdering.....	16
Väsentliga ändringar i uppgifterna	16
Omvärdering och ändring av arbetsvärderingssystemet	17
Uppgiftsrelaterad lön för visstidsanställda lärare	17
Bedömning och förnyelse av arbetsvärderingssystemet	18
4. Årsbundet tillägg	19
Det årsbundna tilläggets inverkan på lönen	19
Ansökan.....	20
5. Individuellt tillägg	21
6. Resultatbonus	22
7. Engångsarvode	23
8. Rekryteringstillägg	24

9. Yrkehögskolor och yrkesutbildningscenter för vuxna	25
Specifika drag i lönesättningen i del D.....	26
Specifika drag i lönesättningen i del E	27
10. Samordning av flera lönesystem och löneharmonisering	28

FÖRKORTNINGAR

UKTA Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonal 2012–2013

AKTA Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal 2012–2013

KT KT Kommunarbetsgivarna

OAJ Undervisningssektorns Fackorganisation

Till läsaren

I enlighet med det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal ska kommunerna och samkommunerna ha ett lönesystem. Avsikten med denna handbok är att hjälpa arbetsgivarna och personalens representanter att tillsammans bygga upp ett lönesystem i enlighet med avtalet och ta fram fungerande sätt för tillämpning av systemet.

Lönehandboken för undervisningspersonal kompletterar för undervisningspersonalens del AKTA:s lönehandbok "Ett bra lönesystem är i allas intresse" (nedan hänvisas till AKTA-handboken).

Ett fungerande lönesystem främjar kommunernas och samkommunernas resultat, motiverar de anställda till goda arbetsprestationer och tryggar konkurrenskraftiga löner inom kommunsektorn. Dessa mål vill man nå bland annat genom att skapa ett rättvisare och bättre fungerande lönesystem där både det som karaktäriserar arbetsuppgifterna och utförandet av dem beaktas. Handboken fokuserar på grundläggande lönefrågor. Men det är bra att komma ihåg att motivationshöjande löner innebär mycket annat än lönesättning i enlighet med kollektivavtalet.

Handboken har utarbetats i samarbete mellan KT Kommunarbetsgivarna och Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ.



Handboken "Ett bra lönesystem är i allas intresse, handbok om AKTA:s lönesystem", som utkom år 2013, kan användas vid sidan av lönehandboken för undervisningspersonalen.

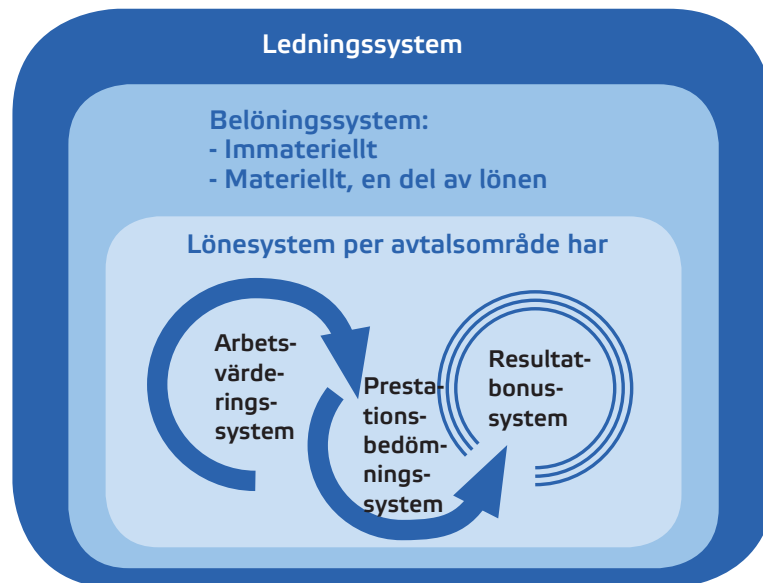
Handboken finns som pdf-publikation på www.kommunarbetsgivarna.fi

1. Belöningsystemet en del av ledningen

Lönesystemet är en del av ett större belöningsystem som ingår i ledningssystemet.

Ledningssystemet påverkar organisationens framgång. God ledning bidrar till framgångsrik verksamhet och främjar utvecklingen av verksamheten. Till ledningens centrala uppgiftshelheter hör att välja inriktning för verksamheten och att styra, utveckla och skapa förutsättningar för den.

Belöningsystemet är en av delarna i ledningssystemet. I denna handbok fokuserar vi på UKTA:s lönesystem som utgör en av delarna i belöningsystemet.



Källa: Ett bra lönesystem är i allas intresse. Handbok om AKTA:s lönesystem, 2013

● Belöningsystem för hela organisationen

Varje arbetsgivare fastställer sitt eget belöningsystem och anpassar det till organisationens ledningspolicy. I belöningsystemet anges riktlinjerna för vad arbetsgivaren vill belöna och vilken roll de olika belöningsätten har.

I allmänhet är belöningarna inte bara materiella utan systemet innehåller också immateriella belöningar. De materiella belöningarna utgår från de avtalsspecifika lönesystemen.

Belöningarna kan gälla bland annat löner, personalförmaner och faktorer som främjar arbetslivskvaliteten, till exempel bättre arbetshälsa och kompetens och ett meningsfullt arbete.

Belöningsystemen påverkar resultatutvecklingen i organisationen och personalens välbefinnande. I synnerhet immateriella belöningar, till exempel utvecklingsmöjligheter, flexibilitet och respons, har en inverkan på personalens arbetshälsa och engagemang.

Målet för belöningsystemet är att personalen

- söker sig till arbetsuppgifter som är viktiga för organisationen och som motsvarar kompetensen
- utvecklar arbetsmetoderna och sitt kunnande
- förbättrar sina prestationer
- utför sitt arbete med framgång
- ställer sig bakom organisationens mål.

Belöningar kan bidra till lyckade förändringar på arbetsplatserna, liksom också till förändringar i verksamhetskulturen.

När belöningarna stöder organisationens mål och alla är nöjda med systemet kan det anses fylla sin funktion och ha en sporrande effekt. Belöningsystemet bör ändå utvärderas med jämna mellanrum. Detta är viktigt särskilt när det är fråga om sammanslagning av två eller flera arbetsgivare.

Belöningsystemet utgår från det avtalsspecifika lönesystemet för UKTA.

● Cheferna använder lönesystemet

Cheferna har ett stort ansvar när lönesystemet omsätts i praktiken. De ska bland annat utarbeta uppgiftsbeskrivningar och genomföra arbetsvärderingar och prestationsbedömningar.

Med lönesystemet som arbetsredskap ska chefen leda verksamheten mot de uppställda målen. Cheferna bör kunna ge respons på arbetet oavsett om det utförts bra eller dåligt och belöna goda arbetsprestationer.

Det hör till chefernas uppgift att engagera och motivera personalen så att arbetsresultatet förbättras. Lönesystemet kan inte kompensera brister i ledningssystemet eller chefsarbetet.

Utvecklingssamtal är viktiga och konfidentiella möten mellan arbetsgivaren och den anställde där målen för

individen eller teamet ställs upp, målpuffyllelsen utvärderas och man kommer överens om åtgärder för att förbättra arbetsprestationen och förutsättningarna för den.

