SIVISTA

TES

Kollektivavtal för universitet

21.5.2025-31.3.2028

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOLLEKTIVAVTAL FÖR UNIVERSITET 2

Undertecknings protokoll 21.5.2025 16

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER 42

KAPITEL 2 BESTÄMMELSER OM SEMESTER 51

KAPITEL 3 FRÅNVARO 59

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM ARBETSTIDEN FÖR UNIVERSITET 73

KAPITEL 5 BESTÄMMELSER OM TOTALSARBETSTID FÖR UNDERVISNINGS- OCH FORSKNINGSPERSONAL 84

KAPITEL 6 LÖNESYSTEM FÖR UNIVERSITET 88

KAPITEL 7 BESTÄMMELSER OM AKADEMIPROFESSORER OCH –FORSKARE 100

KAPITEL 8 AVTALSBESTÄMMELSER OM ERSÄTTNING FÖR ARBETSTAGARES FLYTTNINGSKOSTNADER 101

KAPITEL 9 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR VETERINÄRER VID HELSINGFORS UNIVERSITETS DJURSJUKHUS 103

KAPITEL 10 ÖVRIGA AVTAL 114

AVTAL OM ARBETSTIDSBANK 114

AVTALSBESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMANNAVERKSAMHET SAMT OM STÄLLNINGEN OCH RÄTTIGHETERNA FÖR FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH ANDRA PERSONALFÖRETRÄDARE SOM DELTAR I EN SAMARBETSUPPGIFT 117

AVTALSBESTÄMMELSER OM FACKFÖRENINGSUTBILDNING 129

AVTAL OM LOKALA AVTAL 133

BILAGOR TILL LÖNESYSTEM FÖR UNIVERSITET (YPJ) 136

Bilaga 1 KRAVNIVÅKARTA FÖR UNDERVISNINGS- OCH FORSKNINGSPERSONAL 137

Bilaga 2 KRAVNIVÅRAM FÖR ÖVRIG EXPERT- OCH STÖDPERSONAL 145

Bilaga 3 VÄRDERINGSSYSTEMET FÖR UNDERVISNINGS- OCH FORSKNINGSPERSONALENS INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONER 154

Bilaga 4 VÄRDERINGSSYSTEMET FÖR DEN ÖVRIGA EXPERT- OCH STÖDPERSONALENS INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONER 157

Bilaga 5 LÖNETABELLER 160

Bilaga 6 SAMMANSTÄLLNING AV ÄNDRINGAR 169

KOLLEKTIVAVTAL FÖR UNIVERSITET

Bestämmelserna i kollektivavtalet för universitet förnyas med följande villkor enligt det förlikningsförslag som godkändes 21.5.2025:

1. Avtalsperioden och avtalets giltighet

Kollektivavtalet träder i kraft 21.5.2025, om båda parternas styrelser har godkänt det, och är i kraft till och med 31.3.2028.

Parterna i avtalet granskar före 31.12.2026 hur målen i avtalet genomförts samt de utsikter i fråga om ekonomin och sysselsättningen som kan bedömas. Utifrån bedömningen har parterna möjlighet att säga upp detta avtal så att det upphör att gälla 31.3.2027. Ett meddelande om uppsägning ska lämnas till avtalsparterna skriftligen senast 31.1.2027.

Avtalet förlängs efter 1.4.2028 med ett år i sänder, om inte någondera parten senast sex veckor innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Trots att avtalet har sagts upp är det i kraft tills man gemensamt har konstaterat att förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal har avslutats eller tills förhandlingsparterna skriftligt meddelar de andra avtalsparterna om detta.

2. Höjning av lönerna under avtalsperioden 2025–2028

2.1. Förhöjningar

Förhöjningarna träder i kraft från och med förhöjningsdagen, eller början av den närmast påföljande lönebetalningsperioden.

- allmän förhöjning 2,5 % från och med 1.7.2025
- allmän förhöjning 2,2 % från och med 1.6.2026
- allmän förhöjning 2,0 % från och med 1.6.2027

- lokal pott 0,3 % från och med 1.12.2026
- lokal pott 0,4 % från och med 1.12.2027

- justeringspott 0,4 % från och med 1.1.2027 (se punkt 2.7)

2.2. Lönerna i eurobelopp (andra än YPJ-löner) samt löner i euro till akademiprofessorer och -forskare som finansieras av Finlands Akademi höjs enligt följande: från och med 1 aug 2025 med 2,5 procent, från och med 1 jul 2026 med 2,9 procent och från och med 1 jul 2027 med 2,4 procent.

2.3. Tilläggen i eurobelopp i 7–8 § med bestämmelser om Helsingfors universitets djursjukhus (kap. 9) höjs enligt följande: från och med 1.7.2025 med 2,5 procent, från och med 1.6.2026 med 2,2 procent och från och med 1.6.2027 med 2,0 procent.

2.4. Arvodet för klassföreståndares uppgifter i årskurserna 7–9 och arvodet som betalas till lärare som deltar i utvärderingen av urvalsprov för studerande höjs enligt följande: från och med 1.7.2025 med 2,5 procent, från och med 1.6.2026 med 2,2 procent och från och med 1.6.2027 med 2,0 procent.

2.5. Arvodena till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs enligt följande: från och med 1.7.2025 med 2,5 procent, från och med 1.6.2026 med 2,9 procent och från och med 1.6.2027 med 2,4 procent.

2.6. Lokal pott

Den lokala pottens storlek bestäms enligt lönesumman för september. Den lokala pottens storlek beräknas separat för de båda personalgruppernas lönesumma.

Den lokala potten används enligt arbetsgivarens beslut för den uppgiftsrelaterade lönedelen, inklusive tills vidare gällande kravtillägg eller individuell lönedel.

Arbetsgivaren diskuterar grunderna för användning och tilldelning av den lokala potten med huvudförtroendemännen innan arbetsgivaren ber cheferna om framställan enligt bestämningsgrunderna. Framställningar enligt uppdragets kravnivå behandlas i bedömningsgruppen.

Efter tilldelning av den lokala potten informeras huvudförtroendemannen om hur potten har tilldelats utifrån uppdragets kravnivå, kravtillägg och den individuella lönedelen. Dessutom lämnas uppgift om hur potten tilldelas per kravnivå och antalet personer som potten tilldelats för.

2.7. Justeringspott 1.1.2027

I både arbetsgruppen för utveckling av lönesystemet och i arbetsgruppen för arbetstider och löner i övningsskolor används 0,4 procent för utvecklingen. Eventuella ändringar i systemen träder i kraft 1.1.2027. Justeringspotten används specifikt för varje lönesystem, det vill säga separat för undervisnings- och forskningspersonal, övrig expert- och stödpersonal samt övningsskolor.

Om arbetsgruppen inte når en lösning inom utsatt tid och om inget annat avtalas, fördelas den justeringspott på 0,4 procent som reserverats för gruppens arbete som en lokal pott på det sätt som arbetsgivaren bestämt från och med 1.12.2026. Potten kan användas för den uppgiftsrelaterade lönedelen, inklusive tills vidare gällande kravtillägg eller individuell lönedel.

3. Rekommendationer

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och arbetstagaren strävar gemensamt efter att främja användningen av flexibla arbetstidssystem.

Parterna rekommenderar att man universitetsspecifikt undersöker möjligheten till ett system där arbetstagaren har rätt att med egen anmälan till följd av sjukdom vara frånvarande från arbetet i högst fem dagar.

4. Framtidsprojekt för kollektivavtalet för universitet 2025–2030

Målet för projektet är att för parterna skapa en gemensam bild av framtiden för det arbete som utförs vid universitet. Med hjälp av projektet stärks dialogen om hur arbetet vid universiteten kommer att förändras och vad det innebär med tanke på arbetsvillkoren. Verksamhetsmiljön förändras hela tiden och många utvecklingsgångar påverkar på olika sätt det arbete som utförs vid universiteten. Förändringskrafter som identifierats är bland annat internationaliseringen, högskolevisionen och artificiell intelligens.

I projektet sammanställs utsikterna om i vilken riktning arbetssätten kommer att utvecklas i fortsättningen och vad de olika nya verksamhetssätten innebär för bland annat chefsarbetet, självledningen, arbetsarrangemangen, möjligheterna att lära sig nya saker samt utvecklas i arbetet. Universitetsundervisningens mångfald, en inlärningsmiljö i utveckling, de studerandes olika utgångspunkter gällande lärande samt stärkandet av en autonom grund för forskning och vetenskap förutsätter en gemensam granskning av arbetsgivarna och löntagarna. Målet är att utveckla arbetskulturen så att den stöder gemenskapens arbetshälsa och kunskapsutveckling.

I projektet identifieras och delas god praxis, lyfts fram kvalitetselement i den föränderliga universitetsutbildningen och eftersträvas en fördjupad gemensam förståelse också i fråga om vilka krav de utvecklingsgångar som identifierats för framtiden ställer i fråga om utveckling av arbetsvillkoren. Projektet pågår i fem år och i arbetet utnyttjas även material från projektet ARBETE2030.

Parterna beslutar om mer exakta mål och ett lämpligt sätt att genomföra projektet samt om former för dialogen.

5. Arbetsgrupper

5.1. Statistikarbetsgrupp

Statistikarbetsgruppen har i uppgift att behandla det gemensamma informationsunderlaget och frågor kring produktion av och tillförlitligheten hos statistiken. Arbetsgruppen undersöker lönebegrepp som används i inkomststatistiken och andra begrepp, samt kollektivavtalets krav på inkomststatistik.

Arbetsgrupp samarbetar med kollektivavtalsförhandlarna i frågor kring utveckling av statistik, och bistår vid behov universiteten med expertkunskap om statistiksamarbetsfrågor. Vardera parten har rätt att ta upp önskad statistisk fråga i statistikarbetsgruppen.

Sivista sörjer för de praktiska arrangemangen kring arbetsgruppens möten.

5.2. Arbetsgrupp för lönesystemet för undervisnings- och forskningspersonal samt övrig expert- och stödpersonal

Syftet med arbetsgruppen är att utveckla bestämmelserna om lönesystemet i kapitel 6 i kollektivavtalet. Arbetet inleds 1.9.2025.

I arbetsgruppen sammanställs de behov av förändringar i lönesystemet som parterna identifierat och förhandlas om de förändringar som ska genomföras. Förändringsbehov som arbetsgivaren identifierat är till exempel behov av att underlätta och förenkla det administrativa arbetet i anslutning till lönesystemet. Förändringsbehov som löntagarna identifierat är till exempel behov av att förbättra lönernas sporrande effekt och lönesystemets användbarhet i olika utvärderingssystem. Till övriga delar preciseras parternas mål under arbetsgruppens arbete.

Arbetsgruppen kan i sitt arbete ta hjälp av utomstående experter på lönesystem. Parterna kommer separat överens om hur eventuella kostnader som orsakas av detta fördelas.

Arbetsgruppen bereder ändringarna i bestämmelserna om systemen senast 31.8.2026, såvida inget annat avtalas i arbetsgruppen. De ändringar i lönesystemen arbetsgruppen förhandlat om träder i kraft 1.1.2027, såvida inget annat avtalas i arbetsgruppen. Arbetsgruppen erbjuder enligt behov utbildning för universitet, medlemmar i utvärderingsgrupper och förtroendemän samt följer hur ändringarna i lönesystemet tas i bruk.

Juko, Pro och JHL sörjer för de praktiska arrangemangen kring arbetsgruppens möten.

5.3. Arbetsgrupp för arbetstider och löner i övningsskolor

Syftet med arbetsgruppen är att utveckla bestämmelserna om lönesystemet och arbetstid i bestämmelserna om övningsskolor (bok 2). I arbetsgruppen sammanställs de behov av förändringar som parterna identifierat och förhandlas om de förändringar som ska genomföras. Arbetet inleds 1.9.2025.

Arbetsgruppen bereder ändringarna i bestämmelserna om lönen, lönesystemet och arbetstiden senast 31.8.2026, såvida inget annat avtalas i arbetsgruppen. De ändringar arbetsgruppen förhandlat om träder i kraft 1.1.2027, såvida inget annat avtalas i arbetsgruppen. Arbetsgruppen erbjuder enligt behov utbildning för övningsskolor, medlemmar i utvärderingsgrupper och förtroendemän samt följer hur ändringarna tas i bruk.

Sivista sörjer för de praktiska arrangemangen kring arbetsgruppens möten.

6. Principen om kontinuerligt förhandlingsförfarande

Parterna förhandlar om ändringsbehov i kollektivavtalet under avtalsperioden i enlighet med principen om kontinuerligt förhandlingsförfarande.

7. Beaktande av lagändringar

Parterna har skrivit kollektivavtalstexterna i anslutning till familjeledighetsreformen som träder i kraft 1.8.2022 så att de motsvarar den tvingande lagstiftningen och behandlar arbetstagarna och deras olika familjer på ett jämlikt och jämställt sätt. Om parternas bedömning skulle senare visa sig vara felaktig, förbinder sig parterna till att rätta till texterna i kollektivavtalet så att kostnaderna för kollektivavtalet inte stiger.

8. Ersättning till bedömningsgrupper

Till ordförande och medlemmar i utvärderingsgruppen för bestämmelser som gäller universitetens lönesystem betalas arvode som för medlemmar är 360 euro och för ordförande 720 euro per år. Arvodet betalas i efterskott för en period på 12 månader. Om en person under någon kalendermånad inte deltagit i gruppens arbete, betalas arvodet till dennes ersättare, beräknat 1/12 per kalendermånad.

Om personen fungerar i en ovan nämnd uppgift i två eller flera grupper, betalas arvode för högst två grupper.

9. Försök med totalarbetstid (tilläggsprotokoll)

Bifogat till detta förlikningsförslag finns ett tidsbundet tilläggsprotokoll som gäller ett försök med totalarbetstid.

10. Ändringar i kollektivavtalet

10.1. Kollektivavtalets namn ändras till kollektivavtalet för universitet.

10.2. Parterna har 14.5.2025 avtalat om andra ändringar i kollektivavtalet i kapitel 1, 3, 4, 9 och i bestämmelserna om övningsskolor (och dessa har inte bifogats till detta förlikningsförslag).

10.3. Stilistiska ändringar i kapitel 5, genom vilka parterna inte har för avsikt att ändra innehållet i eller tolkningen av kollektivavtalet, med undantag av de ändringar i innehållet som gjorts i 2 och 4 §.

Kapitel 5 ändras enligt följande:

§ 1 Tillämpningsområde

~~Bestämmelserna om totalarbetstid gäller universitetens undervisnings- och forskningspersonal, på vilka tillämpas universitetens värderingssystem i lönesystemet för undervisnings- och forskningspersonal med nedan nämnda undantag:~~

~~Bestämmelserna tillämpas också på akademiprofessorer och akademiforskare i fråga om övergångsbestämmelserna om arbetstiden.~~

~~Bestämmelserna tillämpas inte på de personer som hör till undervisnings- och forskningspersonalen, vars arbetstid arbetsgivaren på sätt som arbetstidslagen avser har möjlighet att övervaka på grund av arbetets karaktär och platsen där arbetet utförs. Vart och ett universitet definierar vid behov sådana uppgifter som står utanför avtalets tillämpningsområde.~~

Bestämmelserna om totalarbetstid gäller universitetens undervisnings- och forskningspersonal, på vilka tillämpas universitetens värderingssystem i lönesystemet för undervisnings- och forskningspersonal. Bestämmelserna tillämpas på akademiprofessorer och akademiforskare i fråga om arbetstiden.

Bestämmelserna tillämpas dock inte på:

- De arbetstagare som hör till undervisnings- och forskningspersonalen, vars arbetstid arbetsgivaren på sätt som arbetstidslagen avser har möjlighet att övervaka på grund av arbetets karaktär och platsen där arbetet utförs. Vart och ett universitet definierar vid behov sådana uppgifter som står utanför avtalets tillämpningsområde.

  Tillämpningsanvisning: Bestämmelserna gäller således inte sådana arbetstagare i undervisnings- och forskningspersonalen vars arbetsuppgifter förutsätter arbete i universitetets lokaliteter inom ramen för ordinarie arbetstid eller flextid. Om en arbetstagare i en sådan situation arbetar utanför den ordinarie arbetstiden och den av flextiden möjliggjorda arbetstiden, förutsätter betalning av mertids- och övertidsersättning alltid chefens på förhand givna skriftliga order.

- I universitetet i arbetsförhållande varande studerande som utför grundforskning.
- Anställningsarrangemang för undervisning i medicin och odontologi mellan universitets- och sjukhusverksamheten.

~~Bestämmelserna gäller inte i universitetet i arbetsförhållande varande studerande som utför grundforskning.~~

~~Bestämmelserna gäller inte heller anställningsarrangemang för undervisning i medicin och odontologi mellan universitets- och sjukhusverksamheten.~~

§ 2 Syfte

Syftet är att öka flexibiliteten i fråga om arbetstidsarrangemangen, förbättra arbetshälsan och förutsättningarna för forskning, öka den konstnärliga verksamheten, utveckla den forskningsbaserade undervisningen samt utveckling av nya och mera sporrande undervisnings- och studieformer.

§ 3 Arbetstid och arbetsplan

Den årliga arbetstiden för undervisnings- och forskningspersonal som omfattas av tillämpningsområdet för dessa bestämmelsers är 1612 timmar, och det antecknas i arbetsplanen hur dessa timmar fördelas mellan olika uppgiftsområden under följande läsår. Arbetstagaren svarar för sin egen arbetstid och att den används för uppgifter i arbetsplanen.

~~Var och en arbetstagare gör årligen, innan följande läsår inleds, i samarbete med sin chef upp en arbetsplan.~~

~~Universitetet godkänner arbetsplanerna i enlighet med sin organisation.~~ Universitetet godkänner arbetsplanerna enligt sin organisation.

~~Nya arbetsplaner som gäller arbetsförhållanden som inleds under läsåret och ändringar som eventuellt behövs i arbetsplanerna behandlas på ovan beskrivet sätt.~~

> ~~*Tillämpningsanvisning: Arbetsplanerna för enhetens personal görs upp samtidigt med beaktande av att den undervisning som enheten har ansvar för arrangeras i enlighet med undervisningsprogrammet och övriga frågor som man har gemensamt ansvar för samt att en jämn fördelning av uppgifterna beaktas.*~~
>
> ~~*I arbetsplanen ska man beakta sådana längre frånvaroperioder, såsom familjeledigheter, som har väsentlig betydelse för innehållet i arbetsplanen, och tryggandet av vila med särskilt beaktande av graviditetsledighetens tidpunkt. Efter en längre frånvaro granskas förverkligandet av arbetsplanen före frånvaron och nödvändiga ändringar i arbetsplanen görs.*~~
>
> ~~*Om man under läsåret avtalar om en sådan ny uppgift, som inte kan anses höra till arbetsplansenliga uppgiftshelheter, ska arbetsplanen i detta avseende ändras.*~~

4 § Utarbetande av en arbetsplan och planens innehåll

Var och en arbetstagare gör årligen, innan följande läsår inleds, i samarbete med sin chef upp en arbetsplan. I arbetsplanen antecknas hur arbetstiden på 1612 timmar fördelas på olika uppgiftsområden under följande läsår.

Tillämpningsanvisning: Arbetsplanerna för enhetens personal görs upp samtidigt med beaktande av att den undervisning som enheten har ansvar för arrangeras i enlighet med undervisningsprogrammet och övriga frågor som man har gemensamt ansvar för samt att en jämn fördelning av uppgifterna beaktas.

I arbetsplanen ska man beakta sådana längre frånvaroperioder, såsom familjeledigheter, som har väsentlig betydelse för innehållet i arbetsplanen, och tryggandet av vila med särskilt beaktande av graviditetsledighetens tidpunkt. Efter en längre frånvaro granskas förverkligandet av arbetsplanen före frånvaron och nödvändiga ändringar i arbetsplanen görs.

Om man under läsåret avtalar om en sådan ny uppgift, som inte kan anses höra till arbetsplansenliga uppgiftshelheter, ska arbetsplanen i detta avseende ändras.

Då arbetsplanen görs upp beaktas till exempel ~~personens~~ arbetstagarens deltagande i undervisningen, forskningsverksamheten, den samhälleliga växelverkan, det internationella samarbetet, administrativa uppgifter och chefsuppgifter och andra uppgifter. Uppmärksamhet ska fästas vid arbetstagarens totalarbetstid, och för att bedöma den kan man granska hur den tidigare arbetsplanen genomförts, i synnerhet hur arbetstiden fördelats mellan olika uppgiftsområden.

Principerna för arbetsplanerna kan överenskommas lokalt.
Om inget lokalt avtal om principerna för arbetsplanerna har ingåtts, iakttas tillämpningsanvisningarna nedan vid utarbetandet av arbetsplanerna.

Tillämpningsanvisning: Enhetens chef beaktar följande principer när arbetsplanen godkänns.

Undervisnings- och forskningspersonalens uppgifter kan vara undervisnings- eller forskningsbetonade, men avsikten är att var och en som hör till undervisnings- och forskningspersonalen ska såväl undervisa som forska. Man strävar efter att enhetens arbetsplaner jämkas samman så, att var och en i tur och ordning befrias från undervisning och administrativa uppgifter för att få möjlighet till en fri forskningsperiod.

Då undervisningens omfattning dimensioneras beaktas dess innehåll samt det förarbete den kräver, särskilt den tid som används för förberedelse av nya undervisningsperioder.

Maximiantalet timmar för kontaktundervisning vilka ska ingå i arbetsplanen är 394 timmar per läsår i undervisningsbetonade uppgifter. För professorer är antalet undervisningstimmar i kontaktundervisning dock högst 141 timmar per läsår.

I sådana undervisningsuppgifter, i vilka det inte egentligen ingår forskning, är antalet timmar i kontaktundervisningen högst 452 timmar. Med detta avtal avser man dock inte att öka kontaktundervisningen för de arbetstagare, som när detta avtal trädde i kraft har högst 392 (394) undervisningstimmar per läsår.

Avsikten är att den relativa andelen av arbetstagare i vars arbetsuppgifter inte utöver undervisning ingår forskning, inte ska öka.

Om undervisningstimmarna i någon uppgift som ingår i totalarbetstiden dock när detta avtal träder i kraft är högre till antalen än vad som ovan nämnts, anses detta större timantal vara maximiantalet timmar i uppgiften i fråga.

Här nämnda maximiantal timmar i kontaktundervisning kan i arbetsplanen överskridas endast med personens arbetstagarens samtycke.

~~Vid behov granskar~~ Arbetstagaren och chefen granskar under läsåret hur arbetsplanen verkställs och arbetsresultatet inom ramen för totalarbetstiden.

5 § Ändringar i arbetsplanen och arbetsplaner som görs upp mitt i läsåret

Ändringar som eventuellt behöver göras i arbetsplanerna under läsåret och arbetsplaner för anställningsförhållanden som inleds under läsåret behandlas på det sätt som beskrivs i 3–4 §.

~~§ 4 Verkställande av arbetsplanen~~

~~Arbetstagaren svarar för sin egen arbetstid och att den används för uppgifter i arbetsplanen.~~

~~Vid behov granskar arbetstagaren och chefen under läsåret hur arbetsplanen verkställs och arbetsresultatet inom ramen för totalarbetstiden.~~

§ 6 Arbetsplaner för doktorander

Om den huvudsakliga uppgiften för en ~~person~~ arbetstagare i anställningsförhållande som ~~idkar~~ avlägger fortsatta studier är att arbeta på sin doktorsavhandling och ~~bedriva~~ avlägga fortsatta studier, ska det deltagande i undervisningen och andra uppgifter som ingår i arbetsplanen dimensioneras så, att det är möjligt att avhandlingen blir klar inom planerad tidtabell.