Enhetliga förfaranden, öppen information och utbildning för cheferna i att använda lönesystemet bidrar till att systemet tillämpas så konsekvent som möjligt. Cheferna och personalen har då möjlighet att få bättre insikter i lönefrågorna.

● **Förtroendemännen experter på lönesystemet**

Förtroendemännen ska vara förtrogna med lönesystemet och veta hur det tillämpas. Goda insikter i lönefrågor ger bättre förutsättningar för förtroendefulla förhandlingar och stöder den lokala förhandlingsverksamheten. Då är det också lättare för förtroendemännen att informera sina medlemmar om det lokala lönesystemet och arbetsgivarens belöningsprinciper.

Lönekunskap

Ju bättre personalen är insatt i lönegrunderna, desto bättre fungerar systemet. Kunskap om lönefrågorna anses ha stor betydelse för lönetillfredsställelsen. Effekterna av lönesystemen kan förbättras genom att personalen blir bättre insatt i lönefrågorna.

Med lönekunskap avses att den anställde vet

- vilka belöningsätt arbetsgivaren har
- på vilka grunder lönen bestäms
- hur han eller hon själv kan påverka sin lön.

Relevanta frågor på individnivå är bland annat om den anställde förstår:

- hur svårighetsgraden i det egna arbetet värderas
- hur de egna prestationerna bedöms
- hur den anställde kan påverka sin lönenivå
- hur beslut om löneförhöjningar fattas
- vilka lönedelar den egna lönen består av.

Transparens i lönesättningen och framför allt upplevelse av att lönerna är rättvisa har ett samband med lönetillfredsställelsen.

● **Löneberäkning**

De anställda ska få en lönespecifikation i samband med lönebetalningen och på begäran också annars ett löneintyg utan dröjsmål. Av specifikationen och löneintyget ska framgå det betalda lönebeloppet, bestämningsgrunderna för lönen och de belopp som innehålls av lönen för olika ändamål (t.ex. skatter, pensionsavgifter).

En tydlig lönespecifikation hjälper den anställde att förstå vilka delar lönen består av. Den ordinarie lönen, liksom totalinkomsterna, består inom kommunsektorn av flera delar inklusive arbetstidsersättningar.

Den lokala lönepolitiken och förhandlingskulturen

Den allmänna löneförhöjningen i tjänste- och arbetskollektivavtalen påverkar den uppgiftsrelaterade lönen i sin helhet. I underteckningsprotokollet till avtalet anges an-

dra eventuella förhöjningspotter under avtalsperioden, dvs. justeringspotter. Fördelningen av en justeringspott bestäms alltid separat, genom förhandlingar på antingen lokal eller central nivå. Lokala justeringspotter används för de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller för betalning av individuella tillägg i enlighet med under-teckningsprotokollet. Om man på lokal nivå vill avvika från bestämmelser i underteckningsprotokollet ska det avtalas i enlighet med § 13 i huvudavtalet.

Lönebestämmelserna i kollektivavtalet (UKTA) bildar stommen i lönesystemet. Avtalsbestämmelserna ger också i hög grad möjlighet att beakta lokala behov och särdrag. De lokala lönepolitiska principerna ska utgöra grunden för de lokala förfarandena och säkerställa att lönesystemet tillämpas konsekvent i hela kommunen/samkommunen.

En god lönepolitik stöder den strategiska personalledningen och serviceverksamheten och motiverar personalen.

I det lokala lönesystemet fastställs i praktiken principerna för betalning av bland annat uppgiftsrelaterade löner, individuella tillägg, resultatbonus, engångsarvode och rekryteringstillägg.

Den lokala lönepolitiken har en avgörande betydelse för förhandlingskulturen mellan parterna.

En god förhandlingskultur innebär bland annat att

- frågor diskuteras öppet med personalens representanter och/eller mellan de berörda, både på förhand och när konflikter reds ut
- arbetsgivarens och personalens representanter har goda och förtroendefulla relationer och vill nå samförstånd
- arbetsgivaren och personalens representanter håller kontakt regelbundet, till exempel genom återkommande diskussionsmöten och principen om fort-löpande förhandlingar
- de anställda engageras i större utsträckning och deras kunskaper och färdigheter tas till vara i den praktiska verksamheten
- parterna följer en klar och tydlig avtalsteknik
- personalgrupperna bemöts på ett jämlikt sätt.

2. Lönestrukturen enligt UKTA

Med lönesystem avses den helhet som de olika lönegrunderna och praxisen i lönebestämningen bildar. Systemet innefattar bestämmelser och anvisningar om för vad och hur lönen ska betalas.

Syftet med lönesystemet är att främja verksamhetens resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och säkerställa att lönerna inom kommunsektorn är konkurrenskraftiga.

Lönen har en stor betydelse som motivationshöjande faktor. Den är ett viktigt ledningsverktyg med vilket man kan styra personalen mot målsättningen i verksamheten och på så sätt förbättra resultaten. Chefen och personalen ska känna till grunderna för lönesättningen och den lokala lönebildningen. Sporrande löner kan motivera arbetssökande att söka sig till kommunsektorn och personalen att stanna kvar i arbetet och också uppmuntra individen till att utveckla sin kompetens. Att lönerna upplevs som rättvisa ökar förtroendet för arbetsgivarens personalpolitik.

Ett fungerande lönesystem kräver att ledningen, cheferna och förtroendemännen i organisationen står bakom det och att de får utbildning i och behärskar lönesystemet.

Lönesystemet ska vara rättvist och transparent. Ett fungerande lönesystem är sådant att personalen och cheferna är nöjda med det och det har en positiv effekt på organisationens mål.

Ett bra och fungerande lönesystem:

- stöder organisationens mål och strategier och bidrar till organisationens framgång
- är integrerat i ledningen
- främjar utvecklingen av arbetsrutinerna
- har en struktur där förhållandet mellan de olika lönedelarna är sinsemellan logiskt
- motiverar och beaktar alla lärargrupper
- har konsekventa principer för bestämning av lönen som personalen känner till och har godtagit
- uppfyller principerna om lika lön i jämställdhetslagen och lagen om likabehandling.

KT Kommunarbetsgivarna och Undervisningssektorns fackorganisation OAJ utvecklar tillsammans bestämmelserna i UKTA:s lönesystem. På lokalplanet ska man skapa och tillämpa ett lönesystem som tillgodoser de lokala målen.

Det lokala lönesystemet ska utvärderas regelbundet och vid behov ändras eller förnyas. Arbetsgivaren ansvarar för att lönesystemet fungerar som det ska och för att eventuella ändringsbehov bedöms. Det är därför tillrådligt att tillsätta en lokal lönegrupp för ändamålet,

En lokal lönegrupp

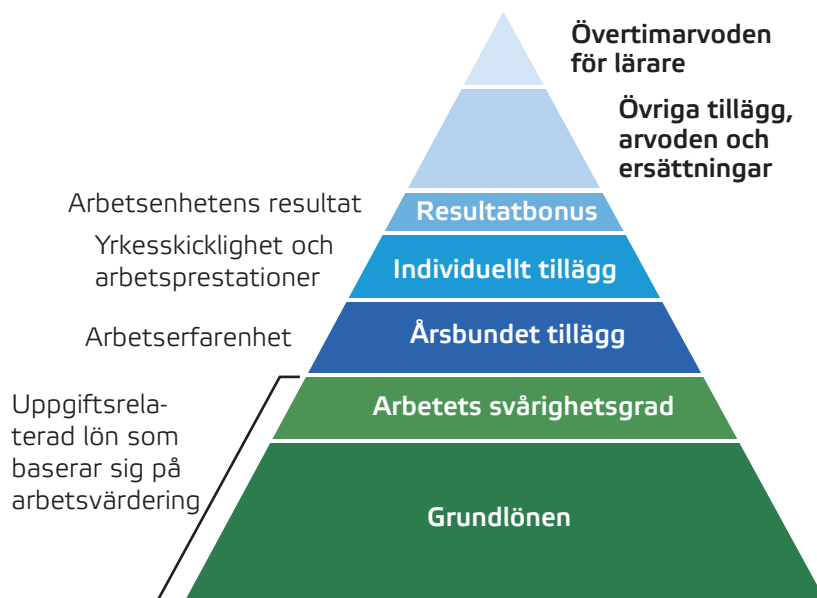
- tillsätts vid behov
- består av representanter för arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna
- utvecklar, stöder och följer upp lönesystemet

- försöker lösa eventuella frågor som gäller det lokala lönesystemet
- informerar om lönesystemet.

Delarna i UKTA:s lönesystem

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal består av olika delar och bilagor efter läroanstaltsform. Undervisningspersonalens lön är till sin grundstruktur likadan inom allmänbildande utbildning (del B), yrkesutbildning (del C) samt grundläggande konstundervisning och fritt bildningsarbete (del F). I kapitel 9 redogörs närmare för lönestrukturen inom yrkeshögskolor (del D) och yrkesutbildningscenter för vuxna (del E).

Lärarnas grundlöner är indelade i lönepunkter enligt yrkesbeteckning och examensnivå. Den uppgiftsrelaterade lönen för en behörig lärare är minst lika stor som grundlönen eller lönen i löneskalans nedre gräns. I undervisningsuppgifter vid yrkesläroanstalter och inom grundläggande konstundervisning och fritt bildningsarbete kan lönen sänkas med 6–20 % (avdrag för avsaknad av behörighet), om läraren inte har behörighet enligt behörighetsvillkoren för undervisningsväsendet. Då kan den uppgiftsrelaterade lönen vara lägre än grundlönen (del A § 8). I grundskolan och gymnasiet har avsaknad av behörighet redan beaktats i lönerna i de olika lönepunkterna (del B).



Om behörighetsvillkoren för en tjänst/befattning förutsätter lärarutbildning och undervisningsskyldighet ingår i tjänsten/befattningen, men det i lönesättningen inte finns en lämplig lönegrupp (den anställde står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen), bestämmer den behöriga myndigheten grundlönen/lönen enligt den lönepunkt som den anställde utgår från sina arbetsuppgifter och enligt sin yrkesbeteckning kan jämföras med (del A § 6).

Den uppgiftsrelaterade lönen ska basera sig på arbetsvärderingen som behandlas i kapitel 3 i handboken. Det årsbundna tillägget behandlas i kapitel 4 och det individuella tillägget i kapitel 5.

I undervisningspersonalens ordinarie lön (del A § 21) ingår utöver den uppgiftsrelaterade lönen och det individuella tillägget även:

- tilläggsuppgifter i enskilda skolor eller läroanstalter
- ersättning för konst- och färdighetsämnen samt
- tillägg till följd av ändringar i kollektivavtalen (övergångstillägg och individuellt lönetillägg)
- följande arvoden enligt AKTA (kap. II § 16):
språktillägg, rekryteringstillägg och förtroendemannaersättning samt ersättning till arbetarskyddsfullmäktigen
- fjärrortstillägg
- u-områdestillägg (allmänbildande skolor).

Ersättningarna för tilläggsuppgifter i enskilda skolor och läroanstalter och ersättningarna för konst- och färdighetsämnen betalas inom den allmänbildande utbildningen (del B § 19, bilaga 1 § 23). Övergångstillägget och det individuella lönetillägget som infördes i samband med att lönesystemet togs i bruk slopas allteftersom det sker ändringar i den uppgiftsrelaterade lönen eller om tjänsteinnehavaren övergår till en annan tjänst eller om den uppgift som legat till grund för tillägget slopas. U-områdestillägget och fjärrortstillägget inom den allmänbildande utbildningen kan fortfarande betalas utgående från tidigare bestämmelser, men dessa tillägg beviljas inte längre.

Till lärare betalas dessutom andra ersättningar som fastställs per termin, till exempel övertimarvoden och specialuppgifter som chefen bestämmer att ska utföras. Övertimarvodesskälens grund bestäms utgående från den uppgiftsrelaterade lönen, dyrortsklassen och undervisningsskyldigheten (del A § 26).

Resultatbonus, engångsarvode och rekryteringstillägg behandlas i kapitel 6–8.

3. Uppgiftsrelaterad lön

Den uppgiftsrelaterade lönen baserar sig på arbetsvärdering. Målet för arbetsvärderingen är att de uppgiftsrelaterade lönerna i samma lönepunkt ska stå i sådan proportion till varandra som uppgifternas svårighetsgrad förutsätter. Utöver uppgifternas svårighetsgrad påverkas nivån på den uppgiftsrelaterade lönen av bland annat den allmänna lönenivån på orten och inom yrkesgruppen i fråga och av arbetsgivarens lönepolitiska principer.

I arbetsvärderingen beaktas de avtalsenliga värderingsfaktorerna (del A § 6, tillämpningsanvisningen). För att arbetsvärderingar ska kunna göras, ska uppgiftsbeskrivningar utarbetas för lärarna.

Det finns anvisningar för utarbetandet av uppgiftsbeskrivningar även i AKTA-handboken på sidan 17.

Uppgiftsbeskrivning

Innan en arbetsvärdering kan göras ska man ha en helhetsbild av lärarens eller rektorns centrala uppgifter. Av uppgiftsbeskrivningen ska framgå arbetets syfte och de väsentliga uppgiftshelheter som ingår i den. Det är inte fråga om en individuell förteckning över arbetsuppgifterna eller en förteckning över alla eventuella uppgifter, utan en beskrivning av vad som rimligen kan förutsättas av vem som helst som utför arbetet i fråga. Utan uppgiftsbeskrivningar är det svårt att sinsemellan jämföra uppgifternas svårighetsgrad utan att objektiviteten äventyras.

En gemensam uppgiftsbeskrivning kan utarbetas för de lärargrupper som utför samma typ av arbete, och då är

det fråga om en modellbeskrivning. Modellbeskrivningar kan göras upp efter lönepunkt eller yrkesgrupp för att fungera som en grundläggande uppgiftsbeskrivning, och då innehåller de inte särskilda värderingsfaktorer. Lärarens uppgiftsbeskrivning jämförs med modellbeskrivningen och kompletteras vid behov.