Tillämpningsanvisning: Vi rekommenderar att högst 5 % av årsarbetstiden används för undervisning och att undervisningen i mån av möjlighet hänför sig till ~~personens~~ arbetstagarens eget forskningsområde.

§ 7 Avvikande placering av undervisningen

När universitetet har fattat beslut om särskilda undervisningsperioder under läsåret, kan undervisning placeras utanför denna tid endast med arbetstagarens samtycke.

§ 8 Undervisning utanför arbetsplanen

Om en arbetstagare enligt sitt samtycke undervisar mera på enhetens order än vad han eller hon skulle enligt arbetsplanen, betalas för denna undervisning separat ersättning. Enkel timlön räknas ut så att man dividerar arbetstagarens årslön med talet 1600.

Universitetet kan i sitt universitet begränsa mängden undervisning som ges utanför arbetsplanen.

§ 9 Avtalets inverkan

Avtalsparterna följer med hur avtalet inverkar på undervisnings- och forskningspersonalens arbetsinnehåll och på mängden arbete som utförts enligt arbetsplanen och förhandlar vid behov om utveckling av avtalsbestämmelserna.

Särskilt granskas undervisningsmängden i undervisningsbetonade uppgifter och utvecklingen av användningen av olika antal undervisningstimmar inom ramen för totalarbetstidens 1612 timmar.

BILAGA

TILLÄGGSPROTOKOLL OM TOTALARBETSTID

1. Arbetsplaner som verktyg för arbetsledningen

Parterna betonar betydelsen av arbetsplaner som en del av planeringen av universitetsarbetet, ledningen av det egna arbetet och en ändamålsenlig fördelning av arbetet. I arbetsplanerna antecknas allt det arbete eller de arbetshelheter som en arbetstagare har för avsikt att utföra under ett läsår inom ramen för sin totalarbetstid. Den närmaste chefens arbete har stor betydelse bland annat för en jämlik fördelning av arbetet och för hanteringen av arbetsbelastningen. Därför ska en person som innehar chefsuppgifter också synliggöra den tid som används för chefsuppgifterna i sin arbetsplan.

Arbetsplanen ska vara ett genuint verktyg i planeringen av arbetet. Det arbete som de facto ska utföras under läsåret ska basera sig på arbetsplanen. Arbetsplanen gås igenom tillsammans med chefen och den godkänns på det sätt som beslutats i universitetsorganisationen.

Parterna påminner om att arbetsplanen ska uppdateras om det finns ett behov av det under läsåret. En sådan situation kan uppstå om man kommer överens om förändringar i de tidigare avtalade uppgiftshelheterna. Det är också bra om arbetstagaren granskar hur den arbetsplan som gjorts upp realiserats innan följande kalenderår inleds och lyfter fram de ändringar som behöver göras för sin chef. Betoningarna i arbetsplanen under olika läsår kan variera så att samma universitetsuppgift ett läsår kan innehålla mer undervisning eller forskning beroende på behoven.

Parterna uppmanar universiteten att fästa uppmärksamhet vid på vilken nivå arbetsplanerna godkänns så att planerna kan fungera som genuina verktyg för ledningen och leder till en förnuftig planering av arbetet vid hela enheten.

2. Principerna för arbetsplanerna fastställs lokalt

Principer, rekommendationer och anvisningar som berör arbetsplanerna varierar mellan olika universitet och enheter.

Parterna konstaterar att det är bäst att de lokala parterna vid universiteten planerar innehållet i arbetsplanerna och kommer överens om principerna för dem. Det är ändamålsenligt att i första hand komma överens om principerna för arbetsplanerna och anvisningarna gällande dem i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser om lokala avtal.

Parterna rekommenderar att man vid universiteten lokalt går igenom aktuella principer som berör arbetsplanerna och identifierar eventuella utvecklingsbehov. Vid behov fastställer de lokala parterna de gemensamt överenskomna principerna genom ett lokalt avtal. Bestämmelserna i detta protokoll förhindrar inte att man fortsätter tillämpa nuvarande praxis som vid universitetet eller dess enheter gemensamt konstaterats fungera väl eller ändrar på denna.

3. Försök med planering av totalarbetstid

3.1. Syftet med försöket

Syftet med försöket är att utreda om man med hjälp av nya bestämmelser om totalarbetstid kan bidra till att arbetstagarna har tillräckligt med tid för både undervisning och forskning, vilket stöder ett högklassigt genomförande av universitetens grundläggande uppgifter.

Genom försöket strävar man efter att utveckla nya verksamhetsmodeller som behövs för att garantera undervisningens och forskningens kvalitet samt att planera helheten av undervisningsuppgifter i syfte att förbättra arbetshälsan. Parterna anser det vara viktigt att även den arbetstid som krävs för förberedelser, efterarbete, uppgifter för att utveckla undervisningen och andra undervisningsuppgifter på ett mer realistiskt sätt än i nuläget beaktas i planeringen av totalarbetstiden. Syftet med försöket är inte att öka mängden undervisningsarbete utan att synliggöra olika arbetsuppgifter som ingår i totalarbetstiden. Undervisningsmetoder som utvecklas och förändras, till exempel individuella lärostigar och digitala lösningar, kan förutsätta nya sätt att planera hur arbetet ska utföras.

Genom försöket eftersträvas en modell som är flexiblare och tydligare än i nuläget och som beaktar mångfalden i arbetstagarnas arbete, stöder deras arbetshälsa och säkerställer att undervisningen och forskningen håller en hög kvalitet.

Om det på grund av försöket uppstår situationer där det framkommer oro för att en arbetstagares arbetsmängd har ökat, utreds sådana situationer lokalt och behandlas vid behov mellan parterna utan dröjsmål.

3.2. Försök med totalarbetstid läsåren 1.8.2026–31.7.2027 och 1.8.2027–31.7.2028

Om det vid ett universitet inte har ingåtts ett lokalt avtal om principer för arbetsplanerna enligt punkt 2 eller om de lokala parterna inte är eniga om huruvida en praxis vid universitetet eller någon av dess enheter behöver förnyas, provar man vid universitetet eller dess enhet ett nytt tillvägagångssätt vad gäller totalarbetstid i minst två läsår.

Parterna förbinder sig till att inte sträva efter att genom anvisningarna eller i övrigt påverka de lokala parternas åsiktsbildning i fråga om lokala avtal, försök eller andra anvisningar om totalarbetstid.

Under försöket med totalarbetstid iakttas inte de principer gällande arbetsplanen som konstaterats i tillämpningsanvisningen i 5 kap. 4 § 4 mom. i kollektivavtalet eller maximiantalet timmar kontaktundervisning.

I försöket iakttas följande principer, såvida inget annat avtalas lokalt:

- Betoningen i undervisnings- och forskningspersonalens uppgifter kan ligga på undervisning eller forskning.

- Då arbetsplanerna görs upp ska man gällande professorer säkerställa att de har tillräckligt med tid för att sköta de uppgifter som förordnats professorer i universitetslagen.
    - För professorer utgör forskningsuppgifterna typiskt 30–70 procent av totalarbetstiden.
- Man strävar efter att enhetens arbetsplaner jämkas samman så, att varje arbetstagare i tur och ordning befrias från undervisning och administrativa uppgifter för att få möjlighet till en fri forskningsperiod.
- Det rekommenderas att undervisningen och forskningen planeras tillsammans och så att planeringen av arbetet är transparent.
- Vid universitet kan även personal i vars uppgifter det inte ingår forskning omfattas av totalarbetstid. Då dessa arbetstagares arbetsplaner görs upp ska man fästa uppmärksamhet vid att de har tillräckligt med tid för utveckling av undervisningen samt för utveckling av undervisnings- och forskningsmiljöerna som eventuellt ingår i uppgiften.
- Den maximala mängden undervisningsuppgifter enligt dragspelmodellen nedan kan överskridas i arbetsplanen endast med personens eget samtycke.

Om inget annat har avtalats lokalt eller man gemensamt konstaterat att det inte finns något behov av att ändra gällande praxis, iakttas under försöket i fråga om undervisningsuppgifter följande beräkningsmodell med procentuella maximimängder, såvida inget annat avtalas:

Modell:

Undervisningsuppgifter är olika former av undervisning och handledning, oberoende av sättet på vilket de ordnas, förberedelser och efterarbeten i anslutning till dessa, lärarnas gemensamma undervisning, fältkurser, laboratorieundervisning, utveckling av undervisningen samt utveckling och utnyttjande av nya inlärningsmiljöer.

I fråga om undervisningsuppgifter iakttas följande variationsintervall för de procentuella maximimängderna:

1. I uppgifter med betoning på undervisning kan undervisningsuppgifterna utgöra 50–70 procent av totalarbetstiden under ett läsår.

2. För professorer kan undervisningsuppgifterna utgöra 10–40 procent av totalarbetstiden under ett läsår. Om handledning av avhandlingar räknas som en undervisningsuppgift vid universitetet, kan andelen undervisningsuppgifter vara 10 procentenheter större.

3. I undervisningsuppgifter som inte omfattar forskning kan undervisningsuppgifterna utgöra 70–90 procent av totalarbetstiden under ett läsår.

4. Eventuell tidtabell för genomförandet

a) Beredningsskede (hösten 2025)
- Information och utbildningstillfälle som är gemensamma för parterna på förbundsnivå.
- Lokala diskussioner och idéer kring försöket och beslut om den arbetstidsmodell som ska provas.
- Vid behov lokalt avtal om detaljerna i försöket.
- Kartläggning av utgångssituationen vid universitet som deltar i försöket eller deras enheter med hjälp av information som finns tillgänglig.

b) Försöket inleds (våren 2026)
- Universiteten informerar de arbetstagare och chefer som omfattas av försöket om principerna för försöket när det blir aktuellt att planera arbetet under följande läsår (senast i början av 2026)

c) Uppföljning vid universiteten (våren 2026–hösten 2027)
- Huvudförtroendemannen/förtroendemannen och arbetsgivaren kommer överens om uppföljningen av försöket.
- Universiteten samlar på det sätt som avtalats lokalt in respons och preciserar eventuellt utifrån denna praxisen under försöket. Responsen skickas till parterna för den uppföljning och det utvecklingsarbete som avses i punkt 5 på det sätt som parterna anvisat.

5. Uppföljning av erfarenheter och observationer

Parterna följer under kommande avtalsperioder hur den lokala praxisen och de lokala avtalen gällande arbetsplaner fungerar samt erfarenheter och observationer som inkommit om försöket med totalarbetstid.

Försöket fortsätter till slutet av läsåret, 31.7.2028, oberoende av när kollektivavtalets avtalsperiod löper ut. Målet med försöket är att samla in erfarenheter för att utveckla och förnya de nuvarande bestämmelserna i kapitel 5 i kollektivavtalet. Utifrån de uppgifter om erhålls granskar och utarbetar parterna en mellanrapport före utgången av 2027. Observationerna i mellanrapporten utnyttjas i kommande kollektivavtalsförhandlingar.

Sivista sörjer för de praktiska arrangemangen kring uppföljningen.

6. Giltighetstid

Detta tilläggsprotokoll gällande planering av totalarbetstid i kapitel 5 i det allmänna kollektivavtalet för universitet är i kraft för viss tid till och med 31.7.2028. Detta protokoll iakttas vid utarbetandet av arbetsplaner för läsåren 1.8.2026–31.7.2028 oberoende av om det allmänna kollektivavtalet för universitet sägs upp så att det upphör att gälla 31.3.2027 eller 31.3.2028.

Underteckningsprotokoll 21.5.2025

Kollektivavtal för universitet

De undertecknande organisationerna Sivista, JUKO, Pro och JHL har genom detta underteckningsprotokoll avtalat om att förnya arbetsvillkoren för arbetstagare som arbetar vid universitet och som är medlemmar i Sivista med följande villkor utöver det som framgår av det förlikningsförslag som godkändes 21.5.2025.

Stilistiska ändringar i kapitel 1 och 3, genom vilka parterna inte har för avsikt att ändra innehållet i eller tolkningen av kollektivavtalet, men i 1 kap. 10 § har innehållet ändrats (telekopior -> datatrafik).

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Avtalets tillämpningsområde

I detta avtal har man avtalat om arbetsvillkoren för arbetstagare vid universitet som är medlemmar i ~~Bildningsarbetsgivarna~~ **Bildningsbranschen** rf.

(Fortsätter med texten ”Avtalet gäller dock inte...”)

§ 3 Arbetsledning, fördelning och rätt att organisera sig

~~Universitetet~~ **Arbetsgivaren** har rätt att leda och fördela arbetet och att anställa och säga upp arbetstagare.

(Fortsätter med texten ”Organisationsrätten är...)

§ 5 Upphörande av anställningsförhållande

(Efter texten ”... ändå alltid minst den enligt moment 1 i § 5.”)

Uppsägningstiden börjar löpa **kalenderdagen** efter uppsägningen.

Fortsätter med texten ”Vid uppsägning av arbetsavtalet ...”)

§ 6 Lön och lönebetalning

(Efter texten: ”… som behandlar universitetens lönesystem.)

Lönen betalas till ~~den penninginrättning som arbetstagaren anvisar~~ **det bankkonto som arbetstagaren uppgett**, så att den kan lyftas på förfallodagen.

(Fortsätter med texten ”När lönen förfaller till betalning...”)

(Efter texten: ”... i en annan del av detta avtal har avtalat annorlunda.)

När anställningen upphör betalas lönen och andra prestationer på **det** bankkonto **som arbetstagaren uppgett** på ~~universitetets~~ **arbetsgivarens** följande tekniskt möjliga allmänna lönebetalningsdag.

§ 10 Resekostnader och dagtraktamenten

Punkt 3 under rubriken *Extra ersättning vid utlandsresor*.

3) nödvändiga kostnader för telefonsamtal och ~~telekopior~~ **datatrafik** i anslutning till researrangemangen och arbetsuppgifterna enligt sakliga grunder

~~**§ 17 Preskription**~~

~~På preskription av fordringar som före 1.1.2010 uppkommit av arbetsförhållandet, tillämpas bestämmelserna i statens tjänste- och arbetskollektivavtal.~~
~~Fordringar som uppkommit av anställningsförhållandet efter 1.1.2010 preskriberas i enlighet med preskriptionsbestämmelserna i arbetslagstiftningen.~~

§ ~~18~~ 17 Lokala samarbetsavtal

Utbildning och information om samarbete och direkt samarbete på arbetsplatsen...

§ ~~19~~ 18 Arbetarskyddssamarbete

(För detta finns texten"…. frågor som gäller hälsan och säkerheten på arbetsplatsen.")
Verksamheten verkställs med beaktande av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), 8 och 12 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) samt 13 kap. 4 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

§ ~~20~~ 19 Giltighetstid

Detta avtal gäller...

KAPITEL 3 FRÅNVARO

ANNAN FRÅNVARO

§ 22 Bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga
(Avslutas med texten: "…avtalats om lön för sjuktid i § 1 i kapitel 7 och § 3 i kapitel 3.")

Tillämpningsanvisning: Med nära anhörig avses en arbetstagares make eller maka och barn samt makens eller makans barn, arbetstagarens föräldrar och svärföräldrar samt arbetstagarens syskon.
(fortsätter med texten "Med nära anhörig avses...")

Stilistiska ändringar i kapitel 4, genom vilka parterna inte har för avsikt att ändra innehållet i eller tolkningen av kollektivavtalet, men exempeltabellerna och texterna i dessa har ändrats i punkt 8.2.2.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM ARBETSTIDEN FÖR UNIVERSITET

1. § Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på annan ~~övriga än~~ undervisnings- och forskningspersonal **än sådan** som omfattas av systemet med total arbetstid samt undervisningspersonalen i övningsskolor.

2. § Ordinarie arbetstid och arrangemang kring denna

2.1. Allmän arbetstid

~~Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt högst 7 timmar och **15** minuter per dygn och 36 timmar **15** minuter per vecka.~~

Arbetstagarens ordinarie arbetstid är i genomsnitt högst 7 timmar och 15 minuter per dygn och 36 timmar 15 minuter per vecka.

~~Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas så att den är högst 9 timmar per dygn och 45 timmar per vecka.~~

~~Man kan lokalt komma överens om att arbetstiden ordnas så, att den är högst 10 timmar per dygn och 50 timmar per vecka.~~

~~Arbetstiden ska jämnas ut till den i moment 1 avsedda genomsnittliga maximiarbetstiden under en period på högst 12 veckor (genom lokalt avtal 26 veckor).~~

En arbetstagares ordinarie arbetstid kan också arrangeras som genomsnittlig arbetstid genom att jämna ut arbetstiden till högst 36 timmar och 15 minuter per vecka. Utjämningsperioden kan vara högst 12 veckor.

Den ordinarie arbetstiden får inte utan arbetstagarens samtycke överstiga 9 timmar per dygn eller 45 timmar per vecka.

Man kan lokalt komma överens om att arbetstiden kan vara högst 10 timmar per dygn och 50 timmar per vecka. Utjämningsperioden kan genom lokalt avtal vara högst 26 veckor.

Under semester och andra lediga dagar beräknar man att arbetstid förbrukas 7 timmar 15 minuter per dag och 36 timmar 15 minuter per vecka. Eventuell utjämning av arbetstiden som förutsätts under pågående utjämningsperiod verkställs under tiden i arbete.

Vid placeringen av arbetsskift ska man försöka undvika onödigt korta arbetsskift samt delning av arbetsskift.

2.2. Periodarbete

I stället för den allmänna arbetstid som avses i § 2 punkt 1 kan man använda periodarbete utöver i arbetstidslagens 7 § nämnda arbeten eller arbetsplatser, om det med tanke på ett smidigt arrangemang av uppgifterna är behövligt och man avtalar om detta lokalt i enlighet med detta kollektivavtals bestämmelser i § 2 om lokala avtal.

Anmärkning: Helsingfors universitets djursjukhus är en i arbetstidslagens ~~7 §, 1 moment, 3~~ punkten avsedd veterinärtjänst.

Arbetstagarens ordinarie arbetstid är i periodarbete högst

a. 72 timmar och 30 minuter under en tidsperiod på två veckor eller

b. c. 108 timmar och 30 minuter under en tidsperiod på tre veckor.

Med arbetsperiod avses i detta kollektivavtal två eller tre veckor långa tidsperioder enligt punkterna a. och b. ovan.

Arbetstagarens ordinarie arbetstid kan också arrangeras som genomsnittlig arbetstid, varvid arbetstiden ska jämnas ut till ordinarie arbetstid enligt punkt a. eller b. Arbetstiden kan arrangeras som genomsnittlig arbetstid antingen som två på varandra följande tre veckor långa tidsperioder (2 x 3 veckor) eller som tre på varandra följande två veckors tidsperioder (3 x 2 veckor).

Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 117 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 80 timmar.

~~Arbetstiden i periodarbete är i genomsnitt högst **108** timmar **45** minuter under två på varandra följande tre veckor långa (sammanlagt 2 * 3 veckor) arbetsperioder. Arbetstiden kan dock vara högst 117 timmar per arbetsperiod.~~

~~Arbetstiden kan också ordnas så att den i genomsnitt är högst 72 timmar 30 minuter under tre på varandra följande två veckor långa (sammanlagt 3 * 2 veckor) arbetsperioder. Arbetstiden kan dock vara högst 80 timmar per arbetsperiod.~~

~~I stället för den i § 1 avsedda ordinarie arbetstiden kan man använda periodarbete utöver i arbetstidslagens 7 § nämnda arbeten eller arbetsplatser, om det med tanke på ett smidigt arrangemang av uppgifterna är behövligt och man avtalar om detta lokalt i enlighet med detta kollektivavtals bestämmelser i § 2 om lokala avtal.~~

2.3. Årlig arbetstid för mertidsarbete och utbildning ~~Avvikelser från ordinarie arbetstid~~

~~Arbetsgivaren har möjlighet att låta utföra högst 12 timmar mertidsarbete och högst 8 timmar avlönad utbildning med enkel timlön per år.~~

Arbetsgivaren har möjlighet att låta utföra högst 12 timmar mertidsarbete och högst 8 timmar avlönad utbildning med enkel timlön per år.

Mertidsarbete och utbildning kan inte förläggas till söndagar, söckenhelger eller söckenhelgslördagar.

För mertidsarbete och utbildning betalas enkel timlön.

Mertidsarbetet ska förläggas tidsmässigt så att det inte medför orimliga besvär för enskilda arbetstagare. Behovet av mertidsarbete ska meddelas så tidigt som möjligt och arbetstagare har rätt att avböja från fall till fall.

2.4. ~~Vissa dagars~~ Söckenhelgers inverkan på den ordinarie arbetstiden

Nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen, annandag jul och trettondagen, om de infaller på en annan dag än lördag eller söndag, samt långfredagen, annandag påsk och midsommaraftonen förkortar arbetstiden under den aktuella veckan eller arbetsperioden med 7 timmar 15 minuter.

Kristi himmelsfärdsdag förkortar arbetstiden under den aktuella veckan eller arbetsperioden med 7 timmar **15** minuter. Om Kristi himmelsfärdsdag infaller på första maj förkortas arbetstiden inte.

Den ordinarie arbetstiden under dessa veckor och arbetsperioder ska om möjligt förkortas på ovan nämnda sätt. Arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare som arbetar under dessa veckor eller arbetsperioder ska om möjligt förkortas i samma proportion som arbetstiden för heltidsanställda.

Om arbetstiden inte har kunnat förkortas, betalas för veckorna eller arbetsperioderna i fråga mertids- eller övertidsersättning på det sätt som avtalats i **§ 7–13 och § 15** ~~§ 8–15 och § 17~~. Midsommardagen och alla helgons dag förkortar inte arbetstiden.

Anmärkning: Kristi himmelsfärdsdag förkortar inte arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete liksom inte heller i de oavbrutna (kontinuerliga) arbetstidsformer, där arbetstiden per år är mer än 8 timmar kortare än arbetstiden per år i dagarbete.

3. § Maximal arbetstid

Granskningsperioden för maximal arbetstid är högst 12 månader.

4. § Flexibel arbetstid

I universitet kan man i enlighet med 12 § i arbetstidslagen avtala om att ta i bruk för universitetens verksamhet ändamålsenligt system med flexibel arbetstid utan hinder av under- och överskridningar av flextiden per dygn av det i lagen definierade maximisaldot.

Utjämningsperiodens längd är högst 12 månader.

I ett system med flexibel arbetstid sköter arbetstagarna själva om att arbetstimmarna jämnas ut inom ramen för systemets utjämningsperiod. Avtal ska träffas med arbetsgivaren om ledighet i form av **hela arbetsdagar** ~~arbetsskift~~.

5. § Dagliga raster

I enlighet med 24 § i arbetstidslagen ska arbetstagaren under arbetsskiftet få en regelbunden, minst en timme lång vilopaus, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från sin arbetsplats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare, dock minst 30 minuter lång rast.

I period-, samt i natt- och skiftarbete kan man avvikande från ovan ordna så att arbetstagaren har möjlighet att inta måltid under arbetstiden.

Vad som avtalas ovan i moment 1 och 2 tillämpas också på deltidsarbete, om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar. I övriga fall bestäms de dagliga rasterna vid deltidsarbete vid behov i samband med de övriga arbetstidsarrangemangen.

Då man låter utföra övertidsarbete för en arbetstagare i periodarbete ska han eller hon omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång rast, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till måltider med lämpliga mellanrum om minst 4 timmar.

6. § Beräkning av tiden som ligger till grund för betalning av ersättningar

Tiden som ligger till grund för betalning av **ersättningar som avses i detta kapitel** räknas ut i minuter enligt den verkliga arbetstiden.

7. § Mertidsarbete

7.1. Definition av mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som på chefens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstiden enligt § 2 i **detta kapitel** (allmän arbetstid eller periodarbetstid) eller arbetstiden i deltidsarbete eller förkortad arbetstid enligt **§ 2, punkt 4** moment 1 och 2, till den del detta arbete inte är övertidsarbete.