I modellbeskrivningen behöver man inte beskriva de faktiska arbetsuppgifterna. Den kan till exempel innehålla en förteckning över sådana drag i arbetet som är gemensamma för alla som utför det. Uppgiftsbeskrivningen ska vara så kortfattad och allmänt hållen att den är lätt att uppdatera om arbetsuppgifterna ändras. Då behöver uppgiftsbeskrivningen inte ändras förrän det sker väsentliga förändringar i arbetet.

Uppgiftsbeskrivningarna bereds i samarbete mellan arbetsgivarens representant och den berörda tjänsteinnehavaren eller, när det är fråga om en modellbeskrivning, med en representant för den berörda yrkesgruppen. Arbetsgivarens representant och tjänsteinnehavaren går igenom uppgiftsbeskrivningen till exempel vid ett utvecklingssamtal. Tjänsteinnehavaren ges på begäran en kopia av den uppgiftsbeskrivning som arbetsgivaren fastställt.

Arbetsvärderingssystemet

Arbetsvärderingen gäller endast en lönedel, dvs. den uppgiftsrelaterade lönen. För att lönen ska upplevas som rättvis bör den uppgiftsrelaterade lönen bestämmas så objektivt som möjligt utgående från arbetsvärderingen. Om den uppgiftsrelaterade lönen upplevs

som fel i förhållande till arbetets svårighetsgrad, har inte heller det individuella tillägget eller resultatbonusen nödvändigtvis den motivationshöjande effekt som avses.

En objektiv bedömning av arbetet och uppgifterna förutsätter en systematisk arbetsvärdering. Arbetsvärderingen ska utföras och de uppgiftsrelaterade lönerna enligt den bestämmas utan att de personer som utför uppgifterna tas i beaktande. I arbetsvärderingen är det inte meningen att jämföra olika lärargrupper sinsemellan, utan bedömningen görs efter lönepunkt eller yrkesgrupp. Bedömningen utgår från lärarens uppgiftsbeskrivning.

Arbetsvärderingen för lärare baserar sig på fyra värderingsfaktorer, dvs. aspekter (se AKTA-handboken, s. 23):

1. kunskande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme)
2. arbetets inverkan och ansvar, bl.a. ledning och inverkan på verksamhetsförutsättningarna
3. samarbetsförmåga som arbetet förutsätter (växelverkan, social kompetens)
4. arbetsmiljön

I arbetsvärderingen jämförs lärarens arbetsuppgifter med lokalt fastställda värderingsfaktorer. I värderingen eftersträvas en helhetsbedömning av uppgifterna. Värderingsfaktorerna är delfaktorer som beskriver uppgifternas svårighetsgrad. Med hjälp av dem vill man få en bild av hur krävande uppgiften i sin helhet är. I en helhetsbedömning granskas arbetet som en helhet. Det

jämförs med ett på förhand fastställt objekt, till exempel andra arbeten (s.k. parvis jämförelse), vilket ger arbetena en inbördes rangordning.

När det kunnande som behövs i arbetet bedöms ska man till exempel tänka på om arbetsuppgiften kräver bredare och djupare kompetens än andra uppgifter och om man kontinuerligt inhämtar ny kunskap. I fråga om färdigheter bedöms också hurdana specialkunskaper som krävs samt hantering av helheter. Kunnandet väger ändå tungt. I fråga om färdigheterna bedöms också i vilken mån arbetet förutsätter att den anställde behärskar ett brett spektrum av uppgiftsområden.

I fråga om arbetets inverkan och ansvar bedöms hur omfattande och bestående inverkan arbetsuppgifterna har på eleverna och de studerande samt på arbetsplatsen i fysiskt, psykiskt, socialt och ekonomiskt hänseende. Arbetes inverkan och ansvar kommer tydligast till uttryck i lednings- och chefsarbetet på arbetsplatsen och i olika sakkunnigroller, där arbetet omfattar skyldighet att sörja för arbetsplatsens verksamhetsförutsättningar.

Lärarens arbete kräver mångfasetterad samarbetsförmåga i relationerna med eleverna och de studerande och också på arbetsplatsen.

Vid bedömning av de värderingsfaktorer som arbetet förutsätter bör man komma ihåg att bedömningen ska göras inom lärargruppen och att man inte ska beakta arbetets svårighetsgrad jämfört med andra grupper av anställda eller personens arbetsprestation.

Förutom de fyra egentliga värderingsfaktorerna kan i bedömningen också beaktas:

- utbildning
- tilläggsuppgift och extra ansvar
- chefsställning

(se AKTA-handboken, s. 27)

Den utbildning som krävs för lärare fastställs i förordningen om behörighetsvillkoren för undervisningspersonal (986/1998). Om arbetet ändå förutsätter specialiseringsutbildning eller yrkesinriktad tilläggutbildning är det i allmänhet tecken på att uppgiften är mer krävande. Detta kan beaktas i arbetsvärderingen. Tilläggutbildning som läraren förvärvat är inte direkt en grund för högre uppgiftsrelaterad lön, men i och med den kan mer krävande uppgifter tilldelas läraren, vilket kan påverka den uppgiftsrelaterade lönen så att den höjs.

En tjänsteinnehavare kan utöver sina vanliga uppgifter tilldelas tilläggsuppgifter och extra ansvar, vilket påverkar arbetets svårighetsgrad och därmed också den uppgiftsrelaterade lönen. En sådan tilläggsuppgift kan vara till exempel ledning av en grupp. Uppgiften kan påverka den uppgiftsrelaterade lönen om arbetet också som helhet leder till att personens uppgiftshelhet blir mer krävande.

Chefsställning är en faktor som gör lärarens uppgifter mer krävande och lärare i chefsställning ska i regel ha högre uppgiftsrelaterad lön än medarbetarna, om det inte finns grundad anledning att avvika från det. Ett sådant skäl kan vara till exempel skillnader i övertimmar

eller arbetstidssystemet. Även om chefs uppgiftsrelaterade lön är högre än medarbetarnas kan helhetslönen ändå bli en annan på grund av arbetstidsbestämmelserna.

Om inte chefsuppgifternas krav beaktas i tillräcklig grad redan i lönesättningen, kan de beaktas i de faktiska värderingsfaktorerna (inverkan och ansvar). När den uppgiftsrelaterade lönen för personer i lednings- eller chefsuppgifter bestäms ska följande beaktas:

- enhetens storlek
- enhetens eller ansvarsområdets serviceutbud
- kraven på samverkan med andra förvaltningsgrenar och serviceproducenter
- chefsarbetets betydelse för verksamhetens resultat och verksamhetsförutsättningarna
- hur stor omdömesförmåga och krävande beslutsfattande uppgiften förutsätter.

Även om jämförelsen av uppgifternas svårighetsgrad inte visar på några väsentliga skillnader beträffande dem som hör till samma lönepunkt, betyder det inte att grundlönen i lönepunkten automatiskt ska användas. Arbetet har kanske fördelats så att alla som hör till lönepunkten har tilldelats mer eller mindre krävande uppgifter, och att inverkan i sin helhet är ungefär den samma. I så fall bör allas uppgiftsrelaterade löner vara på ungefär samma nivå och nivån kan vara betydligt högre än grundlönen.