~~Tillämpningsanvisning~~ ***Anmärkning****: Då man erbjuder mertidsarbete åt arbetstagare som har deltidspension, partiell förtida ålderspension eller deltidsinvalidpension ska man beakta villkoren för deltidspension och partiell förtida ålderspension och vilken inverkan arbetsinkomsten har på pensionsbeloppet.*

Anmärkning: söckenhelger påverkar mängden eventuellt mertidsarbete på olika sätt. Se övertidsgränserna för söckenhelgsveckor i punkterna 8.1 och 8.4.

7.2. Ersättning för mertidsarbete

I allmän arbetstid ersätts mertidstimmarna med motsvarande lediga timmar utan förhöjning, så att ~~universitetets~~ **arbetsgivarens** verksamhet inte störs. Man ska sträva efter att ge ledigheten som hela dagar. Den lediga tiden ska ges senast under den kalendermånad som följer på den kalendermånad då mertidsarbetet utfördes, om man inte kommer överens om att ledigheten ges senare, t.ex. i samband med semester eller någon annan ledighet.

Ifall den lediga tiden inte kan ges på ovan nämnt sätt betalas för mertidstimmarna penningersättning i form av enkel timlön.

I periodarbete betalas i ersättning för mertidsarbete enkel timlön eller om man avtalar om detta motsvarande ledig tid utan förhöjning.

Anmärkning: I periodarbete tillämpas 21 § i arbetstidslagen då ersättning för mertidsarbete ges.

8. § Övertidsarbete

8.1. Definition av övertidsarbete i allmän arbetstid

I allmän arbetstid är övertidsarbete arbete som utförs på initiativ av chefen och som överskrider 7 timmar och 39 minuter per dygn eller 38 timmar och 15 minuter per vecka. Detta gäller även deltidsanställda arbetstagare.

~~Övertidsarbete är arbete som på chefens initiativ utförs utöver arbetstiden om 7 timmar 39 minuter per dygn och 38 timmar 15 minuter per vecka samt i periodarbete utöver den ordinarie arbetstiden.~~

~~För deltidsanställda arbetstagare är övertidsarbete på chefens initiativ utfört arbete som enligt moment 2 överskrider maximiarbetstiden per dygn eller vecka.~~

Med avvikelse från ovan nämnda är arbete som utförs under en vecka där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag och som överskrider 30 timmar och 15 minuter per vecka övertidsarbete. ~~I periodarbete räknas under nämna veckor som övertidsarbete arbete som överskrider 106 timmar och 45 minuter under en treveckorsperiod eller 71 timmar och 10 minuter under en tvåveckorsperiod.~~

Tillämpningsanvisning: andra söckenhelgsveckor än sådana som nämns i det andra stycket i punkt 8.1 är gränsen för övertidsarbete 38 timmar och 15 minuter per vecka.

8.2. Ersättning av övertidsarbete i allmän arbetstid

8.2.1. Dygnsövertidsarbete

För de två första övertidstimmarna per dygn betalas ~~i övertidsersättning~~ enkel timlön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna enkel timlön förhöjd med 100 %. Övertidstimmarna per dygn beaktas inte när övertidsersättningen per vecka räknas ut.

8.2.2. Veckoövertidsarbete

För de första 7 timmar 39 minuter övertidsarbete per vecka betalas ~~i övertidsersättning~~ **enkel timlön förhöjd** med 50 % ~~och~~ **F**ör veckans alla övriga arbetstimmar **betalas enkel timlön förhöjd med 100 %, även om de utgör övertid per dygn.**

Med avvikelse från ovan nämnda betalas under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag för veckoövertidsarbete för de 16 första arbetstimmarna i övertidsersättning med 50 % förhöjd enkel timlön **och för de övriga arbetstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.**

*~~Uträkningsexempel~~ **Exempel på ö**vertid**sarbete** i genomsnittlig arbetstid:*

I genomsnittlig arbetstid är övertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Om arbetsskiftet i arbetsskiftsförteckningen är kortare än 7 timmar och 39 minuter, är eventuellt "övertidsarbete" mertidsarbete fram till 7 timmar och 39 minuter, dock högst 2 timmar per vecka.

veckans arbetsskift	7,30	7,30	7,30	6,15	7,30	36,15
verkställt	7,30	7,30	10,00	8,00	7,30	40,30
	mån	tis	ons	tors	fre	totalt
utöver förteckningen utfört	0,00	0,00	2,30	1,45	0,00	
av vilket mertid --> 7,39			0,09	1,24		1,33
dygnsövertid 50 % max 2 timmar/dag			2,00	0,21		2,21
~~annan övertid med~~ **dygnsövertid** 100 % ~~förhöjt~~			0,21			0,21

*Ifall övertidsarbetet utförs på en veckovilodag, är **högst** de två första timmarna mertid, då arbetet är övertidsarbete **per vecka** först när man i veckan har utfört sammanlagt 38 timmar och 15 minuter. Därefter utförda arbetstimmar är*

övertidsarbete ***antingen per vecka eller per dygn. Övertidsarbete per vecka är de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden och som inte är mertidsarbete eller övertidsarbete per dygn.*** ~~*och av dem är de första 7 timmarna och 39 minuterna veckoövertidsarbete som förhöjs med 50 % och därefter veckoövertidsarbete som förhöjs med 100 %.*~~

veckans arbetsskift	36,15	0,00	0,00	
verkställt	36,15	10,00	4,00	totalt
	veckan totalt	lör	sön	
utöver förteckningen utfört	0,00	10,00	4,00	14,00
av vilket mertid de två första timmarna	0	2,00	0,00	2,00
dygnsövertid 50 %		**2,00**		**2,00**
dygnsövertid 100 %		**0,21**		**0,21**
veckoövertid 50 % till -> 7,39	0	**5**,39	**2,00**	7,39
veckoövertid 100 % förhöjt	0		**2,00**	**2,00**

8.3. Mertids- och övertidsarbete i flexibel arbetstid

Mertids- och övertidsarbetet i ett system med flexibel arbetstid räknas så att man under ifrågavarande dygn endast beaktar den verkliga arbetstid som utförts under dygnet. Övertidsarbete är endast arbete som överskrider den regelbundna arbetstiden per dygn och mertidsarbete. Den flexibla arbetstidens saldo ändras inte för ifrågavarande dygn. Arbete som görs på arbetsgivarens initiativ på veckans lediga dag utgör antingen mertids- eller övertidsarbete.

8.4. Definition av övertidsarbete i periodarbetstid

I periodarbete är övertidsarbete arbete som utförs på chefens initiativ och som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt 2 § punkt 2. i kollektivavtalet.

Med avvikelse från ovan nämnda är arbete som utförs under en vecka där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag ~~och som överskrider 30 timmar och 15 minuter per vecka övertidsarbete. I periodarbete räknas under nämna veckor som övertidsarbete arbete~~ som överskrider 106 timmar och 45 minuter under en treveckorsperiod eller 71 timmar och 10 minuter under en tvåveckorsperiod.

Tillämpningsanvisning: andra söckenhelgsveckor än sådana som nämns i det andra stycket i punkt 8.4 är gränsen för övertidsarbete 72 timmar och 30 minuter under en tvåveckorsperiod eller 108 timmar och 30 minuter under en treveckorsperiod.

8.5. ~~*Övertidsarbete per vecka i periodarbete*~~ Ersättning av övertidsarbete i periodarbetstid

~~Vid periodarbete betalas för de 18 första övertidstimmarna enkel timlön förhöjd med 50 % och för de följande arbetstimmarna enkel timlön förhöjd med 100 %. Ifall man i periodarbetet tillämpar två veckor långa arbetsperioder, betalas i övertidsersättning för de 12 första arbetstimmarna enkel timlön förhöjd med 50 % och för de följande arbetstimmarna enkel timlön förhöjd med 100 %.~~

För de 18 första övertidstimmarna betalas under en tidsperiod på tre veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga övertidstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.

För de 12 första övertidstimmarna betalas under en tidsperiod på två veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga övertidstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.

Med avvikelse från ovan nämnda betalas under en ~~vecka eller~~ arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag ~~för veckoövertidsarbete för de 16 och av periodövertidsarbete~~

- **för de 26 första arbetstimmarna under en tidsperiod på tre veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga arbetstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.**
- **för de 20 första arbetstimmarna under en tidsperiod på två veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga arbetstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.**

~~Ifall man i periodarbetet tillämpar två veckor långa arbetsperioder, betalas i övertidsersättning för de 20 första arbetstimmarna enkel timlön förhöjd med 50 % och för de följande arbetstimmarna enkel timlön förhöjd med 100 %.~~

8.6. Byte av övertidsersättning mot ledighet

Man kan avtala om att byta övertidsersättningen mot motsvarande ledig tid under arbetstagarens ordinarie arbetstid.

9. Skiftarbete samt nattskift i periodarbete

I skiftarbete behöver skiften inte variera regelbundet, men de ska variera enligt på förhand fastställda tidsperioder.

Till arbetsgivarens befogenheter hör att bestämma hur den ordinarie arbetstiden ska fördelas och förläggas på det sätt som verksamheten förutsätter, såsom att besluta om arbetsskift och deras längd och göra upp arbetsskiftsförteckningar inom ramen för avtalsbestämmelser och arbetstidslagen. Eftersom arbetsskiftsarrangemang är särskilt viktiga även för personalen, ska även de faktorer som anges nedan beaktas.

- Ett arbetsskift får inte uppdelas i onödan. I synnerhet ska onödig uppdelning av nattskift undvikas.

När en arbetsskiftsförteckning görs upp ska förtroendemannen eller någon annan företrädare för de anställda ges tillfälle att bekanta sig med förslaget till arbetsskiftsförteckning under minst 10 dagar och därefter omedelbart avge sitt utlåtande om den.

- En fastställd arbetsskiftsförteckning ska iakttas, om det inte finns grundad anledning att avvika från den. Arbetstagare i periodarbete får åläggas att arbeta in arbetstimmar som på grund av sjukdom, semester eller någon annan godtagbar orsak inte blivit fyllda enligt de relativa arbetstimnormerna endast om det finns grundad anledning till det med tanke på verksamheten.

- Måste ett arbetsskift inställas helt och hållet, förkortas i början eller flyttas till en senare tidpunkt, ska arbetstagaren i fråga underrättas om detta senast den dag som närmast föregår arbetsskiftet eller i undantagsfall senast innan han eller hon beger sig till sitt arbetsskift.

- Får arbetstagaren i fråga ett ovan avsett meddelande efter att han eller hon anlänt till arbetsplatsen, räknas minst en timme som arbetstid. Maximilängden av den tid som skall räknas som arbetstid är beroende av hemresans längd, tidpunkten på dygnet m.fl. omständigheter.

10. § Ersättningar för kvälls-, natt- och skiftarbete

Som ersättning för kvällsarbete betalas för arbete som utförts mellan kl. 18.00 och 21.00 per timme enkel timlön förhöjd med 15 %.

Som ersättning för nattarbete betalas för arbete som utförts mellan klockan 21.00 och 06.00 per timme enkel timlön förhöjd med 35 %.

Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter efter klockan 06.00, betalas vid periodarbete ersättning för nattarbete också för arbete som utförts efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande, minst två timmar långa vilotiden, dock högst till klockan 12.00.

Till arbetstagare i två- eller treskiftsarbete betalas i stället för den ovan avtalade ersättningen motsvarande belopp för nattskift.

För arbetstimmar som utförts som övertids- eller söndagsarbete betalas till arbetstagaren ersättningarna för kvälls-, natt- eller skiftarbete förhöjda enligt samma grunder som annan lön.

~~För arbete som utförts mellan kl. 18.00 och 21.00 betalas per timme enkel timlön förhöjd med 15 %.~~

~~För arbete som utförts mellan klockan 21.00 och 06.00 betalas 35 procent av enkel timlön som ersättning för nattarbete.~~

~~Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter efter klockan 06.00, betalas vid periodarbete ersättning för nattarbete också för arbete som utförts efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande, minst två timmar långa vilotiden, dock högst till klockan 12.00.~~

11. § Lördagsersättning

För arbete som utförts mellan klockan 06.00 och 18.00 på en lördag betalas 25 procent av enkel timlön i lördagsersättning per timme.

Lördagsersättning betalas endast för arbetstimmar enligt den ordinarie arbetstiden som infaller under de ovan angivna tider då lördagsersättning ska betalas.

~~För arbete som utförts mellan klockan 06.00 och 18.00 under lördagsdygnet betalas 25 procent av enkel timlön i lördagsersättning per timme.~~

~~Lördagsersättning betalas endast för arbetstimmar enligt den ordinarie arbetstiden till arbetstagare vars ordinarie arbetstid är ordnad så att den infaller under de ovan angivna tider då lördagsersättning ska betalas.~~

Lördagsersättning ~~enligt mom. 1~~ betalas dock inte, om något annat arbetsskift än lördagsskift eller en del av det har flyttats till en lördag på grund av inarbetning eller något annat jämförbart arbetstidsarrangemang

Lördagsersättning betalas dock inte för den tid för vilken söndagsersättning betalas.

12. § Söndagsersättning

För arbete som utförts på en söndag eller en annan kyrklig högtidsdag samt på självständighetsdagen och första maj betalas i söndagsersättning per timme en ersättning som motsvarar enkel timlön.

Söndagsersättning betalas också för arbete som utförts mellan klockan 18.00 och 24.00 under den dag som föregår de nämnda dagarna.

13. § Helgaftonstillägg

För arbete som utförts på påsklördagen, midsommaraftonen eller julaftonen och för vilket inte betalas söndagsersättning, betalas i helgaftonstillägg per timme ett tillägg som motsvarar enkel timlön.

14. § Ersättning för tid som används för resor

Av den tid som använts till arbetsresor räknas som arbetstid endast den tid som använts till att sköta arbetsuppgifter, t.ex. bevakning eller övervakning av anordningar.

Om en arbetstagare har varit i arbete under det dygn som använts till arbetsresa, men kortare tid än den ordinarie arbetstiden räknas den tid som gått åt till resor som en förlängning av den arbetade tiden på så sätt att den tillsammans med den arbetade tiden utgör högst den ordinarie arbetstiden per dygn.

Den tid som använts till resor beaktas inte som förlängning av arbetstiden i fråga om ett resedygn under en kommenderingsresa som företas för förflyttning från en arbetsplats till en annan.

För den tid som räknas som förlängning av arbetstiden betalas inte kvälls-, natt-, lördags-, söndags- eller helgaftonsersättning.

15. § Ersättningar till vissa personalgrupper

Ovan i punkterna **7, 8, 10, 12 och 13 §** avtalade ersättningar samt i arbetstidslagen avsedd söndagsersättning betalas inte till arbetstagare i undervisnings- och forskningspersonal i kravnivå 7 eller högre nivå och i fråga om övrig expert- och stödpersonal i kravnivå 11 eller högre nivå.

Till arbetstagare som under fältarbetstid utför fältarbete betalas inte ersättningar enligt ovan nämnda bestämmelser.

Till ovan i moment 1 **i denna paragraf** avsedda arbetstagare, som inte är i ledande ställning, betalas arbetstidsersättningar enligt följande:

- Mertidsarbete är arbete som utförts på order av chefen utöver den ordinarie arbetstiden per vecka, arbetstiden per vecka i deltidsarbete eller arbetstiden per vecka enligt § 2, **4 punkten 1–2 mom**.

- Ersättning för mertidstimmar ges som ledighet utan förlängning eller i pengar. I pengar betalas i ersättning för mertidsarbete per timme enkel timlön eller för de mertidsarbetstimmar som överstiger 40 timmar per vecka enkel timlön förhöjd med 50 %. Arbetsgivaren ska under den kalendermånad som följer efter arbetets utförande avgöra, om ersättningen för mertidsarbete ska ges som ledighet eller i pengar. Penningersättning ska betalas senast den kalendermånad som följer efter att beslutet om ersättningen har fattats. Ledighet ska ges under de sex kalenderveckor som följer efter arbetets utförande.

- I söndagsersättning betalas 50 % av enkel timlön.

- I stället för de arbetstidsersättningar som nämns i denna paragraf kan man betala en särskild månadsersättning i euro, om det av särskilda skäl bedöms vara ändamålsenligt. Avtal om månadsersättning ingås för viss tid med arbetstagaren. När avtalet ingås ska man beräkna mängden mertids- och söndagsarbetstimmar för en tillräckligt lång tidsperiod och räkna ut en månadsersättning som motsvarar detta timantal.

Bestämmelserna i denna paragraf eller i dess moment 1 nämnda andra paragrafer gäller inte ledande arbetstagare. Varje universitet definierar enligt sin organisation vilka personer som är här avsedda ledande arbetstagare.

Tillämpningsanvisning: Om man inte har kommit överens om gränsen för arbetstidsersättning eller gränsen för ledande arbetstagare genom kollektivavtal, bestäms vilka som har rätt till ersättning genom beslut av universitetet med beaktande av uppgifternas art och den ställning den som sköter uppgifterna har, liksom även hur rätten till ersättning har bestämts tidigare.

Vid tillämpningen av denna bestämmelse ska sådan arbetstid för vilken ett särskilt arvode betalas inte räknas som arbetstid. Tid som har använts till representation eller andra motsvarande uppgifter räknas som arbetstid endast om det är fråga om skötsel av ordinarie arbetsuppgifter i samband med sådana evenemang.

16. § Vissa ersättningar för tim- och ackordsavlönade arbetstagare i periodarbete

Till tim- och ackordsavlönade arbetstagare i vecko- och periodarbete betalas för de lördagar som följer efter annandag påsk och annandag jul, om annandag jul infaller på en annan dag än lördag eller söndag, samt efter trettondag, om den infaller på en annan dag än lördag eller söndag, utöver eventuell arbetslön en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid enligt medeltimlönen.

17. § Arbete av utryckningsnatur

Med arbete av utryckningsnatur avses arbete som en arbetstagare av oförutsedd orsak överraskande kallas till på order av chefen under sin fritid efter det att han redan avlägsnat sig från sin arbetsplats.

Om en arbetstagare har förordnats att ha jour eller vara i beredskap, om en tjänsteman eller arbetstagare på förhand meddelats om dylikt arbete, eller om det är fråga om nödarbete enligt 19 § arbetstidslagen, är det inte fråga om arbete av utryckningsnatur.

Till en arbetstagare betalas som ersättning för den tid som går åt till förberedelser för arbete av utryckningsnatur en ersättning som motsvarar enkel timlön, och för arbete av utryckningsnatur betalas enkel timlön för minst en timme, jämte eventuella övertidsersättningar.

I det fall att arbetstagaren kallas till arbetet mellan klockan 18.00 och 06.00, betalas enkel timlön förhöjd med 100 %, dock högst till klockan 06.00. När arbete av utryckningsnatur har upphört betalas en ersättning som motsvarar enkel timlön, om arbetet upphör före klockan 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete.

För arbetstimmar av utryckningsnatur betalas ingen ersättning för kvälls- eller nattarbete.

18. § Kontroll- och korrigeringsåtgärder vid oövervakad användning av datorer

Om kontroll- och korrigeringsåtgärder av nätet och nättjänster kräver det, kan arbetstagare och arbetsgivaren skriftligt avtala om beredskap.

19. § Timlönedivisor

Enkel timlön är 1/153 av den ordinarie månatliga lönen. I deltidsarbete beräknas den enkla timlönen på basis av motsvarande månadslön för heltidsanställd.

Ifall den lön som är grund för uträkning av enkel timlön under veckan eller arbetsperioden ändras, är grunden för ersättningar för den veckan eller arbetsperioden utfört arbete den genomsnittliga enkla timlönen.

20. § Övergång till sommartid

Vid den årliga övergången till sommartid på våren och tillbaka till vintertid på hösten fastställs den tid som berättigar till arbetstidsersättningar enligt den faktiskt arbetade tiden och inte för tiden mellan ifrågavarande tider på dygnet.

Tid som berättigar till kvälls- och nattersättning samt söndagsersättning fastställs enligt officiella klockslag och enligt den faktiska längden.

21. § Bestämmelse om hänvisning till tillämpning av arbetstidslagen

På arbetstagare som till övriga delar omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde tillämpas arbetstidslagen (872/2019). Bestämmelserna i arbetstidslagen är inte del av detta kollektivavtal.

22. § Arbetstidsbank

Arbetstidsbank kan tas i bruk för arbetstagare som omfattas av bestämmelserna i arbetstidslagen. Bestämmelserna om arbetstidsbank finns i ett separat avtal om arbetstidsbanksystemet.

De ändringar som gjorts i kapitel 9 är i övrigt stilistiska, men till punkterna 7.1 och 7.2 har ett nytt sista stycke lagts till. Dessa ändringar träder i kraft senast 1.8.2025.

KAPITEL 9 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR VETERINÄRER VID HELSINGFORS UNIVERSITETS DJURSJUKHUS

§ 1 Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på veterinärer anställda i Helsingfors Universitets djursjuk i anställningar som förutsätter veterinärs behörighet, oberoende av uppgiftsbeteckningen.

Helsingfors universitets djursjukhus är i arbetstidslagens 7 §, 1 moment, 3 punkt avsedd veterinärtjänst, där arbetet kan utföras som periodarbete. Om arbetstiden för veterinärer i någon av djursjukhusets enheter inte har ordnats som periodarbete, tillämpas för anordnandet av en sådan veterinärs ordinarie arbetstid arbetstidsbestämmelserna i kapitel 4, såvida inte annat senare avtalas.

För veterinärer, på vilka man tillämpar totalarbetstiden för undervisnings- och forskningspersonal enligt kapitel 5, tillämpas detta kapitel endast när det gäller **8 § och 9 §**.
Beredskapstid och aktivt arbete som eventuellt utförs inom den ingår inte i totalarbetstiden.

§ 2 Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden är på djursjukhuset högst 7 timmar och 15 minuter per dygn och 36 timmar 15 minuter per vecka.

Annan än periodarbetstid på djursjukhuset jämnas ut till den ordinarie arbetstiden ovan under en arbetsperiod om högst 26 veckor.

Arbetsskiftsförteckningen upprättas för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst två veckor, och den delges arbetstagarna minst två veckor innan arbetsskiftsförteckningen träder i kraft.

Arbetsgivaren kan ändra arbetsskiftsförteckningen på grund av tungt vägande arbetsorganisationsskäl.

Om den upprättade arbetsskiftsförteckningen inte omfattar hela utjämningsperioden, ska arbetsgivaren i förväg upprätta en utjämningsplan enligt 29 § i arbetstidslagen. Arbetsgivaren kan ändra utjämningsplanen av arbetsorganisationsskäl.

3 § Vilotider och raster

Vid periodarbete är dygnsvilan i huvudsak 11 timmar, men dygnsvilan kan av arbetsorganisationsskäl enligt 25 § i arbetstidslagen vara 9 timmar. Vilotid som ersätter förkortad dygnsvila ges i enlighet med 25 § 4 moment i arbetstidslagen.

I enlighet med 24 § i arbetstidslagen ska arbetstagaren under arbetsskiftet få en regelbunden, minst en timme lång vilopaus, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från sin arbetsplats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare, dock minst 30 minuter lång rast.

Om arbetstagaren inte har möjlighet att avlägsna sig från arbetsplatsen, ska han eller hon ges möjlighet att inta en måltid under arbetstiden i cirka 15 minuter.

4 § Mertidsarbete och övertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som under perioden utförs på chefens initiativ och som görs utöver genomsnittlig ordinarie arbetstid, och som inte är övertidsarbete. För mertidsarbete betalas timlön utan förhöjning, eller vid separat överenskommelse ges ledighet motsvarande mertidsarbetet.

~~Övertidsarbete är arbete som under perioden utförs på chefens initiativ och som överstiger 1 040 timmars arbete. För de första 182 övertidstimmarna betalas timlön förhöjd med 50 %, och för därpåföljande timmar timlön förhöjd med 100 %. Man kan avtala om att byta övertidsersättningen mot motsvarande ledig tid.~~

Övertidsarbete är arbete som under perioden utförs på chefens initiativ och som överstiger i genomsnitt 40 timmars arbete per vecka. Övertidsarbetet ersätts med timlön förhöjd med 50 % för i genomsnitt 7 timmar per vecka och för övriga timmarna med timlön förhöjd med 100 %. Man kan avtala om att byta övertidsersättningen mot motsvarande ledig tid.

Exempel 1: Om utjämningsperioden är 24 veckor, är arbete som överskrider 960 timmar (24 x 40 timmar) övertidsarbete. För de första 168 övertidstimmarna (24 x 7 timmar) betalas timlön förhöjd med 50 %, och för därpåföljande timmar timlön förhöjd med 100 %.

Exempel 2: Om utjämningsperioden är 12 veckor, är arbete som överskrider 480 timmar (12 x 40 timmar) övertidsarbete. För de första 84 övertidstimmarna (12 x 7 timmar) betalas timlön förhöjd med 50 %, och för därpåföljande timmar timlön förhöjd med 100 %.

Nyårsdag, självständighetsdag och första maj, som infaller på annan dag än lördag eller söndag, sänker övertidsgränsen med 7 timmar 15 minuter.

Utförande av mertidsarbete och övertidsarbete kräver arbetstagarens samtycke enligt 17 § arbetstidslagen. Om samtycke till mertidsarbete har lämnats på arbetsavtalet, har arbetstagaren dock av motiverade personliga skäl rätt att avböja mertidsarbete på i arbetsskiftsförteckningen markerade lediga dagar. Arbetsgivaren förklarar principerna för utnyttjande av mertidsarbete för nya arbetstagare i samband med upprättande av arbetsavtal.

På de av djursjukhusets enheter, där arbetstiden ordnats enligt kapitel 4, utgörs övertidsarbete av arbete som överstiger 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka. För de första 8 timmarna av övertidsarbete per vecka betalas i övertidsersättning enkel timlön förhöjd med 50 % och för veckans alla övriga arbetstimmar timlön förhöjd med 100 %, även om de utgör övertid per dygn.

För den tid som en veterinär betalas ersättning för beredskapstid **enligt 8 §** eller aktivt arbete under tiden i fråga, betalas ingen mertids- eller övertidsersättning till veterinären.

Tillämpningsanvisning: Först efter att utjämningsperioden löpt ut vet man om fortsättningen på ett skift är ordinarie arbetstid eller eventuellt mertids- eller övertidsarbete.

5 § Avbruten arbetsvecka eller period

Om anställningsförhållandet upphör mitt i en arbetsvecka eller period, upphör även perioden. Om anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden jämnats ut till genomsnittlig veckoarbetstid enligt 2 § 1 mom., beräknas antalet arbetstimmar som arbetstiden överstiger den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka, och för timmar som överstiger detta betalas ersättning som motsvarar lön för ordinarie arbetstid.

§ 6 Nattarbete

Nattarbete är arbete som utförs mellan klockan 23.00 och 06.00. Arbetsgivaren kan utan veterinärens samtycke beordra veterinären högst två nattarbetsskift per vecka.

7 § Arbetstidsersättningar för ordinarie arbetstid i periodarbete

Förhöjningar och ersättningar enligt denna 7 § höjs inte i mertids- och övertidsarbete.

7.1. Förhöjningar för arbete på kvällar, nätter, veckoslut och söckenhelger

Förhöjd lön för ordinarie arbetstid betalas på nedan konstaterade dagar och klockslag:

I smådjurssjukhuset:
- kvällsarbete **mån–fre** kl. 18.00–23.00 +50 %
- nattarbete **mån–sön** kl. 23.00–08.00 +100 %
- lördag och söndag kl. 08.00–23.00 + 50 %

I h**äst- och produktionsdjursjukhuset**
- kvällsarbete **mån–fre** kl. 16.00–22.00 +50 %
- nattarbete **mån–sön** kl. 22.00–08.00 +100 %
- lördag och söndag kl. 08.00–22.00 + 50 %

Söckenhelger, självständighetsdagen, jul- och midsommaraftonen, första maj samt påsklördagen räknas som söndagar.

Ersättningar för nattarbete betalas inte om arbetsskiftet har planerats inledas efter klockan 04.00.

Tillägg som träder i kraft senast 1.8.2025:

Om en veterinär efter att ett skift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen avslutats stannar kvar för att fortsätta arbeta av grundande skäl som hänför sig till ett djurs hälsa eller patientsäkerhet, betalas vid alla sjukhus förhöjning för kvällsarbete först efter klockan 18.00.

7.2. **Timersättning i euro i arbete på kvällar, nätter, veckoslut och söckenhelger**

Utöver förhöjd lön som konstaterats i punkt 7.1 betalas för alla timmar ordinarie arbetstid vid nedan nämnda klockslag följande timersättning i euro:

I smådjurssjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0-8	kl. 8-18	kl. 18-0
måndag	11,21 euro	-	7,64 euro
tisdag-torsdag	7,64 euro	-	7,64 euro
fredag	7,64 euro	-	9,16 euro
lördag	9,16 euro	9,16 euro	9,16 euro
söndag	9,16 euro	11,21 euro	11,21 euro
söckenhelger*	11,21 euro	11,21 euro	11,21 euro

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0-8	kl. 8-18	kl. 18-0
måndag	11,46 euro	-	7,81 euro
tisdag-torsdag	7,81 euro	-	7,81 euro
fredag	7,81 euro	-	9,36 euro
lördag	9,36 euro	9,36 euro	9,36 euro
söndag	9,36 euro	11,46 euro	11,46 euro
söckenhelger*	11,46 euro	11,46 euro	11,46 euro

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	kl. 8-18	kl. 18-0
måndag	11,69 euro	-	7,97 euro
tisdag-torsdag	7,97 euro	-	7,97 euro
fredag	7,97 euro	-	9,55 euro
lördag	9,55 euro	9,55 euro	9,55 euro
söndag	9,55 euro	11,69 euro	11,69 euro
söckenhelger*	11,69 euro	11,69 euro	11,69 euro

Häst- och produktionsdjursjukhuset

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0-8	kl. 8-16	kl. 16-0
måndag	11,21 euro	-	7,64 euro
tisdag-torsdag	7,64 euro	-	7,64 euro
fredag	7,64 euro	-	9,16 euro
lördag	9,16 euro	9,16 euro	9,16 euro
söndag	9,16 euro	11,21 euro	11,21 euro
söckenhelger*	11,21 euro	11,21 euro	11,21 euro

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0-8	kl. 8-16	kl. 16-0
måndag	11,46 euro	-	7,81 euro
tisdag-torsdag	7,81 euro	-	7,81 euro
fredag	7,81 euro	-	9,36 euro

lördag	**9,36 euro**	**9,36 euro**	**9,36 euro**
söndag	**9,36 euro**	**11,46 euro**	**11,46 euro**
söckenhelger*	**11,46 euro**	**11,46 euro**	**11,46 euro**

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	**kl. 8-16**	**kl. 16-0**
måndag	**11,69 euro**	**-**	**7,97 euro**
tisdag-torsdag	**7,97 euro**	**-**	**7,97 euro**
fredag	**7,97 euro**	**-**	**9,55 euro**
lördag	**9,55 euro**	**9,55 euro**	**9,55 euro**
söndag	**9,55 euro**	**11,69 euro**	**11,69 euro**
söckenhelger*	**11,69 euro**	**11,69 euro**	**11,69 euro**

* Utöver söckenhelger räknas också självständighetsdagen, jul- och midsommarafton, första maj samt påsklördagen som söckenhelger.

Ovan nämnda ersättningar för nattarbete betalas inte om arbetsskiftet har planerats inledas efter klockan 04.00.

Tillägg som träder i kraft senast 1.8.2025:

Om en veterinär efter att ett skift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen avslutats stannar kvar för att fortsätta arbeta av grundande skäl som hänför sig till ett djurs hälsa eller patientsäkerhet, betalas vid alla sjukhus timersättning i euro för kvällsarbete först efter klockan 18.00.

8 § Beredskap

Med beredskap avses ett arrangemang där arbetsgivaren och veterinären avtalar om att veterinären utanför ordinarie arbetstid eller den totala arbetstiden är skyldig att infinna sig på arbetsplatsen

- i fråga om smådjurssjukhuset inom en timme från att ha blivit tillkallad
- i fråga om hästsjukhuset inom en timme från att ha blivit tillkallad
- i fråga om produktionsdjursjukhuset inom en halvtimme från att ha blivit tillkallad.

Veterinären ska vara anträffbar per telefon under hela beredskapstiden.

Tillämpningsanvisning: till veterinärer med totatarbetstid betalas i stället för ersättningar för mertids- och övertidsarbete för beredskap som planerats för veterinären och som inte ingår i totalarbetstiden och aktivt arbete på sjukhuset som eventuellt följer av denna ersättningar för beredskap och aktivt arbete enligt 8 §.

8.1. Ersättning för beredskapstid

Under tiden för beredskapen betalas en ersättning som fastställs enligt tabellerna nedan:

I smådjurssjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0–8	kl. 8–18**	kl. 18–0
måndag	11,21 euro	7,64 euro	7,64 euro
tisdag-torsdag	7,64 euro	7,64 euro	7,64 euro
fredag	7,64 euro	7,64 euro	9,16 euro
lördag	9,16 euro	9,16 euro	9,16 euro
söndag	9,16 euro	11,21 euro	11,21 euro
söckenhelger*	11,21 euro	11,21 euro	11,21 euro

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0–8	kl. 8–18**	kl. 18–0
måndag	11,46 euro	7,81 euro	7,81 euro
tisdag-torsdag	7,81 euro	7,81 euro	7,81 euro
fredag	7,81 euro	7,81 euro	9,36 euro
lördag	9,36 euro	9,36 euro	9,36 euro
söndag	9,36 euro	11,46 euro	11,46 euro
söckenhelger*	11,46 euro	11,46 euro	11,46 euro

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	kl. 8–18**	kl. 18–0
måndag	11,69 euro	7,97 euro	7,97 euro
tisdag-torsdag	7,97 euro	7,97 euro	7,97 euro
fredag	7,97 euro	7,97 euro	9,55 euro
lördag	9,55 euro	9,55 euro	9,55 euro
söndag	9,55 euro	11,69 euro	11,69 euro
söckenhelger*	11,69 euro	11,69 euro	11,69 euro

I hästsjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	11,21 euro	7,64 euro	7,64 euro
tisdag-torsdag	7,64 euro	7,64 euro	7,64 euro
fredag	7,64 euro	7,64 euro	9,16 euro
lördag	9,16 euro	9,16 euro	9,16 euro
söndag	9,16 euro	11,21 euro	11,21 euro
söckenhelger*	11,21 euro	11,21 euro	11,21 euro

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	11,46 euro	7,81 euro	7,81 euro
tisdag-torsdag	7,81 euro	7,81 euro	7,81 euro
fredag	7,81 euro	7,81 euro	9,36 euro
lördag	9,36 euro	9,36 euro	9,36 euro

söndag	**9,36 euro**	**11,46 euro**	**11,46 euro**
söckenhelger*	**11,46 euro**	**11,46 euro**	**11,46 euro**

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	**kl. 8–16****	**kl. 16-0**
måndag	**11,69 euro**	**7,97 euro**	**7,97 euro**
tisdag-torsdag	**7,97 euro**	**7,97 euro**	**7,97 euro**
fredag	**7,97 euro**	**7,97 euro**	**9,55 euro**
lördag	**9,55 euro**	**9,55 euro**	**9,55 euro**
söndag	**9,55 euro**	**11,69 euro**	**11,69 euro**
söckenhelger*	**11,69 euro**	**11,69 euro**	**11,69 euro**

I produktionsdjursjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025:

	kl. 0-8	**kl. 8–16****	**kl. 16–0**
måndag	**17,95 euro**	**12,20 euro**	**12,20 euro**
tisdag-torsdag	**12,20 euro**	**12,20 euro**	**12,20 euro**
fredag	**12,20 euro**	**12,20 euro**	**14,65 euro**
lördag	**14,65 euro**	**14,65 euro**	**14,65 euro**
söndag	**14,65 euro**	**17,95 euro**	**17,95 euro**
söckenhelger*	**17,95 euro**	**17,95 euro**	**17,95 euro**

fr.o.m. 1.6.2026:

	kl. 0–8	**kl. 8–16****	**kl. 16–0**
måndag	**18,34 euro**	**12,47 euro**	**12,47 euro**
tisdag-torsdag	**12,47 euro**	**12,47 euro**	**12,47 euro**
fredag	**12,47 euro**	**12,47 euro**	**14,97 euro**
lördag	**14,97 euro**	**14,97 euro**	**14,97 euro**
söndag	**14,97 euro**	**18,34 euro**	**18,34 euro**
söckenhelger*	**18,34 euro**	**18,34 euro**	**18,34 euro**

fr.o.m. 1.6.2027:

	kl. 0–8	**kl. 8–16****	**kl. 16–0**
måndag	**18,71 euro**	**12,72 euro**	**12,72 euro**
tisdag-torsdag	**12,72 euro**	**12,72 euro**	**12,72 euro**
fredag	**12,72 euro**	**12,72 euro**	**15,27 euro**
lördag	**15,27 euro**	**15,27 euro**	**15,27 euro**
söndag	**15,27 euro**	**18,71 euro**	**18,71 euro**
söckenhelger*	**18,71 euro**	**18,71 euro**	**18,71 euro**

* Utöver söckenhelger räknas också självständighetsdagen, jul- och midsommarafton, första maj samt påsklördagen som söckenhelger.

** *Anmärkning: Beredskap på vardagar klockan 8–16 är sällsynt och gäller situationer där man uttryckligen avtalat om beredskap vid tidpunkten i fråga.*

8.2. Ersättning för aktivt arbete som utförts under beredskapstid

Om en veterinär i beredskap kallas till arbete, betalas lön för den tid som använts för att utföra arbetet (aktivt arbete) från den tidpunkt

- **då veterinären anländer till (produktionsdjurs- eller häst-)sjukhuset för att söka studerande och/eller nödvändiga arbetsredskap och lönebetalningen upphör efter att de nödvändiga ingreppen utförts efter att veterinären återvänt till (produktionsdjurs- eller häst-)sjukhuset eller**
- **då en veterinär i sjukhusarbete anländer till sjukhuset och lönebetalningen upphör vid den tidpunkt då veterinären lämnar sjukhuset.**

I fråga om smådjurs- och hästsjukhuset fortsätter ersättning i euro enligt tabellen i punkt 8.1 att betalas under tiden för aktivt arbete.
I fråga om produktionsdjursjukhuset ändras den ersättning i euro som betalas för tiden för aktivt arbete och blir lika stor som vid hästsjukhuset.

Dessutom ges vid alla sjukhus arbetstagare i periodarbete för aktivt arbete motsvarande ledighet (s.k. timme för timme) som ordinarie arbetstid under utjämningsperioden eller, om detta inte är möjligt, betalas timlön för de timmar aktivt arbete som utförts. Till arbetstagare med totalarbetstid betalas timlön för de timmar aktivt arbete som utförts.

Utöver det som konstaterats ovan betalas en förhöjningsdel till timlönen enligt följande:

I smådjurssjukhuset:

- kvällsarbete **mån–fre** kl. 18.00–23.00 +50 %

- nattarbete kl. 23.00–08.00 + 100 %

- lördag och söndag kl. 08.00–23.00 + 50 %

Häst- **och produktionsdjursjukhuset**

- kvällsarbete **mån–fre** kl. 16.00–22.00 +50 %

- nattarbete **mån–sön** kl. 22.00–08.00 + 100 %

- lördag och söndag kl. 08.00–22.00 + 50 %

Söckenhelger, självständighetsdagen, jul- och midsommaraftonen, första maj samt påsklördagen räknas som söndagar.

Ersättningen i euro enligt punkt 8.1 höjs inte i aktivt arbete som utförs på kvällar, nätter eller veckoslut.

8.3. Telefonrådgivning under beredskapstid

Bestämmelserna i denna punkt gäller telefonrådgivning som ges under beredskapstid vid smådjurs-, häst- och produktionsdjursjukhuset.

Vid telefonrådgivning under beredskapstid inleds **den aktiva** arbetstiden när samtalet inleds, och avslutas när samtalet avslutas.

För telefonrådgivning betalas till veterinären en ersättning som fastställs enligt punkt 8.2 enligt följande:

- **för ett eller flera samtal som genomförs under högst 30 minuter ersättning för en halv timme**
- **för ett samtal som leder till att veterinären omedelbart är tvungen att åka till arbetet**
    - **ersättning för en timme, om arbetet inleds över en halv timme efter att samtalets inletts**
    - **ersättning för en halv timme, om arbetet inleds under en halv timme efter att samtalets inletts.**

Exempel 1: En veterinär får 3 samtal som är 5 minuter långa inom 30 minuter. Som ersättning för de 3 samtalen betalas ersättning för en halv timme.

Exempel 2: En veterinär får 3 samtal som är 5 minuter långa inom 30 minuter, men det tredje samtalet överskrider gränsen på en halv timme. Som ersättning för de 3 samtalen betalas ersättning för en timme.

Tillämpningsanvisning: Aktivt arbete till följd av telefonrådgivning ersätts på samma sätt som annat aktivt arbete.

§ 9 Övriga bestämmelser

Restid

Tid som används till resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt anses utgöra en arbetsprestation. (arbetstidslagen, 3 § 2 mom.)

Kilometerersättningar

De extra utgifter som uppkommit på grund av arbetsresa anses vara resekostnader. Till veterinär i beredskap beviljas separat rätt till bruk av egen bil för resa till från arbetet.

För dessa resor i anslutning till beredskapen betalas till veterinären kilometerersättning i enlighet med skatteförvaltningens beslut.

I sjukhusjour- och beredskapsuppgifter ska arbetsgivarens bil användas om det är möjligt. Man kan undantagsvis godkänna bruk av egen bil också under sjukhusjour, om besöket hos patienten blir förmånligare på det sättet.

Bruk av taxi är möjligt på det sätt som framgår av skatteförvaltningens beslut och de anvisningar som Helsingfors universitets kvestor gett.

§ 10 Maximal arbetstid

Som granskningsperiod för maximal arbetstid enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen används en tidsperiod om 12 månader.

Av skäl som hänför sig till anordnande av jourverksamhet kan den maximala arbetstiden för veterinärer enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen överskridas.

Innan undantagsbestämmelsen börjar tillämpas, ska principerna för överskridande av maximal arbetstid diskuteras med förtroendemännen.

Överskridande av maximal arbetstid ska avtalas med jourhavande veterinär.

§ 11 Bestämmelse om hänvisning till tillämpning av arbetstidslagen

På arbetstagare som till övriga delar omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde tillämpas arbetstidslagen ~~(5.7.2019/872)~~. Bestämmelserna i arbetstidslagen är inte del av detta kollektivavtal.

De ändringar som gjorts i bestämmelserna om övningsskolor (bok 2) är i övrigt stilistiska, med undantag för det andra stycket i 12 §, som stryks eftersom det är onödigt.

~~ALLMÄNT~~ KOLLEKTIVAVTAL FÖR UNIVERSITET BESTÄMMELSER GÄLLANDE ÖVNINGSSKOLOR (BOK 2)

KAPITEL 1 ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNESYSTEM FÖR UNDERVISNINGSPERSONAL VID UNIVERSITETENS ÖVNINGSSKOLOR

§ 2 Lönesystemets mål

Syftet med lönesystemet för universiteten (YPJ) är... att sporra personalen till bättre individuella prestationer samt utveckla och förbättra chefsarbetet och ledarskapet.

§ 6 Uppgiftsrelaterad lönedel

6.2 Förfarande vid värdering av arbetsuppgiftens kravnivå

I förfarandet värderas en...uppgift. Uppgifternas... i ett utvärderingssamtal mellan arbetstagaren och chefen. Chefen ger….

(ett stycke här emellan)

Arbetsgivaren fastställer uppgiftens kravnivå efter att ha fått chefernas och utvärderingsgruppens förslag.

6.2.1 Ny uppgift

(Texten före detta slutar med: ”… i väsentlig grad motsvarar varandra.”)

I fråga om nya uppgifter.... och kravnivån för en ny uppgift granskas i ett utvärderingssamtal mellan arbetstagaren och chefen 6 månader efter att anställningsförhållandet har börjat.

6.2.2 Tidigare utvärderad uppgift

I en arbetsuppgift... i utvärderingsgruppen, fastställer chefen uppgiftens tidigare fastställda kravnivå. Kravnivån ska fastställas vid ingåendet av arbetsavtalet. Arbetsgivaren kan höja kravnivån som fastställts av chefen.

6.2.3 Ändrad uppgift

Uppgiftens kravnivå värderas på nytt, om chefen anser att uppgiften har ändrats så, att en ny värdering behövs för att man ska kunna reda ut om kravnivån bör ändras. Svårighetsgraden värderas också på nytt, om arbetstagaren själv eller den förtroendeman som företräder arbetstagaren ber om det.

(ett stycke här emellan)

Chefen ger på basis av sin värdering...

(Fortsätter med texten ”När arbetsuppgifterna i ett fast anställningsförhållande ...”)

7.3 Förfarande vid bedömning av den individuella arbetsprestationen

Den individuella arbetsinsatsen och prestationsprocenten granskas i samband med utvärderingssamtal mellan arbetstagaren och chefen.

Prestationsbedömningen gäller...målen. Chefen ger på basis av sin bedömning ett förslag till beloppet av den individuella lönedelen.... prestationsprocent. Arbetsgivaren... chefens prestationsbedömning

(Fortsätter med texten ”De praktiska bedömningsförfarandena ...”)

Vid universiteten bedömer cheferna prestationen årligen.

(Här emellan ett stycke och en tillämpningsanvisning.)

Vid universiteten fastställs en årlig/årliga..., varvid cheferna gör de nödvändiga prestationsbedömningarna. Bedömningarna.... under en bedömningsperiod.

§ 8 Lönebetalning och när ändringarna träder i kraft

Då kravnivån ändras... uppgiftsförändringen.

Då den individuella lönedelen... efter bedömningsperioden. Om bedömningen genomförs... betalas lönen från början av den kalendermånad som följer efter chefens skriftliga förslag.

§ 11 Avgörande av meningsskiljaktigheter

(Slutar med texten ”... utan onödigt dröjsmål.”)

Meningsskiljaktighet som gäller bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad ... tillsammans med chefen eller... av utvärderingsgruppen.

Meningsskiljaktighet som gäller bedömning av den individuella arbetsinsatsen... med arbetstagarens chef eller, efter det att chefen har behandlat ärenden, med en högre chef, eller med någon annan företrädare för arbetsgivaren.

(Fortsätter med texten ”Ifall det fortfarande råder ...”)

Tillämpningsanvisning: Det är ändamålsenligt att behandla värderingen av den individuella arbetsprestationen i meningsskiljaktighetsförfarande på förbundsnivå endast till den del då detta inte gäller frågan om hur riktig chefens värdering är.

KAPITEL 2 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER OCH ANDRA BESTÄMMELSER GÄLLANDE ÖVNINGSSKOLOR

12 § Uppgifter som ersätts separat

~~*Arvode till föreståndare för språklaboratorium i årskurserna 7–9 (stryks)*~~

~~För uppgifterna som föreståndare för språklaboratorium på årskurserna 7–9 betalas läraren ett timarvode, som fås genom att den egentliga lönen divideras med talet 153. Arvodet betalas för högst 150 arbetstimmar per läsår.~~

*Arvode till ~~föreståndare~~ **ansvariga lärare** för laboratorier och samlingar i årskurserna 7–9*

För skötsel av uppgiften som ~~föreståndare~~ **ansvarig lärare** för laboratorier och samlingar i fysik och kemi samt biologi betalas till läraren för högst femtio timmar per år ett timarvode som fås genom att den egentliga lönen divideras med talet 153.