Arbetsvärdering

För lärarna utarbetas en skriftlig uppgiftsbeskrivning som man utgår från i bedömningen av hur krävande uppgifterna är. Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms utgående från den.

Med värderingsfaktorerna som grund utarbetas ett värderingssystem enligt vilket arbetsvärderingen genomförs.

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms utgående från en helhetsvärdering (UKTA del A § 6 punkt 4). Helhetsvärderingen baserar sig på:

- en skriftlig uppgiftsbeskrivning som utarbetats för arbetsvärderingen
- värderingsfaktorerna
- omständigheter som bör beaktas i arbetsvärderingen (utbildning, tilläggsuppgifter och extra ansvar, chefsställning)
- värderingssystemet.

Bedömningen görs på så jämförbara och enhetliga grunder som möjligt.

Läs också om arbetsvärderingen i AKTA-handboken på sidan 28.

Väsentliga ändringar i uppgifterna (UKTA del A § 7)

Om svårighetsgraden i en tjänsteinnehavares uppgifter ändras väsentligt för minst två veckor på grund av övergång till en annan tjänst eller uppgift 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:

- vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre
- åtta veckor efter att uppgifterna ändrats, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är lägre
- räknat från den tidpunkt då ändringen gjordes, om tjänsteinnehavaren på egen begäran söker sig till en mindre krävande uppgift eller omplacering i andra uppgifter har erbjudits tjänsteinnehavaren som alternativ till permittering eller
- vid den tidpunkt då tjänsteinnehavaren övergår till en annan tjänst.

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

Arbetsgivaren bör i mån av möjlighet innan arbetsåret börjar på förhand planera lärarens arbete för hela läsåret.

Väsentliga ändringar i arbetsuppgifterna beskrivs närmare i AKTA-handboken på sidan 39.

Omvärdering och ändring av arbetsvärderingssystemet

Det är bra att utvärdera arbetsvärderingssystemet med jämna mellanrum. I kommunerna och samkommunerna har arbetsvärderingssystemen använts under flera års tid och det finns erfarenheter av hur systemen fungerar. Om det finns behov av att utveckla systemet kan man göra det. Typiska orsaker för utveckling av systemet är bland annat att värderingsfaktorerna inte integrerats eller att utvärderingen i sin helhet är bristande.

Innan ett nytt system tas i bruk eller när det ändras ska förhandlingar föras med förtroendemännen för de lärare som värderingssystemet kommer att tillämpas på. I sista hand är det arbetsgivaren som fattar beslut om värderingssystemet.

Den uppgiftsrelaterade lönen består av en grundlön och en eventuell del som betalas utgående från arbetsvärderingen. Den del som betalas utgående från arbetsvärderingen kallas arbetsvärderingstillägg eller arbetsvärderingspris. Dessa begrepp kan vara nödvändiga hjälpmedel i systemet, men de förekommer inte i avtalet. Särskilda tillägg eller prislappar kan göra lönesystemet stelt och därmed hindra en flexibel användning av det, till exempel att införa nya element eller slopa gamla. Alla som enligt arbetsvärderingen har ett lika krävande arbete har samma uppgiftstrelaterade lön.

I AKTA-handboken på sidan 35 beskrivs närmare hur ett arbetsvärderingssystem byggs upp och på sidan 35 hur det utvecklas.

Uppgiftsrelaterad lön för visstidsanställda lärare

Lönen för visstidsanställda lärare bestäms på samma grunder som för tillsvidareanställda lärare.

Visstidsanställda lärare arbetar i undervisningsuppgifter förutom som vikarier också bland annat som visstidsanställda tjänsteinnehavare eller visstidsanställda timlärare. I 3 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare fastställs när en person kan anställas i ett tjänsteförhållande för viss tid.

I arbetsavtalslagen finns ingen förteckning över grunderna för att ingå arbetsavtal för viss tid, men i lagens motivering sägs ändå att en grund för ett arbetsavtal på viss tid kan vara arbetets art, vikariat, praktik eller någon annan därmed jämförbar omständighet eller någon annan omständighet som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras.

Inom allmänbildande utbildning (del B) är det lärarens behörighet som bestämmer lönepunkten, dvs. grundlönen. För lärarna i de andra bilagorna (förutom del D och E) bestäms lönepunkten enligt examen och ett eventuellt avdrag görs för avsaknad av behörighet enligt bestämmelserna i del A § 8.

Bedömning och förnyelse av arbetsvärderingssystemet

Arbetsgivaren inrättar en arbetsgrupp eller beslutar att man använder den lönegrupp som utvecklar lönesystemet eller en motsvarande grupp. Processen kan framskrida till exempel på följande sätt:

1. **Utvärdering av nuläget:** Styrkor och svagheter i det befintliga lönesystemet utvärderas och jämförs med kriterierna enligt avtalsbestämmelserna.
2. **Målsättning:** Målen för utveckling av lönesystemet fastställs utgående från utvärderingen av nuläget samt de allmänna principerna och grunderna i arbetsvärderingssystemet som härleds från målen.
3. **Officiella förhandlingar:** Innan ett nytt värderingssystem tas i bruk eller värderingssystemet ändras ska förhandlingar föras om de allmänna principerna och grunderna för arbetsvärderingssystemet med förtroendemannen/förtroendemen för de tjänsteinnehavare som värderingssystemet kommer att tillämpas på. Över förhandlingarna upprättas ett protokoll om införande och uppföljning av arbetsvärderingssystemet samt följande tidpunkt för utvärdering (se AKTA-handboken, s. 69).
4. **Principer och grunder för det system som används:** Arbetsgivaren fattar beslut om principerna och grunderna för arbetsvärderingssystemet med beaktande av förhandlingsresultatet. Arbetsgivaren bestämmer vilket system som ska användas, även om samförstånd inte har nåtts i förhandlingarna.
5. **Dokumentation:** En redogörelse om värderingssystemet dokumenteras i skriftlig eller elektronisk form.
6. **Information:** Information om värderingssystemet ges till de anställda som berörs av förändringen på det sätt som arbetsgivaren beslutat.
7. **Utbildning:** De chefer som håller utvecklingssamtal och/eller fattar lönebeslut utbildas, liksom också löneräkningspersonalen som omsätter besluten i praktiken.
8. **Ibruktagande:**
 - chefen håller utvecklingssamtal med den berörda läraren, och vid behov ser man över lärarens uppgiftsbeskrivning och går igenom arbetsvärderingen
 - chefen lägger fram ett förslag till den behöriga myndigheten om de nya uppgiftsrelaterade lönerna i de fall då dessa borde justeras
 - den behöriga myndigheten fastställer de nya uppgiftsrelaterade lönerna (avgörandet är ett beslut som inte får överklagas)

4. Årsbundet tillägg

Till anställningstid som berättigar till årsbundet tillägg räknas den tid under vilken tjänsteinnehavaren efter att ha fyllt 18 år har haft ett arbete som betraktas som huvudsyssla

- a) lärar- eller rektorstjänst hos en inhemsk eller utländsk arbetsgivare
- b) annat arbete som är till väsentlig nytta i den nuvarande tjänsten
- c) arbete inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, högst 5 år (från 1.2.2013).

Kriterierna ovan uppfylls för arbete som rektor i huvudsyssla, lärare i huvudsyssla och timlärare i huvudsyssla. Elevhandledningsuppgifter betraktas som lärararbete när denna bestämmelse tillämpas.

Den lokala arbetsgivaren bedömer om annat arbete som lärare eller rektor är av väsentlig nytta i skötseln av den nuvarande tjänsten. Om arbetet hos en annan arbetsgivare anses vara av väsentlig nytta, räknas det till tid som berättigar till årsbundet tillägg. Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga som avgörs från fall till fall. I liknande fall följs en enhetlig praxis. I bedömningen fäster man vikt vid om yrkesskickligheten i uppgifterna har ökat och om detta medför väsentlig nytta för de nuvarande uppgifterna. Dessutom beaktas vid bedömning av nyttan bland annat svårighetsgraden i de tidigare och nuvarande uppgifterna, uppgifternas natur och syfte samt kvalitet och innehåll.

Anställningstid i något annat kommunalt arbete än i läraruppgifter betraktas inte automatiskt som tid som berättigar till årsbundet tillägg. Den beaktas på samma sätt som anställningen hos en annan arbetsgivare.

I fråga om företagsverksamhet på heltid bedömer den lokala arbetsgivaren (från 1.2.2013) om företagsverksamheten medför väsentlig nytta för skötseln av den nuvarande tjänsten. Av företagsverksamhet kan högst fem år räknas till tid som berättigar till årsbundet tillägg. Enbart ägande eller ett delägarskap räcker inte.

Det årsbundna tilläggets inverkan på lönen

Det årsbundna tilläggets inverkan på lönen räknas ut på grundlönen eller den nedre gränsen i löneskalan i respektive lönepunkt enligt yrkesbeteckningen genom att lönen multipliceras med de koefficienter som följer av procenttalen enligt anställningstiden (t.ex. 5 % = 1,05), utan att beloppen avrundas under uträkningen. Avrundningen till hela cent görs först i den slutliga lönen. Beräkningen görs enligt principen ränta på ränta.

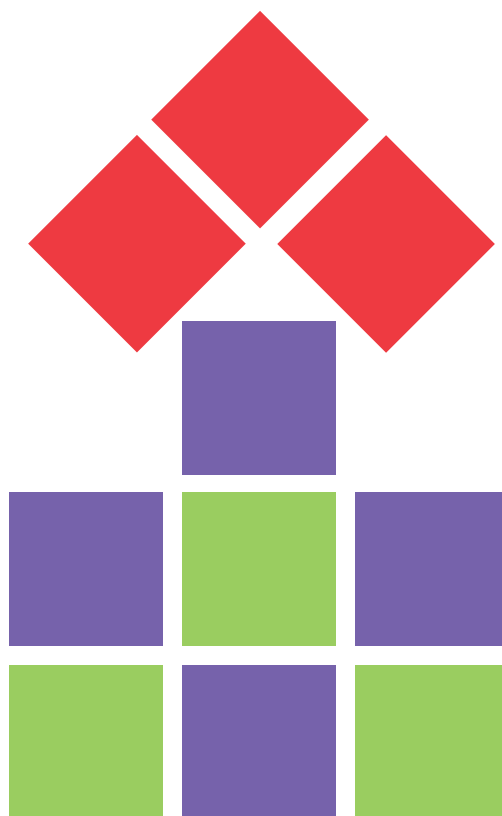
Om lärarens grundlön har sänkts på grund av avsaknad av behörighet beräknas det årsbundna tillägget utgående från den sänkta grundlönen. Det årsbundna tillägget för en lärartjänst på deltid räknas ut på deltidslönen. En uppgiftsrelaterad lön som är högre än grundlönen påverkar inte det årsbundna tillägget. Arbetsvärderingstillägget beaktas alltså aldrig när inverkan av det årsbundna tillägget på lönen räknas ut.

Den tid som berättigar till årsbundet tillägg och procenttalen bestäms enligt bilagorna i UKTA. Om en vägd lön räknas ut för timlärare i huvudsyssla räknas det årsbundna tillägget ut på den vägda grundlönen enligt den bilaga där läraren har mest timmar. Om antalet timmar är lika stort tillämpas den bestämmelse som är förmånligare för läraren.

Ansökan

En skriftlig ansökan om årsbundet tillägg ska lämnas in inom två år från det att rätten till tillägget har uppkommit. Om ansökan lämnas in senare beviljas tillägget inte retroaktivt för längre tid än ett år.

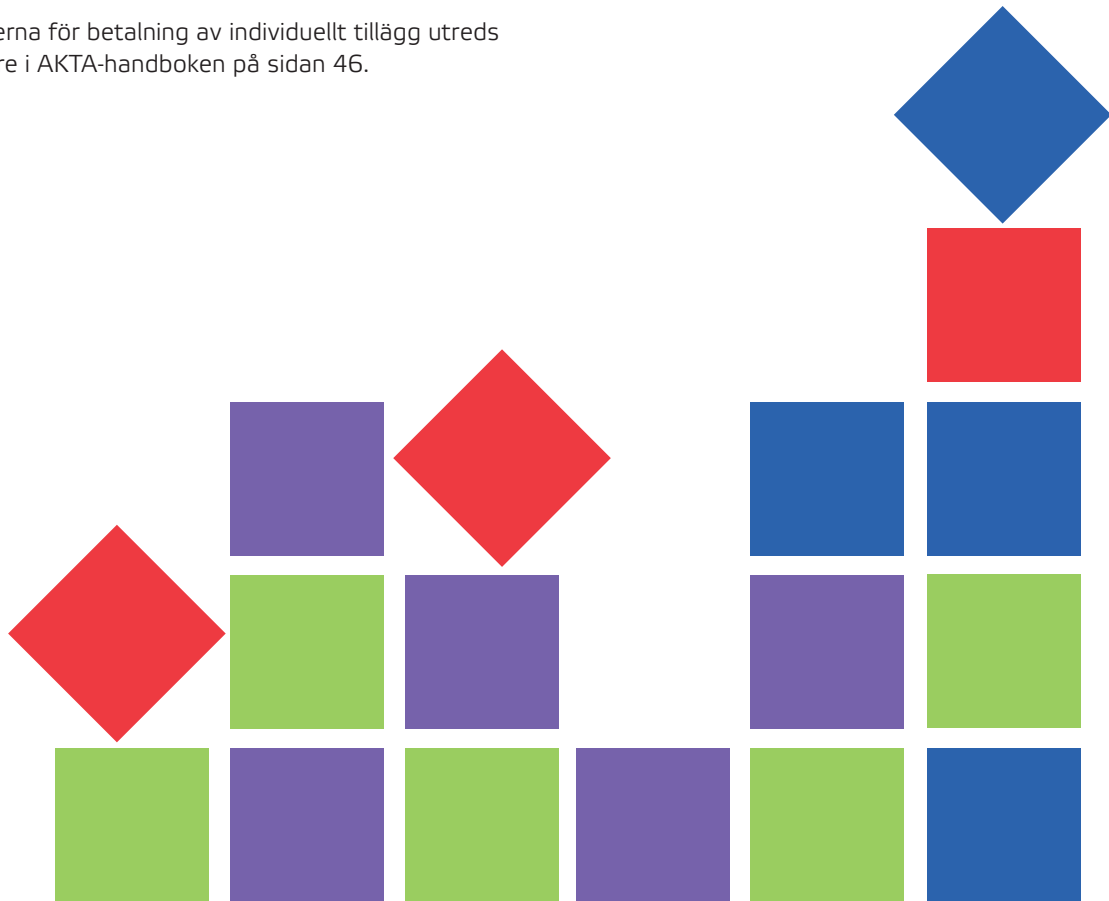
Kommunen eller samkommunen kan besluta att det årsbundna tillägget beviljas utan ansökan, om läraren redan tidigare har beviljats tillägget i organisationen i fråga. Rätten till årsbundet tillägg börjar vid ingången av den månad som följer efter att anställningstiden har uppfyllts.