BILAGA 2 VÄRDERINGSSYSTEMET FÖR UNDERVISNINGSPERSONALENS INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATION VID ÖVNINGSSKOLOR

….

Värderingssamtalet är en viktig del av chefsuppgiften och... växelverkan mellan arbetstagaren och dennes chef. Ett lyckat... förberedelse.

….

1. Värdering av den individuella arbetsprestationen

…

Chefen värderar arbetstagarens arbetsprestation och antecknar resultatet av bedömningen samt motiveringarna... delges arbetstagaren. Chefen ger på basis av sin bedömning ett förslag till... prestationsprocent.

…

2.2. Ansvar i arbetet och verksamhet i arbetsgemenskapen

Faktorer som värderas angående engagemang i arbetet och ansvarstagande:

- samarbetsförmåga och internationellt samarbete

- ledarskapsförmåga

- engagemang i arbetet och arbetsgemenskapen

- …

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Avtalets tillämpningsområde

I detta avtal har man avtalat om arbetsvillkoren för arbetstagare vid universitet som är medlemmar i **Bildningsbranschen** rf.

Avtalet gäller dock inte arbetstagare, som universitetet har utsett till representant för arbetsgivaren då man fastslår arbets- och lönevillkor för arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning: Universitetet utser inom personalen i centralförvaltningen här avsedda representanter för arbetsgivaren antingen genom administrativt beslut eller så att man separat kommit överens om detta i arbetstagarens arbetsavtal.

Avtalet gäller inte heller tillfälliga föreläsare eller andra personer till vilka betalas arvode, liksom inte heller timlärare i bisyssla i övningsskolor till övriga delar än vad man separat kommit överens om med dem.

Tillämpningsanvisning: Detta kollektivavtal tillämpas inte på sådana självständiga enheter i universitetet (t.ex. universitetets tryckeri) på vilka egna kollektivavtal tillämpas.

§ 2 Gällande förmåner och bestämmelser i lagstiftningen

Detta kollektivavtal gäller inte sådana förmåner som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om eller som baserar sig på administrativt beslut och vilka inte har grundat sig på statens till 31.12.2009 gällande tjänste- och arbetskollektivavtal eller dess bilagor.

Till den del man i detta kollektivavtal har hänvisat till lagbestämmelser, är nämnda bestämmelser inte del av kollektivavtalet.

§ 3 Arbetsledning, fördelning och rätt att organisera sig

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet och att anställa och säga upp arbetstagare.

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

§ 4 Anställning och prövotid

Arbetsavtalet skall göras upp skriftligt med beaktande av bestämmelserna i 3 § i kapitel 1 och 4 § i kapitel 2 i arbetsavtalslagen. Arbetsgivarens representant ska se till att nya arbetstagare är medvetna om branschens relationer till organisationer samt vem som fungerar som förtroendemän.

Anställningen anses vara fortlöpande om den varat i samma arbetsgivaruniversitet, annat inhemskt universitet, med detta likställd forskningsanstalt eller universitetssjukhus med ett avbrott på högst 30 kalenderdagar eller en kalendermånad.

Arbetsavtal för viss tid kan ingås på grunder som nämns i arbetsavtalslagen och lagstiftningen gällande universitet.

Om prövotid kan avtalas i arbetsavtalet. Prövotiden bestäms i enlighet med arbetsavtalslagen.

§ 5 Upphörande av anställningsförhållande

När arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet tillämpas följande uppsägningstider, vilka är beroende av hur länge anställningen fortgått:

- 14 dagar, när anställning varat högst 1 år
- 1 månad, när anställningen varat över 1 år men högst 4 år
- 2 månader, när anställningen varat över 4 år, men högst 8 år
- 4 månader, när anställningen varat över 8 år, men högst 12 år
- 6 månader, när anställningen varat över 12 år

När en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal är uppsägningstiden följande:

- 14 dagar, om anställningen varat högst 5 år
- 1 månad, om anställningen varat över 5 år

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i arbetsavtalet avtala om avvikelser från ovan nämnda uppsägningstider. Arbetstagarens uppsägningstid är dock högst tre månader och den kan inte vara längre än den uppsägningstid som arbetsgivaren ska tillämpa. Då arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden ändå alltid minst den enligt moment 1 i § 5.

Uppsägningstiden börjar löpa **kalender**dagen efter uppsägningen.

Vid uppsägning av arbetsavtalet tillämpas i övrigt förfarandet enligt arbetsavtalslagen.

Ett arbetsavtal för viss tid upphör utan uppsägningstid när den överenskomna arbetsperioden är slut eller när arbetsuppgiften har utförts. Om arbetsperiodens eller arbetsuppgiftens längd inte fastslagits enligt kalendertid, ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela arbetstagaren när anställningen väntas upphöra, när detta beror på sådan omständighet som arbetstagaren inte känner till.

Grunderna och förfarandet för uppsägning och permittering bestäms enligt arbetsavtalslagen och samarbetslagen.

Tiden för meddelande om permittering är för alla arbetstagare 14 kalenderdagar.

§ 6 Lön och lönebetalning

Separata bestämmelser om lönegrunder och minimilönen ingår i den del som behandlar universitetens lönesystem.

Lönen betalas till **det bankkonto** som arbetstagaren **uppgett**, så att den kan lyftas på förfallodagen.

När lönen förfaller till betalning på lördag eller helgdag betalas lönen närmast föregående vardag.

Sådana tillägg och förmåner som bestäms enligt det arbete som utförts under beräkningsperioden betalas senast före utgången av den kalendermånad som följer på beräkningsperioden.

Då anställningen fortgår träder ändringar i lönegrunderna i kraft från följande kalendermånad eller från början av annan lönebetalningsperiod, om man inte senare i en annan del av detta avtal har avtalat annorlunda.

När anställningen upphör betalas lönen och andra prestationer på **det** bankkonto **som arbetstagaren uppgett** på **arbetsgivarens** följande tekniskt möjliga allmänna lönebetalningsdag.

§ 7 Lön för frånvaro

Den lön för frånvaro som ska betalas till en arbetstagare fastställs enligt dessa bestämmelser, om man inte i fråga om något slag av befrielse från arbetet har avtalat annorlunda.

I lönen för en arbetstagare med månadslön inräknas den lönedel som grundar sig på uppgiftens kravnivå, den lönedel som grundar sig på individuell prestation, kravtillägg, lönens garantidel eller lön i eurobelopp. I lönen inräknas därtill övriga regelbundet upprepade lönefaktorer som månatligen ska betalas till ett visst belopp, lönetillägg och tilläggsarvoden.

Lönen till arbetstagare med tim- och ackordslön för arbetstimmar enligt ordinarie arbetstid bestäms i enlighet med medeltimlönen för den föregående lönebetalningsperioden.

Tillämpningsanvisning: Med medeltimlön avses den genomsnittliga timlön som fås för arbetstid som kan anses som normal under föregående avslutade lönebetalningsperiod (lönen under betalningsperioden/utförda arbetstimmar) jämte eventuella miljö- och skifttillägg, men utan förhöjningar för övertids- och söndagsarbete.

Avdrag görs inte för lärare i övningsskola då övertimmar inte utförts på grund av frånvaro.

§ 8 Lön för ofullständig kalendermånad

Om lön betalas till arbetstagare med månadslön för ofullständig månad, beräknas lönen för en kalenderdag så att man som divisor använder respektive månads kalenderdagar.

Lön för del av månad bestäms för arbetstagare med tim- och ackordslön enligt utförda arbetstimmar och avtalad timlön.

§ 9 Lön till deltidsanställd arbetstagare

Till arbetstagare med månadslön som arbetar på deltid betalas lön motsvarande andelen arbetade timmar av den lön som betalas till heltidsanställd arbetstagare.

Till arbetstagare som hör till undervisnings- och forskningspersonalen och som övergår från heltidsarbete till deltidsarbete, betalas lön med tillämpning av ovan nämnda principer enligt den andel anställningsvillkoren fastställer eller i fråga om lärare i övningsskola som andelen av undervisningsskyldigheten jämfört med lönen för heltidsanställd.

§ 10 Resekostnader och dagtraktamenten

Till arbetstagare, som på arbetsgivarens anmodan reser, betalas ersättning för resekostnaderna med tillämpning av skatteförvaltningens vid rådande tidpunkt gällande direktiv.

Om arbetstagaren på arbetsgivarens anmodan reser på lördag, söndag, i detta kollektivavtal avsedd söckenhelg eller på annan fridag så, att enbart resetiden är minst fem timmar, betalas till honom 55 euro i resedagsersättning. Resetiden räknas inte som arbetstid.

Resedagersättning betalas inte till i kollektivavtalets 4 kapitel, § 17, 4 moment avsedd arbetstagare i ledande ställning och inte till arbetstagare som själv beslutar om tidpunkten för resan och om arbetstidsarrangemang i anslutning till arbetstid och fritid. Ersättning betalas inte heller, ifall det under nämnda dygn uppstår tid som räknas som arbetstid eller resan enligt särskilda bestämmelser ersätts på annat än i detta avtal överenskommet sätt.

Arbetstagaren ska företa arbetsresan med det förmånligaste till buds stående färdmedlet och färdsättet med beaktande också av eventuell inbesparing av tid.

Arbetstagaren har rätt att, för att betala de kostnader resan ger upphov till, få ett förskott, om arbetsgivaren inte har gett arbetstagaren ett betalkort eller han inte i landet för resans mål kan betala med betalkort. Vid arbetsresa som varar under 24 timmar kan förskottet i fråga om dagtraktamentet lämnas obetalt.

Ersättning för resekostnaderna ska sökas med reseräkning, som ska lämnas till arbetsgivaren inom två månader från resans slut med risk för att rätten till ersättning och eventuellt utbetalt förskott annars förloras.

Extra ersättning vid utlandsresor

Om den resa arbetsgivaren anmodat går utanför Finlands gränser, ersätter arbetsgivaren nödvändiga kostnader i anslutning till resan enligt följande:

1) tilläggskostnader i anslutning till resan såsom flygskatt osv.
2) till resan direkt hörande visumavgifter samt kostnader för mediciner och vaccineringar
3) nödvändiga kostnader för telefonsamtal och **datatrafik** i anslutning till researrangemangen och arbetsuppgifterna enligt sakliga grunder
4) hyra för förvaringsbox vid hotellinkvartering samt
5) andra obligatoriska avgifter, jämförbara med de föregående.

Anmärkning: Arbetsgivaren har i allmänhet tecknat en reseförsäkring för utrikesresor, som också omfattar försäkring för resgods.

11 § Centralorganisationsavtal och plikt

Som del av kollektivavtalet tillämpas följande gällande centralorganisationsavtal:

Grupplivförsäkringsavtalet
Rekommendationen om förebyggande av missbruk, hantering av drogfrågor samt om vårdhänvisning på arbetsplatsen

Om ändringar görs i grupplivsförsäkringsavtalet eller i rekommendationen om förebyggande av missbruk, hantering av drogfrågor samt om vårdhänvisning på arbetsplatsen, blir ändringarna en del av bestämmelserna i det allmänna kollektivavtalet för universitet utan särskilt fastställande från och med den tidpunkt när centralorganisationsavtalet träder i kraft, såvida ingen av undertecknarorganisationerna av det allmänna kollektivavtalet för universitet separat lägger fram att förhandlingar bör föras om förändringarnas ikraftträdande. Förhandlingar bör föreslås så snart som möjligt, senast inom en månad efter att centralorganisationsavtalet trätt i kraft, varvid förändringarna i centralorganisationsavtalet inte träder i kraft utan innehållet i och tidpunkten för ikraftträdandet avgörs utgående från förhandlingarna.

Maximibeloppet på plikten som ett universitet och en lokal fackförening enligt 7 och 9 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) kan dömas att betala är 2 590 euro.

§ 12 Inkassering av medlemsavgifter

Arbetsgivaren uppbär i samband med lönebetalningen, om arbetstagaren gett fullmakt till det, medlemsavgiften till undertecknarorganisationerna och deras medlemsföreningar och medlemsförbund. Arbetsgivaren redovisar de inkasserade medlemsavgifterna enligt anvisningar till det bankkonto förbundet uppgett.

Föreningen är skyldig att för inkasseringen av medlemsavgiften lämna nödvändiga uppgifter.

Arbetstagaren får då kalenderåret löpe ut eller då anställningen upphör ett intyg för beskattningen över inkasserade medlemsavgifter.

§ 13 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Förhandlingar ska i enlighet med denna paragraf föras om meningsskiljaktigheter beträffande giltighetstiden, innehållet eller omfattningen eller tolkningen av riktigheten i en viss avtalspunkt i detta avtal.

Förhandlingar på arbetsenhetsnivå

I fall av meningsskiljaktigheter behandlas frågan först mellan chefen eller arbetsgivarens representant och arbetstagaren eller/och den förtroendeman som företräder honom eller med annan representant för personalen.

Lokala förhandlingar

Om man inte på enhetsnivå kan lösa tvisten kan man föra lokala förhandlingar mellan representanten för arbetsgivaren och ifrågavarande huvudförtroendeman eller förtroendeman.

Förhandlingar på förbundsnivå

Om ärendet inte kan lösas i lokala förhandlingar, kan man föra förhandlingar på förbundsnivå mellan kollektivavtalets undertecknarorganisationer.

Då undertecknarorganisationerna separat kommer överens om frågan kan ärendet tas upp till behandling i förbunden utan att lokala förhandlingar förs.

Alla meningsskiljaktigheter som gäller tolkning och tillämpning av lokala avtal om samarbete eller arbetarskyddssamarbete behandlas också i enlighet med denna paragraf. Ifall parterna inte når enighet i förhandlingar på förbundsnivå, kan man dock inte föra ärendet till arbetsdomstolen.

§ 14 Förfaringssätt och tidsfrister

Lokala förhandlingar och förhandlingar på förbundsnivå ska begäras skriftligt och målet för förhandlingarna ska anges i yrkandet.

Såväl de lokala förhandlingarna som förhandlingarna på förbundsnivå ska inledas inom tre veckor från den skriftliga begäran, om inte annat avtalas, och förhandlingarna ska föras utan dröjsmål.

Förhandlingar på förbundsnivå ska yrkas inom fyra månader efter det att de lokala förhandlingarna har avslutats med risk för att talan går förlorad.

Förhandlingarna avslutas på gemensamt konstaterad dag eller på dag då förhandlingsparterna skriftligt meddelar om att förhandlingarna har avslutats.

Protokoll ska föras över förhandlingarna på lokal och förbundsnivå, vilket justeras utan dröjsmål på det sätt förhandlingsparterna kommer överens om.

Väckande av talan till arbetsdomstolen förutsätter att förhandlingarna om meningsskiljaktigheterna slutförts på förbundsnivå. Talan ska, med risk att den går förlorad, väckas i domstol inom fyra månader från det att protokollet över förhandlingarna på förbundsnivå har justerats, dock minst inom sex månader från det att förhandlingarna har avslutats.

§ 15 Fredsplikt och påföljder för avtalsbrott

Under avtalets giltighetstid får man inte inleda strejk, blockad eller annan därmed jämförbar åtgärd som riktar sig mot detta avtals bestämmelser eller avser ändring av avtalet.

§ 16 Skyddskläder

Arbetsgivaren skaffar till arbetstagaren skyddskläder som behövs i arbetet och svarar för tvätt och underhåll enligt lokalt avtalade intervaller.

I synnerligen smutsiga, våta eller kalla arbetsuppgifter får arbetstagaren särskilda skyddskläder, till vilka vid behov hör t.ex. skor, gummihandskar samt skydds- och värmedräkter.

Chefen och arbetstagaren bedömer tillsammans behovet av skyddskläder.

Arbetsgivaren bekostar arbetstagarens arbetsdräkt eller ID-bricka ifall det är ändamålsenligt att uppge arbetstagarens ställning och uppgift på arbetsplatsen.

Anmärkning: I 15 och 20 § i arbetarskyddslagen (738/2002) finns bestämmelser om anskaffning och användning av samt lämplig personlig skyddsutrustning för arbetstagaren.

17 § Lokala samarbetsavtal

Utbildning och information om samarbete och direkt samarbete på arbetsplatsen är synnerligt viktigt. Ett fungerande samarbetssystem stöder hanteringen av och ett smidigt genomförande av förändringar samt förbättrar verksamhetens resultat, arbetslivets kvalitet och personalens arbetshälsa.

Om det praktiska verkställandet av samarbetslagen kan det ingås lokala avtal i de enskilda universiteten. I ett lokalt samarbetsavtal definierar man enligt behov bland annat följande:

- Olika nivåer av samarbete: individnivå, verksamhetsenhetsnivå [definition/beskrivning: fakultet/vetenskapsområdesenhet/till universitetet hörande högskola, institution/avdelning, fristående institution/ centralförvaltningen och dess underenheter], universitetsnivå.
- I princip ska delegationen komma överens om dess sammansättning, mandattid, de frågor som ska behandlas och förfarandet vid val av medlemmar till delegationen. Man kan därtill avtala om t.ex. hur många gånger delegationen minst ska sammanträda och om andra detaljer specifika för olika universitet.
- Man avtalar om hur samarbetsorgan som grundas på enhetsnivå sammankommer, deras mandattid, uppdrag och utnämningsförfarande.
- Tiden för sammankallelse och sättet att sammankalla samarbetsorganen (t.ex. tidpunkt på arbetsdagen, skriftlig kallelse eller per e-post, ärendet fogat till kallelsen och sättet att skicka material om de ärenden som ska behandlas).

18 § Arbetarskyddssamarbete

Syftet med arbetarskyddssamarbete

Arbetarskyddet är en del av den strategiska ledningen av personalresurserna. Avsikten är att utveckla arbetet och arbetsmiljön så att de är sunda och säkra, arbetsliv och arbetshälsa som ger hållbara resultat.

Arbetarskyddssamarbetet är växelverkan i fråga om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen med syftet att göra det möjligt för arbetstagarna att delta i och påverka behandlingen av de frågor som gäller hälsan och säkerheten på arbetsplatsen.

Verksamheten verkställs med beaktande av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om **arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen** (44/2006), 8 och 12 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) samt 13 kap. 4 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Lokala avtal om arbetarskyddssamarbete

Man kan ingå lokala avtal i de enskilda universiteten om det praktiska ordnandet av arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen. I avtalet om arbetarskyddssamarbete upptas enligt lokala behov bl.a. följande frågor:

- tillämpningsområdet (t.ex. stipendiatforskare som arbetar i universitetets utrymmen, andra personer som med universitetets tillstånd arbetar där, studenter som utför övnings-arbeten osv.)
- arbetarskyddskommissionen (vid behov kommissionerna): storlek, sammansättning, eventuella permanenta expertmedlemmar med närvaro- och yttranderätt, sättet för sammankallelse och ärenden som behandlas)
- behövlig indelning i arbetsplatser för ordnandet av arbetarskyddssamarbete
- förrättande av val av arbetarskyddsfullmäktige och ersättare samt medlemmar som företräder personalen i arbetarskyddskommissionen
- val/tillsättande av eventuella arbetarskyddsombud och deras uppgifter
- arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsförutsättningar

Val av personalrepresentanter

De organisationer som företräder personalen sköter om förrättande av val av arbetarskyddsfullmäktige, ersättare, arbetarskyddsombud och arbetarskydds-kommissionen.

19 § Giltighetstid

Kollektivavtalet är i kraft 21.5.2025–31.3.2028.

Parterna i avtalet granskar före 31.12.2026 hur målen i avtalet genomförts samt de utsikter i fråga om ekonomin och sysselsättningen som kan bedömas. Utifrån bedömningen har parterna möjlighet att säga upp detta avtal så att det upphör att gälla 31.3.2027. Ett meddelande om uppsägning ska lämnas till avtalsparterna skriftligen senast 31.1.2027.

Avtalet förlängs efter 1.4.2028 med ett år i sänder, om inte någondera parten senast sex veckor innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Trots att avtalet har sagts upp är det i kraft tills man gemensamt har konstaterat att förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal har avslutats eller tills förhandlingsparterna skriftligt meddelar de andra avtalsparterna om detta.

KAPITEL 2 BESTÄMMELSER OM SEMESTER

§ 1 Tillämpningsområde

Semesterförmånerna fastställs enligt semesterlagen (162/2005) och detta avtal.

Bestämmelserna om semester tillämpas enbart i fråga om semesterpremien för de personer, som följer bestämmelserna om arbetstid för undervisnings- och forskningspersonal eller bestämmelserna om undervisningspersonalen i övningsskolor.

Dessa bestämmelser eller bestämmelserna i semesterlagen gäller inte till någon del timlärare i bisyssla i övningsskolor.

§ 2 Grundbegrepp

Semesterperiod är den tidsperiod som inleds den 1 juni och utgår den 30 september.

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår.

Kvalifikationsår är den tidsperiod som inleds 1 april och utgår 31 mars.

Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av detta avtal inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj.

En hel kalendervecka förbrukar 5 semesterdagar. I periodarbete tillämpas samma princip. I de punkter i semesterlagen, där man använder begreppen 12, 18 eller 24 vardagar, avses i detta avtal 10, 15 respektive 20 vardagar.

Full semesterkvalifikationsmånad är en kalendermånad som berättigar till semester.

Den lagstadgade semestern är för varje semesterkvalifikationsår de 25 första semesterdagarna som har getts till arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning: Semester ges per kvalifikationsår så att semester utgående från det äldsta kvalifikationsåret alltid ges först. Annars ges semestern så, att man först ger eventuell semester som i enlighet med semesterlagen har flyttats fram, därefter lagstadgad semester som ska ges under årets semesterperiod och därefter andra semesterdagar. I semesterbokföringen ska man specificera både semester som intjänas och given semester och deras karaktär.

Sparad ledighet är en del av semestern som flyttas fram till en senare tidpunkt.

§ 3 Semesterns längd och intjänande

Längden på arbetstagares semester bestäms enligt följande:

1) om arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsåret har tjänstgjort oavbrutet hos nuvarande arbetsgivare eller i ett annat finländskt universitet i mindre än ett år, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Antalet semesterdagar	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	

2) om arbetstagaren före utgången av mars månad under semesteråret har tjänstgjort oavbrutet hos samma arbetsgivare, i annat finländskt universitet eller i forskningsanstalt jämförbar med universitet eller i universitetssjukhus, i minst ett år eller om han eller hon i ovan nämnda anställningsförhållanden vid kvalifikationsårets utgång har rätt till tolv fulla kvalifikationsmånader, har han eller hon för varje full kvalifikationsmånad i nuvarande anställning rätt till semester enligt nedanstående tabell:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antalet semesterdagar	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

3) om arbetstagaren före semesterperiodens början (senast 31.5.) har en till semester berättigande tjänstgöringstid på sammanlagt minst femton år, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antalet semesterdagar	3	6	9	11	15	18	22	25	28	31	34	38

Om arbetstagaren före utgången av semesteråret (31.12.) uppnår den tjänstgöringstid som avses i punkt 3 ovan och som berättigar till längre semester, får han eller hon den semesterförlängning som detta medför. Semesterförlängningen ska tas ut före den 1 juni följande år.

§ 4 Beräkning av 15 års tjänstetid

Då man räknar ut tjänstetiden på 15 år som förutsätts i § 3, punkt 3 i avtalet, beaktas tjänstgöring i huvudsyssla

1. i arbetsgivaruniversitetet
2. i annat finländskt universitet
3. i finska statens tjänst, dock inte beväringstjänst eller civiltjänst, tid i krishanterings- och fredsbevararuppdrag eller arbetsbefrielse i annat fall än sjukfrånvaro, liksom inte heller familjeledigheter avsedda i § 1, 4 kapitlet i arbetsavtalslagen
4. tjänstgöring hos arbetsgivare i Finland eller utomlands till den del uppgifterna är av väsentlig nytta för arbetstagarens arbetsuppgifter.

Då anställningen inleds konstateras den tjänstgöringstid som intjänats i tidigare arbetserfarenhet.

Tillämpningsanvisning: Arbetstagaren ska, då anställningen inleds, ge utredning över tidigare arbetserfarenhet som han eller hon vill att ska beaktas då semesterförmåner beviljas. Om utredningen senare kompletteras så att den kan påverka semesterrätten, beaktas detta från den tidpunkt den presenterats för arbetsgivaren. Den av arbetstagaren presenterade utredningen kan av grundat skäl också beaktas retroaktivt.

Med tjänstgöring avses tid då arbetstagaren varit i arbete. Med tid i arbete avses också frånvaro, för vilken lön betalats eller förmåner avsedda i sjukförsäkringslagen.

Som huvudsyssla räknas ett sådant arbete där arbetstiden är minst 20 timmar i veckan i genomsnitt eller som inte omfattas av arbetstidsbestämmelserna, om arbetsmängden är minst 50 procent av den totala arbetsmängden. I fråga om deltidsanställda beaktas den proportionella andelen av arbetstiden jämfört med arbetstiden för heltidsanställda.

§ 5 Semesterrätt när anställningen upphör

Om en arbetstagare uppnår i § 3, punkt 2 eller 3 avsedda tjänstgöringstid som förutsätts för semestern innan anställningen upphör, får han eller hon då anställningen upphör för innevarande kvalifikationsår semester eller semesterersättning såsom i ovan nämnda punkter har stadgats.

§ 6 Tid likställd med tid i arbete

Utöver vad som stadgas i 7 § i semesterlagen räknas sådana dagar som tid i arbete, för vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet betalar lön eller ersättning för inkomstbortfall (fackföreningsutbildning, personalutbildning, byte av semesterpremie mot ledighet, övertidsledighet, arbetstidsbanksledighet osv.).

Anmärkning: Frånvaro på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom anses som tid likställd med tid i arbete under högst 365 kalenderdagar då man beräknar semesterrätten.

§ 7 Hur semester åtgår i deltidsarbete

I deltidsarbete, som inte utförs regelbundet dagligen i form av förkortad arbetstid och där arbetstagaren har semester under samtliga arbetsdagar som ingår i utjämningsperioden, går det åt det antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under utjämningsperioden.

§ 8 Semesterlön till månadsavlönade

Till arbetstagare betalas normal arbetsavtalsenlig lön för semestertiden enligt § 7, kapitel 1 i kollektivavtalet samt semestertillägg.

Tilläggets belopp för varje semesterdag är 1/250 av det sammanlagda beloppet av de nedan nämnda lönetillägg och tilläggsarvoden som betalats eller förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår.

- Helgaftonstillägg
- Utryckningspenning
- Kvällstillägg
- Lördagsersättning
- Söndagsersättning
- Beredskapsersättning
- Nattillägg
- Förtroendemanna- och samarbetstillägg
- Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
- Arbetarskyddsfullmäktiges arvode (vice arbetarskyddsfullmäktige)

9 § Hur semesterlönen fastställs då arbetstiden och lönen ändras under kvalifikationsåret

Semesterlönen fastställs enligt 12 § i semesterlagen när arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under kvalifikationsåret och ändringen har varat sammanlagt minst fyra kalendermånader eller sammanlagt minst 120 kalenderdagar i en eller flera delar.

Tillämpningsanvisning: Denna bestämmelse tillämpas inte om orsaken till arbetstidsförändringen är en partiell sjukfrånvaro enligt § 6 i kap. 3.

Semesterlönen räknas ut med användning av följande procenttal:

- 9 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1,
- 13 procent i fall avsedda i 3 § punkt 2 och
- 16 procent i fall avsedda i 3 § punkt 3

Ifall ändringarna sker först efter det att kvalifikationsåret har löpt ut, innan semestern eller del av den börjar, räknas semesterlönen ut enligt den månadslön som har fastställts för arbetstiden under kvalifikationsåret

§ 10 Betalning av semesterlön för arbetstagare med månadslön

Till arbetstagare betalas semesterlön på normal lönebetalningsdag.

Semestertillägget betalas i samband med lönen för juni eller juli.

§ 11 Semesterlön för andra än arbetstagare med månadslön

För en arbetstagare med tim- eller ackordslön, vars fulla semesterkvalifikationsmånad bestäms enligt 6 § 1 momentet i semesterlagen (dvs. 14 dagar per kalendermånad), är semesterlönen 10 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 12,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid.

Till andra än ovan nämnda arbetstagare beräknas semesterlönen enligt 12 § i semesterlagen.

Lön som avses i denna paragraf betalas vid ett fortlöpande anställningsförhållande i samband med lönebetalningen i juni. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen i samband med lönebetalningen för den månad då anställningsförhållandet upphör.

§ 12 Hur semesterersättningen fastställs

Semesterersättningen per semesterdag för arbetstagare med månadslön är 1/21 av lönen enligt § 7, 1 kapitlet i detta kollektivavtal. Därtill betalas i § 8, 2 momentet avsett semestertillägg.

Då semesterlönen fastställs enligt den procentbaserade uträkningen i 9 § är semesterersättningen per semesterdag semesterlönens belopp dividerad med de antal semesterdagar som intjänats under semesterkvalifikationsåret. Semestertillägg betalas inte separat.

Semesterersättningen för andra arbetstagare än arbetstagare med månadslön bestäms enligt 11 §.

§ 13 Hur semesterersättning fastställs i vissa specialfall

Semesterersättningen fastställs för semester som flyttats på grund av arbetsoförmåga enligt följande:

1) om semester som ska ges under semesterperioden på grund av arbetsoförmåga har flyttats så att den inte kan ges under samma kalenderår efter semesterperioden, och den inte har flyttats så att den ges på följande års sida, betalas semesterersättning enligt lönen för december; och

2) om semester, som på grund av arbetsoförmåga har flyttats till följande kalenderår för att ges utom semesterperioden, inte har kunnat ges före följande kalenderår löper ut, betalas semesterersättning enligt lönen för december detta år.

§ 14 Sparande av semester

Systemet med sparad semester bestäms enligt 27 § i semesterlagen och bestämmelserna nedan.

Användning av sparad semester förutsätter skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I avtalet ska maximiantalet sparade dagar konstateras, samt när den sparade ledigheten senast ska tas ut.

Den del av semestern som överstiger 15 dagar kan sparas. Arbetstagaren har dock rätt att spara den del av sin semester som överstiger 20 dagar, om detta inte förorsakar universitetet betydande olägenhet.

Avtal om att spara semesterdagar ska ingås senast när arbetstagaren har tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten.

Sparad semester ges vid separat avtalad tidpunkt. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för när den sparade semestern tas ut, ska arbetstagaren senast fyra månader i förväg meddela om när han eller hon tänker ta ut ledigheten. Sparad semester ges som hela dagar, om man inte avtalat annat. Sparad semester ska ges senast inom 5 år från utgången av det semesterår, då ledigheten sparades av semestern.

Då anställningsförhållandet upphör ska ersättning för outtagen sparad semester betalas enligt bestämmelserna om semesterersättning.

§ 15 Rätt till semesterpremie

Då en arbetstagare har rätt till semesterlön eller semesterersättning, betalas också till honom eller henne semesterpremie enligt följande bestämmelser:

Semesterpremien betalas i samband med lönen för juli. Semesterpremien bestäms enligt lönen för den uppgift som personen i fråga sköter i juni

Om man i fråga om tidpunkten för betalning av semesterpremien har avtalat på ett sätt som avviker från huvudregeln, fastställs semesterpremien enligt lönen

månaden före betalningsmånaden. Om personen är befriad från arbetet i juni eller någon annan ovan avsedd månad, bestäms semesterpremien enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete.

När ett anställningsförhållande upphör betalas semesterpremie för alla de semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in fram till anställningsförhållandets upphörande och som han eller hon inte har fått semesterpremie för, om anställningsförhållandet upphör av orsaker som inte beror på arbetstagaren. Av den ovan nämnda semesterpremien betalas vid anställningens upphörande hälften, om anställningen upphör på grund av:

- att arbetstagaren själv häver arbetsavtalet under prövotiden
- att arbetstagaren själv säger upp sig av annan anledning än pensionering
- att arbetsavtalet anses vara hävt (arbetsavtalslag 8:3 §) eller
- att arbetsavtalet hävs eller sägs upp på grunder som har samband med arbetstagarens person (arbetsavtalslag 7:1–2 §, arbetsavtalslag 8:1 §), dock inte om uppsägningsgrunden är en väsentlig och långvarig minskning av arbetstagarens arbetsförmåga (arbetsavtalslag 7:2 § 2 mom. 1 punkten).

Till en arbetstagare som avgår med partiell förtida ålderspension, betalas semesterpremie för alla de semesterdagar han eller hon har tjänat in före tidpunkten för övergången och för vilka han eller hon inte har fått semesterpremie. Semesterpremien bestäms enligt den uppgift arbetstagaren innehar vid tidpunkten för övergången.

Om semesterlönen till en arbetstagare med månadslön fastställs på procentbasis, betalas semesterpremien också då i enlighet med denna paragraf.

Om en arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår rätt till längre semester enligt § 3 mom. 3, har han eller hon rätt till semesterpremie även för dessa dagar.

Semesterpremie betalas inte till en arbetstagare som inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad.

§ 16 Semesterpremiens storlek

Semesterpremien för arbetstagare med månadslön är:

4 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1,
5 procent i fall avsedda i 3 § punkt 2 och
6 procent i fall avsedda i 3 § punkt 3

av månadslönen den månad som föregår utbetalningen av semesterpremien multiplicerad med antalet fulla semesterkvalifikationsmånader.

Tillämpningsanvisning: Grunden för semesterpremien är lönen enligt § 7 i kapitel 1.

I övriga löneformer är arbetstagarens semesterpremie 50 % av semesterlönen enligt § 10.

Till arbetstagare som omfattas av totalarbetstidssystemet för undervisnings- och forskningspersonal betalas semesterpremie för så många semesterdagar som personen i fråga skulle få enligt detta avtal.

Timlärare i huvudsyssla i övningsskola har dock rätt till semesterpremie högst motsvarande timantalet för undervisningsskyldigheten i uppgiften i fråga på samma grunder som för heltidsanställd lärare.

§ 17 Byte av semesterpremien mot ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om byte av semesterpremien mot ledighet före utgången av april respektive betalningsår för semesterpremien.

Längden på ledigheten bestäms så att varje arbetsdag som byts mot ledighet minskar semesterpremien med 4,4 % beräknad på månadslönen.

Ledigheten ges under det år semesterpremien betalas eller under därpå följande kalenderår. Ledigheten kan på nytt omvandlas till pengar om arbetstagaren av vägande skäl är förhindrad att ta ut ledigheten, såsom att arbetstagaren ber om detta t.ex. på grund av sjukdom.

§ 18 Flyttning av semester

Arbetstagaren har rätt att om han eller hon så önskar flytta semester som infaller under familjeledighet avsedd i 1 § i kapitel 4 i arbetsavtalslagen på samma grunder som han eller hon har rätt att flytta semestern med stöd av 25 § i semesterlagen.

19 § Flyttning av semester och sparad ledighet på grund av arbetsoförmåga

Flyttning av den lagstadgade och på kollektivavtalet baserade semestern på grund av arbetsoförmåga bestäms enligt 25 § i semesterlagen. Arbetstagaren ska, då han ber om att semestern ska flyttas fram, uppvisa läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning som arbetsgivaren bestämmer.

KAPITEL 3 FRÅNVARO

SJUKFRÅNVARO

§ 1 Rätt till sjukfrånvaro

Arbetstagare har rätt till sjukfrånvaro, om han eller hon på grund av arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, lyte eller skada är förhindrad att sköta sina uppgifter.

§ 2 Arbetstagarens anmälningsskyldighet

Arbetstagare som, av orsaker som nämns i 1 § i kapitel 3, är förhindrad att vara i arbete, är skyldig att omedelbart meddela arbetsgivaren därom samt om tidpunkten när hindret beräknas upphöra.

Arbetstagaren ska uppvisa läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sin arbetsoförmåga. Om arbetsgivaren anger vilken läkare arbetstagaren ska anlita, betalar han kostnaderna för läkarintyget.

Tillämpningsanvisning: Vid epidemi eller när läkartjänster inte finns att tillgå kan företagshälsovårdare eller hälsovårdare på basis av undersökning ge sjukintyg i stället för läkarintyg för högst tre dagar åt gången. Intyget kan förnyas enbart av samma hälsovårdare.

§ 3 Sjukledighetstillägg för månadsavlönad

Till arbetstagare med månadslön ska enligt § 7 i kapitel 1 i detta kollektivavtal betalas sjukledighetstillägg för tiden för sjukledighet med lön. Tillägget är för varje sjukledighetsdag 1/365 av det sammanlagda beloppet av nedan nämnda lönetillägg och tilläggsarvoden som betalats under föregående kvalifikationsår.

Till sjukledighetstillägg berättigande lönetillägg och tilläggsarvoden:

- Helgaftonstillägg
- Utryckningspenning
- Kvällstillägg
- Lördagsersättning
- Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
- Söndagsersättning
- Arbetarskyddsfullmäktigs arvode (vice fullmäktig)
- Beredskapsersättning
- Skifttillägg
- Nattillägg

Tillämpningsanvisning:
Tillägget betalas också i samband med lönen för följande frånvaro

- *graviditets- och föräldraledighet, tillfällig vårdledighet och rehabiliteringstid*
- *arbetsoförmåga på grund av olycksfall, yrkessjukdom eller våld*
- *om arbetsgivaren har hindrat personen från att arbeta på grund av sjukdom*
- *i situationer avsedda i § 22 i detta kapitel*

§ 4 Överföring av dagpenning till arbetsgivaren

Rätten till dag-, graviditets- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen övergår till arbetsgivaren för avlönad sjukfrånvaro samt graviditets- och föräldraledighet till den del som beloppet av ovan nämnda dagpenning inte överstiger den lön som arbetstagaren får för samma tid.

I fråga om personal som inte har rätt till semester, övergår inte rätten till sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen till arbetsgivaren för den s.k. kalkylerade semestern som börjar 16.6.

Under annan tid, då undervisningsarbetet i övningsskolor på grund av semestern är avbrutet, betalas sjukdagpenningen eller ovan avsedd ersättning till arbetsgivaren, om arbetstagaren har haft rätt till sjukdagpenning eller annan ersättning, men arbetstagaren inte har ansökt om ledighet på grund av arbetsoförmåga.

Om den dagpenning som avses i sjukförsäkringslagen inte betalas på grund av arbetstagaren själv, eller om den betalas till ett mindre belopp än vad han eller hon enligt sjukförsäkringslagen skulle vara berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från sjuktidslönen dra av den del som på grund av arbetstagarens förfarande helt eller delvis blivit obetald som dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Ifall arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga får annan dagpenning eller därmed jämförbar ersättning enligt lag eller på grund av försäkring som arbetsgivaren bekostat, övergår rätten till ersättningen eller dagpenningen för sjuktiden till arbetsgivaren till den del dagpenningen inte överstiger den lön arbetstagaren får för samma tid.

Om lönen för sjuktid betalts innan någon annan av ovan nämnda ersättningar betalts, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättningen eller återfå beloppet av arbetstagaren, dock inte till större belopp än det arbetsgivaren betalt.

§ 5 Sjukfrånvaro med lön

Tiden för vilken lön för sjuktid betalas bestäms enligt följande:

Anställningsförhållandet varat	Maximilängden för avlönad sjuktid
Under 1 månad	1 + 9 vardagar, 50 % av lönen
1 månad – under 1 år	40 kalenderdagar per år och därefter 75 % av lönen, dock för högst 365 kalenderdagar
1 år – under fem år	50 kalenderdagar per år och därefter 75 % av lönen, dock för högst 365 kalenderdagar
5 år –	60 kalenderdagar per år och därefter 75 % av lönen, dock för högst 365 kalenderdagar

Ifall arbetsoförmågan fortsätter utan avbrott över årsskiftet, betalas lön för sjuktid enligt samma grund för hela frånvaron.

Arbetstagaren har rätt till oavbruten sjukfrånvaro med lön i högst 365 dagar. Frånvaron är oavbruten om arbetstagaren sedan han eller hon återvänt till arbetet på nytt insjuknar i samma sjukdom, innan arbetstagaren varit i arbete minst 16 arbetsdagar. Då beräknas den tid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid som om det vore fråga om en sammanhängande sjukfrånvaro.

Exempel: En arbetstagare har varit frånvarande på grund av sjukdom så att han återvänt till arbetet 12.3.2010. Torsdagen 1.4.2010 (skärtorsdagen) är han alltså i arbete den 15:e arbetsdagen. Efter påskhelgen är han frånvarande följande vecka t.ex. på grund av semester eller tillfällig vårdledighet (6.4 tisdag–9.4 fredag). Måndagen 12.4.2010 är alltså den 16:e arbetsdagen.

För en arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtalets semesterbestämmelser, räknas inte § 5, 8 och 9 i detta kapitel till perioderna med lön för 40, 50, 60 och 90 kalenderdagar i fråga om den s.k. kalkylerade semestern, men den kalkylerade semesterperioden räknas med i maximiantalet om 365 kalenderdagar.

Om en arbetstagare flyttar från ett universitet till ett annat eller till en forskningsanstalt jämförbar med universitetet eller till ett universitetssjukhus, beaktas i anställningens längd sjukfrånvaro med lön då man beräknar ovan nämnda arbetserfarenhet.

Anmärkning: Bestämmelsen om avbrott i kapitel 1, § 4, 2 momentet tillämpas då anställningens längd fastställs.

Arbetstagaren har inte rätt att få lön för sjuktid, eller lönen kan sänkas om arbetstagaren själv eller med hjälp av någon annan avsiktligen har förvållat sjukdomen, lytet eller skadan eller hindrat tillfrisknandet. Samma gäller också om arbetstagaren genom grov vårdslöshet väsentligt har medverkat till att sjukdomen uppkommit.

Tillämpningsanvisning: Ifall arbetstagaren insjuknar mitt under arbetsdagen betalas till honom eller henne för denna dag lön motsvarande lön för arbete och lön för sjuktid betalas från och med den första hela sjukfrånvarodagen.

Maximilängden av ovan avsedda period med lön beror inte på om orsaken till sammanhängande frånvaro är en eller flera sjukdomar, skador eller lyten.

Avgörandet av den som beviljar dagpenning bestämmer om personen har rätt till lön under sjuktiden.

Exempel 1:
Arbetstagarens anställning har varat över 5 år och sjukfrånvaron är oavbruten och varar över ett år, t.ex. från 1.6.2010 till 31.8.2011.

1.6.2010 – 30.7.2010	31.7.2010 – 31.5.2011	1.6.2011 – 31.8.2011
60 dagar 100%	305 dagar 75%	Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön

Exempel 2:
Arbetstagarens anställning har varat över 5 år och har varit frånvarande pga. sjukdom i flera perioder denna tid, och den senaste perioden pågår tillsvidare:

- 2.12.2011 – 29.2.2012
- 1.5.2012 – tillsvidare (över årsskiftet 2012 / 2013)

2.12.2011 – 31.12.2011	1.1.2012 – 30.1.2012	31.1.2012 – 29.2.2012	I arbete	1.5.2012 – 30.5.2012	31.5.2012 – 01.3.2013	02.3.2013 –
30 dagar 100%	30 dagar 100%	30 dagar 75%		30 dagar 100%	275 dagar 75%	Ingen löne-betalning

Exempel 3:
Arbetstagarens anställning har varat över 5 år och arbetstagaren har varit frånvarande pga. sjukdom i flera perioder denna tid, och den senaste perioden pågår tillsvidare:

- 2.12.2011 – 29.2.2012
- 1.05.2012 – 09.6.2012
- 1.9.2012 – tillsvidare (över årsskiftet 2012 / 2013)

2.12.2011 – 31.12.2011	1.1.2012 – 30.1.2012	31.1.2012 – 29.2.2012	I arbete	1.5.2012 – 30.5.2012	31.5.2012 – 09.6.2012	I arbete	1.9.2012 – 23.5.2013	24.5.2013 –
30 dagar 100%	30 dagar 100%	30 dagar 75%		30 dagar 100%	10 dagar 75%		265 dagar 75%	Ingen lönebetalning

§ 6 Partiell sjukfrånvaro

Om arbetstagarens rätt till partiell sjukfrånvaro och partiell sjukdagpenning och om det avtal om deltidsanställning som är grund för frånvaron stadgas i arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Till arbetstagaren betalas lön för deltidsanställningen enligt antalet timmar motsvarande andelen lön för heltidsanställning.

Därtill betalas till arbetstagaren för partiell sjukfrånvaro lön för sjuktid så, att den tillsammans med ovan konstaterade lön för deltidsarbete och partiell sjukdagpenning utgör 86 procent av den lön som var grunden för den lön som betaldes då arbetstagarens partiella sjukfrånvaro började.

Partiell sjukfrånvaro avbryter inte oavbruten sjukfrånvaro, utan lönen för sjuktid till en arbetstagare som återgår från partiell sjukfrånvaro till sjukfrånvaro räknas i fortsättningen från den tidpunkt, då arbetstagaren i fråga inledde partiell sjukfrånvaro.

Tiden i deltidsarbete räknas inte in i sjuktiden och beaktas inte heller då lönen för sjuktid räknas ut.

Partiell sjukfrånvaro påverkar inte grunderna för bestämning av semesterpremien, varför den betalas på basis av lön för heltidsarbete.

Ifall en person tar ut semester eller semesterpremieledighet under den partiella sjukfrånvaron, betalas för denna tid lön enligt anställning på heltid.

Anmärkning: Enligt bestämmelserna i sjukförsäkringslagen kan man avtala om partiell sjukfrånvaro för 12–72 vardagar. Den partiella arbetstiden kan vara 40–60 procent av den aktuella arbetstagarens heltidsarbetstid.

Exempel: Grunden för den partiella lön som ska betalas till arbetstagaren för sjuktiden är 2 900 euro. Arbetstiden är enligt avtalet om arrangemang av arbetstiden 40 % av heltidsarbetet, varför den lön som betalas är 1 160 euro. Till honom eller henne betalas i partiell sjukdagpenning 1 015 euro. I lön för sjuktid betalas 319 euro, varvid han eller hon sammanlagt får 2 494 euro i månaden, vilket är 86 % av ovan nämnda lön på 2 900 euro.

§ 7 Arbetstagaren insjuknar under den partiella sjukledigheten

Ifall arbetstagaren tillfälligt insjuknar under den period han eller hon får partiell sjukdagpenning så att sjukdomen varar högst dagen för insjuknandet och därpå följande nio vardagar och arbetstagaren återvänder till sitt deltidsarbete, har arbetstagaren rätt till lönen enligt 6 §, 3 momentet för den tid han eller hon tillfälligt är sjuk.

Ifall arbetstagarens sjukdom varar längre tid än ovan nämnda tillfälliga sjukdom, övergår arbetstagaren till sjukfrånvaro på heltid för den tid som återstår av den partiella sjukfrånvaron och lönen fastställs enligt bestämmelserna om lön för sjuktid.

§ 8 Olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom

Om en arbetstagare har blivit arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, betalas lön för frånvaron enligt § 7 i kapitel 1 och § 3 i kapitel 3 för 90 kalenderdagar.

Protokollsanteckning: På basis av arbetsgivarens lagstadgade olycksfallsförsäkring har arbetstagaren rätt att på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom få dagpenning enligt ovan nämnda lag under högst ett år.