5. Individuellt tillägg

Utgående från bedömningen av en tjänsteinnehavares arbetsprestation kan ett individuellt tillägg som ingår i den ordinarie lönen betalas i enlighet med § 11 i lönekapitlet i AKTA.

Grunderna för betalning av individuellt tillägg utreds närmare i AKTA-handboken på sidan 46.



6. Resultatbonus

Till lärare kan betalas resultatbonus som baserar sig på att de resultatmål som arbetsgivaren satt upp har nåtts. Vid betalning av resultatbonus iakttas bestämmelserna i AKTA (AKTA 2012–2013, kapitel II § 13).

Till de lärare som omfattas av systemet med resultatbonus betalas för uppföljningsperioden i efterskott en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden uppstår ett avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet av någon

annan orsak än semester eller moderskapsledighet minskar resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat. Resultatbonus hör inte till den ordinarie lönen och den betalas separat från den ordinarie månadslönen.



7. Engångsarvode

Engångsarvode kan betalas till en lärare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat (AKTA 2012–2013, kapitel II § 14). Engångsarvode kan användas till exempel då arbetsgivaren vill belöna en individ eller en grupp. Den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bestämmer storleken på engångsarvodena.

Engångsarvode kan betalas till tjänsteinnehavare eller arbetstagare också av något annat särskilt skäl, om den behöriga myndigheten bedömer att det är motiverat.

Ett särskilt skäl kan vara till exempel att en lärare deltar i ett organs möte på anmodan av den behöriga myndigheten. Engångsarvode betalas inte om den anställda får mertids-, övertids-, kvälls-, natt- eller söndagsersättning för mötestiden eller separat lön eller arvode för en uppgift som utförs vid mötet.

Om betalning av engångsarvode är allmän praxis i kommunen eller samkommunen är det ändamålsenligt att betalningsgrunderna utreds tillsammans med personalen.



8. Rekryteringstillägg

Rekryteringstillägg kan betalas till tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat (AKTA 2012–2013, kapitel II § 15). Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska anges skriftligt i beslutet om beviljandet av tillägget.

Tillägget kan motiveras till exempel med att det är svårt att få personal. Rekryteringstillägget är på grund av sin natur i regel tidsbegränsat.

Om betalning av rekryteringstillägg är allmän praxis hos arbetsgivaren, bör betalningsgrunderna utredas tillsammans med representanter för personalen på samma sätt som i fråga om engångsarvodena. Rekryteringstillägget är ordinarie lön.



9. Yrkeshögskolor och yrkesutbildningscenter för vuxna

I de kommunala yrkeshögskolorna och yrkesutbildningscentren för vuxna iakttas i huvudsak det lönesystem som behandlas i handboken. Lönebestämmelserna i del D och E avviker dock från detta lönesystem. Skillnaderna beror på de bestämmelser som avtalats om lönegrunderna för yrkeshögskolorna och yrkesutbildningscentren för vuxna. Själva principen är ändå liknande: när lönen bedöms ska både arbetet och personen beaktas så att de påverkande faktorerna är lärarens arbetsuppgifter, yrkesskicklighet och arbetsprestation. Den väsentliga skillnaden är att det inte bestäms någon separat uppgiftsrelaterad lön.

Bedömningen görs med hjälp av följande tre grundfaktorer: arbetsuppgifter, yrkesskicklighet och arbetsprestation. För varje faktor betonas kriterierna i värderingsystemet utgående från vilka faktorer som är viktigast i arbetet. Kriterierna nedan är exempel på vad som avses med varje faktor.

● Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifterna kan bedömas bland annat utgående från hur krävande, omfattande eller varierande de är och om arbetet inbegriper till exempel sådant specialkunnande, ansvar, beslutsfattande, chefsuppgifter eller arbetsförhållanden som avviker från de vanliga uppgifterna (jfr AKTA-handboken).

I bedömningen av chefsuppgifterna beaktas enhetens storlek, ansvaret och verksamhetsområdets omfattning.

● Yrkesskicklighet

Yrkesskickligheten bedöms i förhållande till den grundläggande nivå som krävs i arbetet. I fråga om yrkesskicklighet bedöms både yrkeskunskapen och de yrkesinriktade färdigheterna.

I fråga om *yrkeskunskap* kan faktorer som bedöms utöver den grundläggande nivån vara till exempel särskilt god förmåga att klara av valsituationer som gäller arbetsmetoder och arbetssätt, mångkunnighet eller särskilt kunnande på något delområde som krävs i arbetet och förmåga att upprätthålla kontakter i arbetslivet och att leda projekt. Tillägs- eller vidareutbildning eller kompletterande utbildning som ökar yrkesskickligheten är en sådan faktor då den innebär att den grundläggande nivå som krävs i arbetsuppgifterna överskrids och ger den anställde större kompetens i arbetet.

Kunnandet kan synas förutom i den erfarenhet som beaktas redan i anställningsåren i till exempel arbetserfarenheten som företagare, vilken har en betydande inverkan på yrkesskickligheten.

Yrkesinriktade färdigheter som bedöms är till exempel att den anställde ställer sig bakom yrkeshögskolans strategi och verksamhetsformer, liksom också pålitlighet, flexibilitet, samarbetsförmåga, social kompetens, förmåga till skriftlig och muntlig kommunikation, chefs- och medarbetarkompetens, initiativrikedom, förmåga att utveckla och utvecklas i arbetet, organisationsförmåga, förmåga till självständigt arbete och problemlösning, kreativitet och vilja att förvärva och tillämpa nytt kunnande och nya färdigheter.

● Arbetsprestation

Arbetsprestationen bedöms till exempel i förhållande till den grundläggande prestationsnivå som krävs i arbetet och de prestationsmål som fastställts för läraren på förhand utgående från yrkeshögskolans mål och uppgifter. Syftet med bedömningen av arbetsprestationen är att bedöma hur arbetstagaren tillämpar sin yrkesskicklighet och sina yrkesinriktade färdigheter för att uppnå arbetsresultatet. Beroende på arbetsuppgifterna och yrkets natur bedöms prestationsnivån med avseende på till exempel effektiviteten och den kvalitativa och kvantitativa måluppfyllelsen eller uppfyllelsen av de andra mål som fastställts för arbetet.

För att lönesystemet ska fungera och de fastställda målen nås är det viktigt att bedömningen är motiverande, objektiv, tydlig och rättvis. Med tanke på motivationen är det också viktigt att alla anställda på förhand känner till de faktorer, kriterier och aspekter som ska bedömas så att de genom sitt eget agerande kan påverka sin arbetsprestation och sin lön.

● Anställningsårens inverkan på lönen

Anställningsåren för undervisningspersonalen i del D och E bestäms utgående från bestämmelserna i UKTA del A som också tillämpas på ansökningarna om dem. Se närmare kapitel 4 Årsbundet tillägg. Hur anställningsåren påverkar lönen framgår av lönebilagorna i UKTA.

Specifika drag i lönesättningen i del D

Till lärare i del D betalas inte separat semesterpenning utan den ingår i lärarens lön.

Till lärare vid yrkeshögskolor kan betalas rekryteringstillägg enligt del D § 10 om det är svårt att få arbetskraft inom området eller om den allmänna lönenivån inom yrkesområdet förutsätter det.

Rekryteringstillägget räknas ut för en lärare inom området teknik om det till lärarens huvudsakliga uppgifter hör att anordna yrkesstudier (23 § 3 mom. i förordningen om yrkeshögskolor 352/2003). Till yrkesstudier räknas också teknisk matematik, fysik och kemi, som utgör grunden för mer omfattande och djupare undervisning i dessa ämnen inom den tekniska yrkesutbildningen.

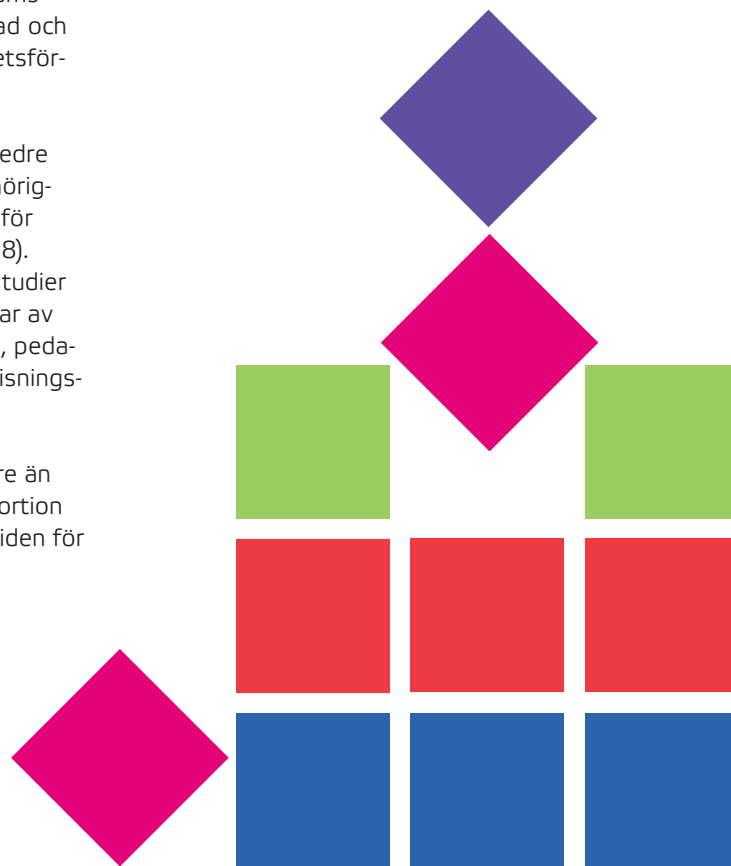
Lärarens minimilön kan sänkas med högst 6–20 % om läraren saknar den behörighet som krävs för arbetet eller inte har avlagt pedagogiska studier som omfattar minst 35 studieveckor eller 60 studiepoäng.

Specifika drag i lönesättningen i del E

Lärarnas löneskalor är indelade i lönepunkter enligt yrkesbeteckning och avlagda examina. Lönen för en heltidsanställd behörig lärare ska vara minst så stor som lönen i löneskalans nedre gräns. När lönen bestäms enligt skalan beaktas uppgifternas svårighetsgrad och ansvar samt den anställdes färdigheter och arbetsförmåga.

Lönen kan sänkas så att den underskrider den nedre gränsen med högst 30 % om läraren saknar behörighet enligt förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998). Behörig att ge undervisning i de yrkesinriktade studier som ingår i yrkesutbildningen är en lärare som har av utbildningsanordnaren bestämd lämplig examen, pedagogiska studier och arbetserfarenhet för undervisningsuppgiften.

Månadslönen för en deltidsanställd lärare är lägre än lönen för en heltidsanställd lärare i samma proportion som arbetstiden per vecka är kortare än arbetstiden för en heltidsanställd lärare (38 tim. 15 min.).



10. Samordning av flera lönesystem och löneharmonisering

Vid överlåtelse av rörelse (1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen och 25 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare) överförs anställda från enheter hos olika arbetsgivare till en annan arbetsgivare med tidigare anställningsvillkor. Bland annat i kommunindelningsslagen finns det en bestämmelse om överlåtelse av rörelse vid kommun-sammanslagningar.

Lönerna bör harmoniseras om olika lön betalas för uppgifter med samma svårighetsgrad av andra orsaker än lönepunkten. Enligt UKTA kan den uppgiftsrelaterade lönen inte bli lägre när arbetsgivaren byts, om uppgifterna förblir de samma.

Nytt lönesystem i och med ny arbetsgivare

Vid ändringar som innebär att de anställda får en ny arbetsgivare ska för den nya arbetsgivaren skapas ett eget lönesystem som ersätter de tidigare lönesystemen. Det nya lönesystemet kan vara ett system som redan tidigare varit i användning.

Utgående från UKTA samordnas lönerna enligt de tidigare lönesystemen i mån av möjlighet med lönerna i det nya system som valts. Samordningen inleds med de uppgiftsrelaterade lönerna. Den nya lönenivån bestäms i enlighet med arbetsvärderingssystemet i det nya lönesystemet. Om den uppgiftsrelaterade lönen är lägre än vad det nya lönesystemet förutsätter är det

meningen att lönerna ska höjas i enlighet med det nya lönesystemet. Detta kan ske också gradvis.

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

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

Övergångsperiodens längd beror på löneskillnaderna, kostnaderna och arbetsgivarens ekonomiska situation. En plan ska göras upp över införandet av det nya lönesystemet och samordningen av lönerna inklusive tidsplaner och kostnadsberäkningar.

I KT Kommunarbetsgivarnas och Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ:s gemensamma lönehandbok för undervisningspersonalen beskrivs vilka delar lönerna i UKTA består av, hur lönesystemet utvecklas och hur resultatet beaktas i lönerna inom undervisningssektorn.

Handboken kan med fördel läsas parallellt med handboken om AKTA:s lönesystem, där lönesystemet inom hela kommunsektorn behandlas ingående. Handboken är inget kollektivavtal.



ISBN 978-952-293-149-8

www.kommunarbetsgivarna.fi