Om arbetstagarens lön är högre än ersättningen enligt lagen om olycksfallsförsäkring, betalar arbetsgivaren skillnaden till arbetstagaren.

§ 9 Arbetsoförmåga på grund av våld

Om arbetstagaren har blivit arbetsoförmögen på grund av att han eller hon har blivit utsatt för våld vid fullgörandet av sina arbetsuppgifter betalas lön för sjukfrånvaro enligt § 7, 1 kapitlet för 360 dagar. Därtill betalas till arbetstagaren 75 % i lön för därpå följande 180 dagar, om han eller hon inom åtta månader från början av arbetsoförmågan har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd.

§ 10 Sammanjämkning av löner för sjuktid

Löner avsedda i § 5–9 ska betalas till en arbetstagare oberoende av varandra.

§ 11 Smittosamma sjukdomar och frivillig anstaltsvård för missbrukare

Arbetstagaren har rätt till lön för sjuktid enligt § 7 i kapitel 1 och § 3 i kapitel 3 om han eller hon enligt 57 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) har beordrats att vara frånvarande från sitt arbete eller med stöd av 63 § i nämnda lag är isolerad, samt i fall då en arbetstagare med missbrukarproblem frivilligt söker sig till anstaltsvård efter att har avtalat om vården med arbetsgivaren.

§ 12 Lön då arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom

Om en arbetstagare inte kan tillåtas sköta sina uppgifter på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, lyte eller skada som medför väsentlig olägenhet med tanke på skötseln av uppgifterna, har han eller hon rätt till lön för sjuktid enligt § 5.

Tillämpningsanvisning: Om arbetstagaren är uppenbart sjuk, ska han eller hon skickas på läkarundersökning, om det inte finns tidigare utredning över sjukdomen.

§ 13 Lön under rehabiliteringstid

För tiden för medicinsk rehabilitering som är nödvändig för att arbetstagarens arbetsförmåga ska återställas, samt för undersökningar och redningar om rehabiliteringen betalas lön i enlighet med förutsättningarna för och bestämmelserna om lön för sjuktid.

Lön betalas dock inte för rehabiliteringstiden ifall arbetstagaren får rehabiliteringsstöd.

Ifall en arbetstagare är arbetsoförmögen när rehabiliteringen inleds och också då den avslutas, avbryter rehabiliteringen inte sjukdomsperioden. Rehabiliteringstiden beaktas inte då maximitiden för avlönad sjukfrånvaro räknas ut, ifall lön inte betalts för denna period.

§ 14 Läkarbesök och läkarkontroller

Besök hos läkare ska ske med undvikande av onödig förlust av arbetstid och arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om besöket så snabbt som möjligt. Befrielse från arbetet ska ges för besök hos läkare.

Tillämpningsanvisning: Läkarbesöken ska förläggas utom arbetstid. Man kan vända sig till läkare under arbetstid, ifall skadans eller sjukdomens akuta karaktär kräver detta eller om läkarbesöket inte utan oskälig olägenhet kan förläggas utom arbetstid eller om vårdtjänster inte står till buds på orten utom arbetstid.

Ifall arbetsgivaren har ordnat med företagshälsovård, krävs grundad orsak till att arbetstagaren vänder sig till en annan läkare än den arbetsgivaren hänvisar till. Grundade orsaker är bl.a. akut insjuknande, sjukdomen hindrar resande eller att införskaffandet av intyg över arbetsoförmågan blir ekonomiskt tungt för arbetstagaren på grund av de undersökningar som inte omfattas av arbetsgivarens ersättningsskyldighet.

Kontroller och undersökningar som arbetsgivaren ålägger

Arbetstagaren är, på begäran av arbetsgivaren, skyldig att lämna uppgifter om hälsotillståndet som förutsätts för skötseln av arbetsuppgiften. Arbetstagaren kan också åläggas att, för att konstateras hans/hennes hälsotillstånd, gå på kontroller och undersökningar, om detta är nödvändigt för att reda ut förutsättningarna för uppgiftens skötsel.

Arbetstagaren ersätts för de oundvikliga kostnader som uppstår av de kontroller och undersökningar som arbetsgivaren kräver.

Arbetstagaren ska få befrielse från arbetet för att gå på de kontroller och undersökningar som arbetsgivaren skickar honom till. Den tid som åtgår till detta räknas som arbetstid och för den tiden betalas ersättning för inkomstbortfall. Detta gäller också kontroller och undersökningar som utförs utanför ordinarie den arbetstiden enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning.

> *Tillämpningsanvisning: Med undersökningar som arbetsgivaren ålägger avses också företagshälsovårdens nyanställningsundersökning och åldersundersökningar.*

Andra kontroller och undersökningar än de som arbetsgivaren ålägger

Den tid som åtgår till läkarbesök eller hälsoundersökningar räknas inte som arbetstid, men arbetstagaren har rätt till ersättning för inkomstbortfall:

- när en gravid arbetstagare går på medicinska undersökningar före nedkomsten och undersökningarna måste göras under arbetstid
- när läkarbesöket är nödvändigt för anskaffning av läkarintyg som arbetsgivaren kräver
- när man i samband med läkarbesöket konstaterar sjukdom eller skada som förutsätter frånvaro från arbetet på grund av sjukdomen eller på grund av vårdåtgärder
- när arbetstagaren under sitt arbetsskift blir arbetsoförmögen på grund av akut sjukdom och sjukdomen kräver läkarbesök under arbetsskiftet, detta gäller också tandsjukdom som kräver omedelbar läkarvård
- för tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar eller annan motsvarande undersökning, ifall läkaren remitterat arbetstagaren till undersökningarna och de utgör en del av ett sådant läkarbesök, för vilket arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall eller undersökningens art förutsätter undersökning under tid som läkaren har ordinerat.

Ersättning för inkomstbortfall betalas inte om läkarbesöket beror på

- läkarundersökning som sker för kontroll av hälsotillståndet
- vård av redan konstaterad sjukdom eller skada eller uppföljning av hur den utvecklas eller normalt tandläkarbesök
- normal kontroll av synen hos ögonläkare, eller annan kontroll, som inte kräver snabb vård

- fysikalisk vård
- laboratorie- och röntgenundersökningar (övriga än ovan avsedda)

15 § Lagstadgade läkarundersökningar och massundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfall för den tid som åtgår till lagstadgade läkarundersökningar samt för nödvändiga resekostnader.

Ifall undersökningen sker på arbetstagarens fritid, betalas till honom i ersättning för extra kostnader en summa som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

För den tid som åtgår till läkarundersökning på främmande ort betalas dagpenning enligt kollektivavtalets förutsättningar.

Mass- och åldersklassundersökningar

Ifall arbetstagaren inte trots begäran utom arbetstid kan delta i mass- eller åldersklassundersökningar som ordnas av hälsovårdsmyndigheterna, betalas för den tid som åtgår till undersökningen ersättning för inkomstbortfall för högst en dag. Skyldigheten att betala lön gäller inte eventuella nya eller uppföljande undersökningar.

16 § Donation av organ, vävnader eller celler

Arbetstagaren har rätt att bli befriad från sitt arbete för att donera organ, vävnader eller celler.

Arbetstagaren betalas lön enligt bestämmelserna och förutsättningarna om lön för sjuktid för den tid då organ, vävnader eller celler opereras bort samt för nödvändiga undersökningars tid.

Rätten till donationsdagpenning enligt sjukförsäkringslagen övergår till arbetsgivaren för avlönad sjukfrånvaro till den del den inte överstiger den lön arbetstagaren får för samma tid.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om sin frånvaro genast då arbetstagaren fått besked om tidpunkten för åtgärden eller undersökningar anslutna till åtgärden. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

FAMILJELEDIGHETER

Övergångsbestämmelse: Texterna under 17 § som träder i kraft 1.8.2022 tillämpas på de arbetstagare som omfattas av ändringarna i sjukförsäkringslagen gällande familjeledigheter som träder i kraft 1.8.2022. Ifall man på arbetstagaren tillämpar de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022, iakttas i anställningsförhållandet 17 § i kollektivavtalet som var i kraft 31.7.2022.

Vid övningsskolor tillämpas utöver bestämmelserna om familjeledigheter nedan bestämmelserna om övningsskolor i 2 kap. 30–32 §.

§ 17 Lön under graviditets- och föräldraledighet

Till en arbetstagare som enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) har rätt till graviditetspenning betalas lön enligt § 7 i kapitel 1 och § 3 i kapitel 3 i kollektivavtalet från graviditetspenningperiodens början under 40 vardagar.

Till en arbetstagare som enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. eller 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) har rätt till föräldraledighet betalas lön enligt § 7 i kapitel 1 och § 3 i kapitel 3 från föräldraledighetens början under de 32 första vardagarna.

Förutsättningen för lön för graviditets- och föräldraledighet är att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått oavbrutet i minst tre månader omedelbart innan graviditets- eller föräldraledigheten börjar.

Tillämpningsanvisning: anställningsförhållandets fortgång utan avbrott tolkas enligt 1 kap. 4 § 2 mom. i kollektivavtalet.

Lön betalas inte för längre graviditets- eller föräldraledighet.

Ny graviditet och förlossning under vårdledigheten är grundad orsak för avbrott av vårdledigheten.

Tillämpningsanvisning: Enligt 3a §, 4 kapitlet i arbetsavtalslagen ska meddelande om graviditetsledighet ges senast två månader innan den tilltänkta ledigheten inleds.

§ 18 Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares eget barn eller något annat barn i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller som är handikappat eller långtidssjukt plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Barnets förälder som inte bor i samma hushåll med barnet har samma rätt. De

som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

Tillämpningsanvisning: En arbetstagare har inte rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars är oförmögen att sköta barnet. Båda föräldrarna kan använda sig av sammanlagt högst fyra arbetsdagar tillfällig vårdledighet i samband med samma sjukdomsfall hos ett barn. Den tillfälliga vårdledigheten kan således delas upp t.ex. så att barnet under samma dag kan vårdas av modern på förmiddagen och av fadern på eftermiddagen, om detta är ändamålsenligt med tanke på organiseringen av föräldrarnas arbete.

Rätten till vårdledigheten gäller endast det barn och det insjuknande ledigheten beviljas för. När ett annat barn insjuknar eller när barnet insjuknar i en annan sjukdom, står en ny period av tillfällig vårdledighet till förfogande. Sjukdomen ska konstateras på motsvarande sätt som arbetstagarens egen sjukdom. Arbetstagaren ska vid behov också lämna en utredning som visar att endast en förälder i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

Paragrafen gäller inte sådan sedvanlig vård av handikappade eller långtidssjuka barn som beror på handikappet eller sjukdomen. Avtalsbestämmelserna om tillfällig vårdledighet gäller däremot även i det fallet att handikappade eller långtidssjuka barn som inte har fyllt 16 år plötsligt insjuknar t.ex. i influensa.

§ 19 Lön vid tillfällig vårdledighet

Till arbetstagare betalas lön för tiden för tillfällig vårdledighet, dock högst för fyra arbetsdagar. Lönen betalas enligt § 7 i kapitel 1 och § 3 i kapitel 3. För att lön ska betalas för den frånvarotid som avses i denna paragraf förutsätts att frånvaron är nödvändig för ordnandet av vård eller för vården av den insjuknade. För att lön ska betalas för frånvaron krävs dessutom att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamförsörjare och att det lämnas en sådan utredning om barnets sjukdom som motsvarar den som krävs om arbetstagarens egen sjukdom.

Tillämpningsanvisning: Som ensamförsörjare räknas även en person som varaktigt bor åtskils från sin make och en person vars make på grund av boende på annan ort till följd av fullgörande av värnplikt eller reservövningar, sjukdom, resa, arbete eller studier eller av ett annat sådant tvingande skäl är förhindrad att delta i vården av barnet.

Hänvisningen till grunderna för lön för sjuktid innebär att en arbetstagare har rätt till frånvaro med lön med stöd av denna paragraf efter en karenstid på en månad.

Anmärkning: Under tiden för tillfällig vårdledighet ska sjukledighetstillägg betalas till arbetstagaren.

Exempel: Om lördag och söndag är lediga dagar för arbetstagaren, kan den tillfälliga vårdledigheten med lön vara från fredag till tisdag, eftersom de två lediga dagarna inte beaktas när de fyra vårdledighetsdagarna med lön beräknas.

§ 20 Svårt sjuka barn

Om en arbetstagare har ett barn som lider av en svår sjukdom som avses i kapitel 10 i sjukförsäkringslagen (1224/2004) och i 4 §, 1 kapitlet i statsrådets förordning (30.12.2004/1335) om verkställande av sjukförsäkringslagen har han eller hon, efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren, rätt att få befrielse från arbetet utan lön för att delta i sådan vård eller rehabilitering av sitt barn eller i sådan handledning i vården av barnet eller anpassningsträning eller annan rehabiliteringsverksamhet som avses i 2 §, kapitel 10 i sjukförsäkringslagen.

§ 21 Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

Tillämpningsanvisning: Det är inte möjligt att definiera det familjebegrepp som avses i avtalspunkten på ett uttömmande sätt. I bestämmelsen avses med familj förutom människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter t.ex. en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

En arbetstagare har således rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön t.ex. för att sköta sina egna föräldrar eller svärföräldrar, mor- eller farföräldrar eller barnbarn.

ANNAN FRÅNVARO

§ 22 Bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga

Lediga dagar med lön för arbetstagare är på arbetsdagar infallande egna 50- och 60-årsdagar, egen vigseldag, en nära anhörigs begravningsdag, högst en dag på grund av en familjemedlems dödsfall samt dagen för en annan familjemedlems än ett under 10-årigt barns eller ett handikappat barns insjuknande, om frånvaron är nödvändig för ordnandet av vården eller för vården av den insjuknade samt uppbådsdag.

För frånvarodagen betalas lön enligt samma grunder som vad avtalats om lön för sjuktid i § 1 i kapitel 7 och § 3 i kapitel 3.

Tillämpningsanvisning: Med nära anhörig avses en arbetstagares make eller maka och barn samt makens eller makans barn, arbetstagarens föräldrar och svärföräldrar samt arbetstagarens **syskon**.

Med familjemedlem avses en arbetstagares make eller maka, barn och makes eller makas barn som bor i samma hushåll. Som barn anses också adoptivbarn och fosterbarn.

Det som ovan sägs om makar ska också tillämpas på sambor och på parter i ett parförhållande som avses i lagen om registrerat partnerskap (950/2001).

§ 23 Personalutbildning

Till arbetstagare som deltar i personalutbildning som ordnas eller anskaffas av arbetsgivaren ska betalas oavkortad lön för arbetstid enligt § 7, kapitel 1.

Om en arbetstagare deltar i kompletterande utbildning på förordnande av arbetsgivaren och som får sin lön enligt lönesystemet för lärare i övningsskola, ska inget avdrag göras i lönen på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om arvode för rektor eller biträdande rektor. Timlärare i huvudsyssla ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

§ 24 Försvar och krisberedskap

Till arbetstagare som deltar i reservens repetitionsövningar, kompletteringstjänst i civiltjänstgöringen, en försvarskurs eller i befolkningsskyddsutbildning med stöd av räddningslagen (379/2011) betalas lön enligt § 7, kapitel 1, minskad med det belopp som betalats i reservistlön eller motsvarande ersättning.

Om en arbetstagare som inkallats till reservens repetitionsövningar inte betalas reservistlön med stöd av 102 § i värnpliktslagen (1438/2007), ska han eller hon inte heller betalas den lön som avses ovan.

Utan hinder av vad som sägs ovan har en arbetstagare dock rätt att få lönen oavkortad för semestertiden.

En arbetstagare som enligt bestämmelser eller föreskrifter inte har rätt till semester har dock rätt att få lönen oavkortad för tiden för avbrott i skolverksamheten. I lönen för lärare som får sin lön enligt lönesystemet för lärare i övningsskola ska inget avdrag göras på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om rektors eller biträdande rektors arvode. Till timlärare i huvudsyssla som får sin lön enligt lönesystemet för lärare ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

§ 25 Personalorganisationernas möten

Om en arbetstagare har beviljats ledighet för att delta i möten som hålls av de högsta beslutande organen inom Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Akava rf, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf och Fackförbundet Pro rf eller för att delta i möten som hålls av de beslutande organen och i styrelsemöten inom Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, eller i möten för Fackförbundet Pro rf:s förhandlingsdelegation för avtalsområden betalas lön enligt § 7, kapitel 1.

§ 26 Skötsel av kommunalt förtroendeuppdrag eller uppdrag som nämndeman vid tingsrätten

Arbetstagare som är tillfälligt befriade från sina uppgifter på grund av att de sköter ett kommunalt förtroendeuppdrag eller ett uppdrag som nämndeman vid tingsrätten betalas ingen lön för denna tid.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM ARBETSTIDEN FÖR UNIVERSITET

§ 1 Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på annan undervisnings- och forskningspersonal än sådan som omfattas av systemet med totalarbetstid samt på undervisningspersonal vid övningsskolor.

2 § Ordinarie arbetstid och arrangemang kring denna

2.1 Allmän arbetstid

Arbetstagarens ordinarie arbetstid är i genomsnitt högst 7 timmar och 15 minuter per dygn och 36 timmar 15 minuter per vecka.

En arbetstagares ordinarie arbetstid kan också arrangeras som genomsnittlig arbetstid genom att jämna ut arbetstiden till högst 36 timmar och 15 minuter per vecka. Utjämningsperioden kan vara högst 12 veckor.

Den ordinarie arbetstiden får inte utan arbetstagarens samtycke överstiga 9 timmar per dygn eller 45 timmar per vecka.

Man kan lokalt komma överens om att arbetstiden kan vara högst 10 timmar per dygn och 50 timmar per vecka. Utjämningsperioden kan genom lokalt avtal vara högst 26 veckor.

Under semester och andra lediga dagar beräknar man att arbetstid förbrukas 7 timmar 15 minuter per dag och 36 timmar 15 minuter per vecka. **Eventuell** utjämning av arbetstiden som förutsätts under pågående utjämningsperiod verkställs under tiden i arbete.

Vid placeringen av arbetsskift ska man försöka undvika onödigt korta arbetsskift samt delning av arbetsskift.

2.2 Periodarbetstid

I stället för **den allmänna arbetstid som avses i § 2 punkt 2.1** kan man använda periodarbete utöver i arbetstidslagens 7 § nämnda arbeten eller arbetsplatser, om det med tanke på ett smidigt arrangemang av uppgifterna är behövligt och man avtalar om detta lokalt i enlighet med detta kollektivavtals bestämmelser i § 2 om lokala avtal.

*Anmärkning: Helsingfors universitets djursjukhus är en i **arbetstidslagen** avsedd veterinärtjänst.*

Arbetstagarens ordinarie arbetstid är i periodarbete högst

c. 72 timmar och 30 minuter under en tidsperiod på två veckor eller

d. c. 108 timmar och 30 minuter under en tidsperiod på tre veckor.

Med arbetsperiod avses i detta kollektivavtal två eller tre veckor långa tidsperioder enligt punkterna a. och b. ovan.

Arbetstagarens ordinarie arbetstid kan också arrangeras som genomsnittlig arbetstid, varvid arbetstiden ska jämnas ut till ordinarie arbetstid enligt punkt a. eller b. Arbetstiden kan arrangeras som genomsnittlig arbetstid antingen som två på varandra följande tre veckor långa tidsperioder (2 x 3 veckor) eller som tre på varandra följande två veckors tidsperioder (3 x 2 veckor).

Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 117 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 80 timmar.

2.3 Årlig arbetstid för mertidsarbete och utbildning

Arbetsgivaren har möjlighet att låta utföra högst 12 timmar mertidsarbete och högst 8 timmar avlönad utbildning med enkel timlön **per år**.

Mertidsarbete och utbildning kan inte förläggas till söndagar, söckenhelger eller söckenhelgslördagar.

För mertidsarbete och utbildning betalas enkel timlön.

Mertidsarbetet ska förläggas tidsmässigt så att det inte medför orimliga besvär för enskilda arbetstagare.

Behovet av mertidsarbete ska meddelas så tidigt som möjligt och arbetstagare har rätt att avböja från fall till fall.

2.4 **Söckenhelgers** inverkan på **den ordinarie** arbetstiden

Nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen, annandag jul och trettondagen, om de infaller på en annan dag än lördag eller söndag, samt långfredagen, annandag påsk och midsommaraftonen förkortar arbetstiden under den aktuella veckan eller arbetsperioden med 7 timmar 15 minuter.

Kristi himmelsfärdsdag förkortar arbetstiden under den aktuella veckan eller arbetsperioden med 7 timmar 15 minuter. Om Kristi himmelsfärdsdag infaller på första maj förkortas arbetstiden inte.

Den ordinarie arbetstiden under dessa veckor och arbetsperioder ska om möjligt förkortas på ovan nämnda sätt. Arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare som arbetar under dessa veckor eller arbetsperioder ska om möjligt förkortas i samma proportion som arbetstiden för heltidsanställda.

Om arbetstiden inte har kunnat förkortas, betalas för veckorna eller arbetsperioderna i fråga mertids- eller övertidsersättning på det sätt som avtalats i **§ 7–13 och § 15**. Midsommardagen och alla helgons dag förkortar inte arbetstiden.

Anmärkning: Kristi himmelsfärdsdag förkortar inte arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete liksom inte heller i de oavbrutna (kontinuerliga) arbetstidsformer, där arbetstiden per år är mer än 8 timmar kortare än arbetstiden per år i dagarbete.

§ **3** Maximal arbetstid

Granskningsperioden för maximal arbetstid är högst 12 månader.

§ 4 Flexibel arbetstid

I universitet kan man i enlighet med 12 § i arbetstidslagen avtala om att ta i bruk för universitetens verksamhet ändamålsenligt system med flexibel arbetstid utan hinder av under- och överskridningar av flextiden per dygn av det i lagen definierade maximisaldot.

Utjämningsperiodens längd är högst 12 månader.

I ett system med flexibel arbetstid sköter arbetstagarna själva om att arbetstimmarna jämnas ut inom ramen för systemets utjämningsperiod. Avtal ska träffas med arbetsgivaren om ledighet i form av **hela arbetsdagar**.

§ 5 Daglig vilotid och raster

I enlighet med 24 § i arbetstidslagen ska arbetstagaren under arbetsskiftet få en regelbunden, minst en timme lång vilopaus, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från sin arbetsplats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare, dock minst 30 minuter lång rast.

I period-, samt i natt- och skiftarbete kan man avvikande från ovan ordna så att arbetstagaren har möjlighet att inta måltid under arbetstiden.

Vad som avtalas ovan i moment 1 och 2 tillämpas också på deltidsarbete, om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar. I övriga fall bestäms de dagliga rasterna vid deltidsarbete vid behov i samband med de övriga arbetstidsarrangemangen.

Då man låter utföra övertidsarbete för en arbetstagare i periodarbete ska han eller hon omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång rast, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till måltider med lämpliga mellanrum om minst 4 timmar.

§ 6 Beräkning av tiden som ligger till grund för betalning av ersättningar

Tiden som ligger till grund för betalning av ersättningar som avses i **detta kapitel** räknas ut i minuter enligt den verkliga arbetstiden.

7 § **M**ertidsarbete

7.1 Definition av mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som på chefens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstiden enligt § **2 i detta kapitel (allmän arbetstid eller periodarbetstid) eller** arbetstiden i deltidsarbete eller förkortad arbetstid enligt § 2, **punkt 2.4** moment 1 och 2, till den del detta arbete inte är övertidsarbete.

Anmärkning: Då man erbjuder mertidsarbete åt arbetstagare som har deltidspension, partiell förtida ålderspension eller deltidsinvalidpension ska man beakta villkoren för deltidspension och partiell förtida ålderspension och vilken inverkan arbetsinkomsten har på pensionsbeloppet.

Anmärkning: söckenhelger påverkar mängden eventuellt mertidsarbete på olika sätt. Se övertidsgränserna för söckenhelgsveckor i punkterna 8.1 och 8.4.

7.2 Ersättning för mertidsarbete

I allmän arbetstid ersätts **mertidstimmarna** med motsvarande lediga timmar utan förhöjning, så att **arbetsgivarens** verksamhet inte störs. Man ska sträva efter att ge ledigheten som hela dagar. Den lediga tiden ska ges senast under den kalendermånad som följer på den kalendermånad då mertidsarbetet utfördes, om man inte kommer överens om att ledigheten ges senare, t.ex. i samband med semester eller någon annan ledighet.

Ifall den lediga tiden inte kan ges på ovan nämnt sätt betalas för mertidstimmarna penningersättning i form av enkel timlön.

I periodarbete **betalas** i ersättning för mertidsarbete enkel timlön eller om man avtalar om detta motsvarande ledig tid utan förhöjning.

Anmärkning: I periodarbete tillämpas 21 § i arbetstidslagen då ersättning för mertidsarbete ges.

8 § Övertidsarbete

8.1 Definition av övertidsarbete i allmän arbetstid

I allmän arbetstid är övertidsarbete arbete som utförs på initiativ av chefen och som överskrider 7 timmar och 39 minuter per dygn eller 38 timmar och 15 minuter per vecka. Detta gäller även deltidsanställda arbetstagare.

Med avvikelse från ovan nämnda är arbete som utförs under en vecka där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag och som överskrider 30 timmar och 15 minuter per vecka övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning: andra söckenhelgsveckor än sådana som nämns i det andra stycket i punkt 8.1 är gränsen för övertidsarbete 38 timmar och 15 minuter per vecka.

8.2 Ersättning av övertidsarbete i allmän arbetstid

8.2.1 Övertidsarbete per dygn

För de två första övertidstimmarna per dygn betalas enkel timlön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna enkel timlön förhöjd med 100 %. Övertidstimmarna per dygn beaktas inte när övertidsersättningen per vecka räknas ut.

8.2.2 Övertidsarbete per vecka

För de första 7 timmar 39 minuter övertidsarbete per vecka betalas i övertidsersättning enkel timlön förhöjd med 50 %. **F**ör veckans alla övriga arbetstimmar **betalas enkel timlön förhöjd med 100 %, även om de utgör övertid per dygn.**

Med avvikelse från ovan nämnda betalas under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag för veckoövertidsarbete för de 16 första arbetstimmarna i övertidsersättning med 50 % förhöjd enkel timlön **och för de övriga arbetstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.**

Exempel på övertidsarbete i genomsnittlig arbetstid:

I genomsnittlig arbetstid är övertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Om arbetsskiftet i arbetsskiftsförteckningen är kortare än 7 timmar och 39 minuter, är eventuellt "övertidsarbete" mertidsarbete fram till 7 timmar och 39 minuter, dock högst 2 timmar per vecka.

veckans arbetsskift	7,30 7,30	7,30 7,30	7,30 10,00	6,15 8,00	7,30 7,30	36,15 40,30
	mån	tis	ons	tors	fre	totalt
utöver förteckningen utfört	0,00	0,00	2,30	1,45	0,00	
av vilket mertid till -> 7,39			0,09	1,24		1,33
dygnsövertid 50 % max 2 timmar/dag			2,00	0,21		2,21
dygnsövertid 100 %			0,21			0,21

*Ifall övertidsarbetet utförs på en veckovilodag, är **högst** de två första timmarna mertid, då arbetet är övertidsarbete **per vecka** först när man i veckan har utfört*

sammanlagt 38 timmar och 15 minuter. Därefter utförda arbetstimmar är övertidsarbete ***antingen per vecka eller per dygn. Övertidsarbete per vecka är de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden och som inte är mertidsarbete eller övertidsarbete per dygn.***

veckans arbetsskift	36,15 36,15	0,00 10,00	0,00 4,00	totalt
	veckan totalt	lör	sön	
utöver förteckningen utfört	0,00	10,00	4,00	14,00
av vilket mertid de två första timmarna	0	2,00	0,00	2,00
dygnsövertid 50 %		**2,00**		**2,00**
dygnsövertid 100 %		**0,21**		**0,21**
veckoövertid 50 % till -> 7,39	**0**	**5,39**	**2,00**	**7,39**
veckoövertid 100 % förhöjt	**0**		**2,00**	**2,00**

8.3 Mertids- och övertidsarbete i flexibel arbetstid

Mertids- och övertidsarbetet i ett system med flexibel arbetstid räknas så att man under ifrågavarande dygn endast **beaktar** den verkliga arbetstid som utförts under dygnet. Övertidsarbete är endast arbete som överskrider den regelbundna arbetstiden per dygn och mertidsarbete. Den flexibla arbetstidens saldo ändras **inte** för ifrågavarande dygn. Arbete som görs på arbetsgivarens initiativ på veckans lediga dag utgör antingen mertids- eller övertidsarbete.

8.4 Definition av övertidsarbete i periodarbetstid

I periodarbete är övertidsarbete arbete som utförs på chefens initiativ och som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt 2 § punkt 2.2 i kollektivavtalet.

Med avvikelse från ovan nämnda är arbete som utförs under en vecka där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag och som överskrider 106 timmar och 45 minuter under en treveckorsperiod eller 71 timmar och 10 minuter under en tvåveckorsperiod övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning: andra söckenhelgsveckor än sådana som nämns i det andra stycket i punkt 8.4 är gränsen för övertidsarbete 72 timmar och 30 minuter under en tvåveckorsperiod eller 108 timmar och 30 minuter under en treveckorsperiod.

8.5 Ersättning av övertidsarbete i periodarbetstid

För de 18 första övertidstimmarna betalas under en tidsperiod på tre veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga övertidstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.

För de 12 första övertidstimmarna betalas under en tidsperiod på två veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga övertidstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.

Med avvikelse från ovan nämnda betalas under en arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag

- **för de 26 första arbetstimmarna under en tidsperiod på tre veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga arbetstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.**
- **för de 20 första arbetstimmarna under en tidsperiod på två veckor med 50 % förhöjd enkel timlön och för de övriga arbetstimmarna med 100 % förhöjd enkel grundlön.**

8.6 Byte av övertidsersättning mot ledighet

Man kan avtala om att byta övertidsersättningen mot motsvarande ledig tid under arbetstagarens ordinarie arbetstid.

9 § Skiftarbete samt nattskift i periodarbete

I skiftarbete behöver skiften inte variera regelbundet, men de ska variera enligt på förhand fastställda tidsperioder.

Till arbetsgivarens befogenheter hör att bestämma hur den ordinarie arbetstiden ska fördelas och förläggas på det sätt som verksamheten förutsätter, såsom att besluta om arbetsskift och deras längd och göra upp arbetsskiftsförteckningar inom ramen för avtalsbestämmelser och arbetstidslagen. Eftersom arbetsskiftsarrangemang är särskilt viktiga även för personalen, ska även de faktorer som anges nedan beaktas.

- Ett arbetsskift får inte uppdelas i onödan. I synnerhet ska onödig uppdelning av nattskift undvikas.
- När en arbetsskiftsförteckning görs upp ska förtroendemannen eller någon annan företrädare för de anställda ges tillfälle att bekanta sig med förslaget till arbetsskiftsförteckning under minst 10 dagar och därefter omedelbart avge sitt utlåtande om den.
- En fastställd arbetsskiftsförteckning ska iakttas, om det inte finns grundad anledning att avvika från den. Arbetstagare i periodarbete får åläggas att arbeta in arbetstimmar som på grund av sjukdom, semester eller någon annan godtagbar orsak inte blivit fyllda enligt de relativa arbetstimnormerna endast om det finns grundad anledning till det med tanke på verksamheten.
- Måste ett arbetsskift inställas helt och hållet, förkortas i början eller flyttas till en senare tidpunkt, ska arbetstagaren i fråga underrättas om detta senast den dag som närmast föregår arbetsskiftet eller i undantagsfall senast innan han eller hon beger sig till sitt arbetsskift.

- Får arbetstagaren i fråga ett ovan avsett meddelande efter att han eller hon anlänt till arbetsplatsen, räknas minst en timme som arbetstid. Maximilängden av den tid som skall räknas som arbetstid är beroende av hemresans längd, tidpunkten på dygnet m.fl. omständigheter.

1**0** § Ersättningar för kvälls-, natt- och skiftarbete

Som ersättning för kvällsarbete betalas för arbete som utförts mellan kl. 18.00 och 21.00 per timme enkel timlön förhöjd med 15 %.

Som ersättning för nattarbete betalas för arbete som utförts mellan klockan 21.00 och 06.00 per timme enkel timlön förhöjd med 35 %.

Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter efter klockan 06.00, betalas vid periodarbete ersättning för nattarbete också för arbete som utförts efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande, minst två timmar långa vilotiden, dock högst till klockan 12.00.

Till arbetstagare i två- eller treskiftsarbete betalas i stället för den ovan avtalade ersättningen motsvarande belopp för nattskift.

För arbetstimmar som utförts som övertids- eller söndagsarbete betalas till arbetstagaren ersättningarna för kvälls-, natt- eller skiftarbete förhöjda enligt samma grunder som annan lön.

1**1** § Lördagsersättning

För arbete som utförts mellan klockan 06.00 och 18.00 på en lördag betalas 25 procent av enkel timlön i lördagsersättning per timme.

Lördagsersättning betalas endast för arbetstimmar enligt den ordinarie arbetstiden som infaller under de ovan angivna tider då lördagsersättning ska betalas.

Lördagsersättning betalas dock inte om något annat arbetsskift än lördagsskift eller en del av det har flyttats till en lördag på grund av inarbetning eller något annat jämförbart arbetstidsarrangemang.

Lördagsersättning betalas dock inte för den tid för vilken söndagsersättning betalas.

1**2** § Söndagsersättning

För arbete som utförts på en söndag eller en annan kyrklig högtidsdag samt på självständighetsdagen och första maj betalas i söndagsersättning per timme en ersättning som motsvarar enkel timlön.

Söndagsersättning betalas också för arbete som utförts mellan klockan 18.00 och 24.00 under den dag som föregår de nämnda dagarna.

1**3** § Helgaftonstillägg

För arbete som utförts på påsklördagen, midsommaraftonen eller julaftonen och för vilket inte betalas söndagsersättning, betalas i helgaftonstillägg per timme ett tillägg som motsvarar enkel timlön.

1**4** § Ersättning för tid som används för resor

Av den tid som använts till arbetsresor räknas som arbetstid endast den tid som använts till att sköta arbetsuppgifter, t.ex. bevakning eller övervakning av anordningar.

Om en arbetstagare har varit i arbete under det dygn som använts till arbetsresa, men kortare tid än den ordinarie arbetstiden räknas den tid som gått åt till resor som en förlängning av den arbetade tiden på så sätt att den tillsammans med den arbetade tiden utgör högst den ordinarie arbetstiden per dygn.

Den tid som använts till resor beaktas inte som förlängning av arbetstiden i fråga om ett resedygn under en kommenderingsresa som företas för förflyttning från en arbetsplats till en annan.

För den tid som räknas som förlängning av arbetstiden betalas inte kvälls-, natt-, lördags-, söndags- eller helgaftonsersättning.

1**5** § Ersättningar till vissa personalgrupper

Ovan i **7, 8, 10, 12 och 13 §** avtalade ersättningar samt i arbetstidslagen avsedd söndagsersättning betalas inte till arbetstagare i undervisnings- och forskningspersonal i kravnivå 7 eller högre nivå och i fråga om övrig expert- och stödpersonal i kravnivå 11 eller högre nivå.

Till arbetstagare som under fältarbetstid utför fältarbete betalas inte ersättningar enligt ovan nämnda bestämmelser.

Till ovan i moment 1 **i denna paragraf** avsedda arbetstagare, som inte är i ledande ställning, betalas arbetstidsersättningar enligt följande:

- - Mertidsarbete är arbete som utförts på order av chefen utöver den ordinarie arbetstiden per vecka, arbetstiden per vecka i deltidsarbete eller arbetstiden per vecka enligt § 2, **2.4 punkten 1–2 mom**.
- Ersättning för mertidstimmar ges som ledighet utan förlängning eller i pengar. I pengar betalas i ersättning för mertidsarbete per timme enkel timlön eller för de mertidsarbetstimmar som överstiger 40 timmar per vecka enkel timlön förhöjd med 50 %. Arbetsgivaren ska under den kalendermånad som följer efter arbetets utförande avgöra, om ersättningen för mertidsarbete ska ges som ledighet eller i pengar. Penningersättning ska betalas senast den kalendermånad som följer efter att beslutet om ersättningen har fattats. Ledighet ska ges under de sex kalenderveckor som följer efter arbetets utförande.

- I söndagsersättning betalas 50 % av enkel timlön

- I stället för de arbetstidsersättningar som nämns i denna paragraf kan man betala en särskild månadsersättning i euro, om det av särskilda skäl bedöms vara ändamålsenligt. Avtal om månadsersättning ingås för viss tid med arbetstagaren. När avtalet ingås ska man beräkna mängden mertids- och söndagsarbetstimmar för en tillräckligt lång tidsperiod och räkna ut en månadsersättning som motsvarar detta timantal.

Bestämmelserna i denna paragraf eller i moment 1 nämnda andra paragrafer gäller inte ledande arbetstagare. Varje universitet definierar enligt sin organisation vilka personer som är här avsedda ledande arbetstagare.

Tillämpningsanvisning: Om man inte har kommit överens om gränsen för arbetstidsersättning eller gränsen för ledande arbetstagare genom kollektivavtal, bestäms vilka som har rätt till ersättning genom beslut av universitetet med beaktande av uppgifternas art och den ställning den som sköter uppgifterna har, liksom även hur rätten till ersättning har bestämts tidigare.

Vid tillämpningen av denna bestämmelse ska sådan arbetstid för vilken ett särskilt arvode betalas inte räknas som arbetstid. Tid som har använts till representation eller andra motsvarande uppgifter räknas som arbetstid endast om det är fråga om skötsel av ordinarie arbetsuppgifter i samband med sådana evenemang.

16 § § Vissa ersättningar för tim- och ackordsavlönade arbetstagare i periodarbete

Till tim- och ackordsavlönade arbetstagare i vecko- och periodarbete betalas för de lördagar som följer efter annandag påsk och annandag jul, om annandag jul infaller på en annan dag än lördag eller söndag, samt efter trettondag, om den infaller på en annan dag än lördag eller söndag, utöver eventuell arbetslön en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid enligt medeltimlönen.

17 § Arbete av utryckningsnatur

Med arbete av utryckningsnatur avses arbete som en arbetstagare av oförutsedd orsak överraskande kallas till på order av chefen under sin fritid efter det att han redan avlägsnat sig från sin arbetsplats.

Om en arbetstagare har förordnats att ha jour eller vara i beredskap, om en tjänsteman eller arbetstagare på förhand meddelats om dylikt arbete, eller om det är fråga om nödarbete enligt 19 § arbetstidslagen, är det inte fråga om arbete av utryckningsnatur.

Till en arbetstagare betalas som ersättning för den tid som går åt till förberedelser för arbete av utryckningsnatur en ersättning som motsvarar enkel timlön, och för arbete av utryckningsnatur betalas enkel timlön för minst en timme, jämte eventuella övertidsersättningar.

I det fall att arbetstagaren kallas till arbetet mellan klockan 18.00 och 06.00, betalas enkel timlön förhöjd med 100 %, dock högst till klockan 06.00. När arbete av utryckningsnatur har upphört betalas en ersättning som motsvarar enkel timlön, om arbetet upphör före klockan 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete.

För arbetstimmar av utryckningsnatur betalas ingen ersättning för kvälls- eller nattarbete.

18 § Kontroll- och korrigeringsåtgärder vid oövervakad användning av datorer

Om kontroll- och korrigeringsåtgärder av nätet och nättjänster kräver det, kan arbetstagare och arbetsgivaren skriftligt avtala om beredskap.

19 § Timlönedivisor

Enkel timlön är 1/153 av den ordinarie månatliga lönen.

I deltidsarbete beräknas den enkla timlönen på basis av motsvarande månadslön för heltidsanställd.

Ifall den lön som är grund för uträkning av enkel timlön under veckan eller arbetsperioden ändras, är grunden för ersättningar för den veckan eller arbetsperioden utfört arbete den genomsnittliga enkla timlönen.

2**0** § Övergång till sommartid

Vid den årliga övergången till sommartid på våren och tillbaka till vintertid på hösten fastställs den tid som berättigar till arbetstidsersättningar enligt den faktiskt arbetade tiden och inte för tiden mellan ifrågavarande tider på dygnet.

Tid som berättigar till kvälls- och nattersättning samt söndagsersättning fastställs enligt officiella klockslag och enligt den faktiska längden.

2**1** § Bestämmelse om hänvisning till tillämpning av arbetstidslagen

På arbetstagare som till övriga delar omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde tillämpas arbetstidslagen (872/2019). Bestämmelserna i arbetstidslagen är inte del av detta kollektivavtal.

2**2** § Arbetstidsbank

Arbetstidsbank kan tas i bruk för arbetstagare som omfattas av bestämmelserna i arbetstidslagen. Bestämmelserna om arbetstidsbank finns i ett separat avtal om arbetstidsbanksystemet.

KAPITEL 5 BESTÄMMELSER OM TOTALSARBETSTID FÖR UNDERVISNINGS- OCH FORSKNINGSPERSONAL

§ 1 Tillämpningsområde

Bestämmelserna om totalarbetstid gäller universitetens undervisnings- och forskningspersonal, på vilka tillämpas universitetens värderingssystem i lönesystemet för undervisnings- och forskningspersonal. **Bestämmelserna tillämpas på akademiprofessorer och akademiforskare i fråga om arbetstiden.**

Bestämmelserna tillämpas dock inte på:

- De arbetstagare som hör till undervisnings- och forskningspersonalen, vars arbetstid arbetsgivaren på sätt som arbetstidslagen avser har möjlighet att övervaka på grund av arbetets karaktär och platsen där arbetet utförs. Vart och ett universitet definierar vid behov sådana uppgifter som står utanför avtalets tillämpningsområde.

  Tillämpningsanvisning: Bestämmelserna gäller således inte sådana arbetstagare i undervisnings- och forskningspersonalen vars arbetsuppgifter förutsätter arbete i universitetets lokaliteter inom ramen för ordinarie arbetstid eller flextid. Om en arbetstagare i en sådan situation arbetar utanför den ordinarie arbetstiden och den av flextiden möjliggjorda arbetstiden, förutsätter betalning av mertids- och övertidsersättning alltid chefens på förhand givna skriftliga order.

- I universitetet i arbetsförhållande varande studerande som utför grundforskning.
- Anställningsarrangemang för undervisning i medicin och odontologi mellan universitets- och sjukhusverksamheten.

§ 2 Syfte

Syftet är att öka flexibiliteten i fråga om arbetstidsarrangemangen, förbättra **arbetshälsan** och förutsättningarna för forskning, öka den konstnärliga verksamheten, utveckla den forskningsbaserade undervisningen samt utveckling av nya och mera sporrande undervisnings- och studieformer.

§ 3 Arbetstid och arbetsplan

Den årliga arbetstiden för undervisnings- och forskningspersonal som omfattas av tillämpningsområdet för dessa bestämmelsers är 1612 timmar, **och det antecknas i arbetsplanen hur dessa timmar fördelas mellan olika uppgiftsområden under följande läsår.** Arbetstagaren svarar för sin egen arbetstid och att den används för uppgifter i arbetsplanen. **Universitetet godkänner arbetsplanerna enligt sin organisation**.

4 § Utarbetande av en arbetsplan och planens innehåll

Var och en arbetstagare gör årligen, innan följande läsår inleds, i samarbete med sin chef upp en arbetsplan. I arbetsplanen antecknas hur arbetstiden på 1612 timmar fördelas på olika uppgiftsområden under följande läsår.

Tillämpningsanvisning: Arbetsplanerna för enhetens personal görs upp samtidigt med beaktande av att den undervisning som enheten har ansvar för arrangeras i enlighet med undervisningsprogrammet och övriga frågor som man har gemensamt ansvar för samt att en jämn fördelning av uppgifterna beaktas.

I arbetsplanen ska man beakta sådana längre frånvaroperioder, såsom familjeledigheter, som har väsentlig betydelse för innehållet i arbetsplanen, och tryggandet av vila med särskilt beaktande av graviditetsledighetens tidpunkt. Efter en längre frånvaro granskas förverkligandet av arbetsplanen före frånvaron och nödvändiga ändringar i arbetsplanen görs.

Om man under läsåret avtalar om en sådan ny uppgift, som inte kan anses höra till arbetsplansenliga uppgiftshelheter, ska arbetsplanen i detta avseende ändras.

Då arbetsplanen görs upp beaktas **till exempel arbetstagarens** deltagande i undervisningen, forskningsverksamheten, **den samhälleliga växelverkan, det internationella samarbetet, administrativa uppgifter och chefsuppgifter** och andra uppgifter. **Uppmärksamhet ska fästas vid arbetstagarens totalarbetstid, och för att bedöma den kan man granska hur den tidigare arbetsplanen genomförts, i synnerhet hur arbetstiden fördelats mellan olika uppgiftsområden.**
Principerna för arbetsplanerna kan överenskommas lokalt.
Om inget lokalt avtal om principerna för arbetsplanerna har ingåtts, iakttas tillämpningsanvisningarna nedan vid utarbetandet av arbetsplanerna.

Tillämpningsanvisning: Enhetens chef beaktar följande principer när arbetsplanen godkänns.

Undervisnings- och forskningspersonalens uppgifter kan vara undervisnings- eller forskningsbetonade, men avsikten är att var och en som hör till undervisnings- och forskningspersonalen ska såväl undervisa som forska. Man strävar efter att enhetens arbetsplaner jämkas samman så, att var och en i tur och ordning befrias från undervisning och administrativa uppgifter för att få möjlighet till en fri forskningsperiod.

Då undervisningens omfattning dimensioneras beaktas dess innehåll samt det förarbete den kräver, särskilt den tid som används för förberedelse av nya undervisningsperioder.

Maximiantalet timmar för kontaktundervisning vilka ska ingå i arbetsplanen är 394 timmar per läsår i undervisningsbetonade uppgifter. För professorer är antalet undervisningstimmar i kontaktundervisning dock högst 141 timmar per läsår.

I sådana undervisningsuppgifter, i vilka det inte egentligen ingår forskning, är antalet timmar i kontaktundervisningen högst 452 timmar. Med detta avtal avser man dock inte att öka kontaktundervisningen för de arbetstagare, som när detta avtal trädde i kraft har högst 392 (394) undervisningstimmar per läsår.

Avsikten är att den relativa andelen av arbetstagare i vars arbetsuppgifter inte utöver undervisning ingår forskning, inte ska öka.

Om undervisningstimmarna i någon uppgift som ingår i totalarbetstiden dock när detta avtal träder i kraft är högre till antalen än vad som ovan nämnts, anses detta större timantal vara maximiantalet timmar i uppgiften i fråga.
Här nämnda maximiantal timmar i kontaktundervisning kan i arbetsplanen överskridas endast med personens arbetstagarens samtycke.

Arbetstagaren och chefen granskar under läsåret hur arbetsplanen genomförs och arbetsresultatet inom ramen för totalarbetstiden.

5 § Ändringar i arbetsplanen och arbetsplaner som görs upp mitt i läsåret

Ändringar som eventuellt behöver göras i arbetsplanerna under läsåret och arbetsplaner för anställningsförhållanden som inleds under läsåret behandlas på det sätt som beskrivs i 3–4 § i detta kapitel.

§ 6 Arbetsplaner för doktorander

Om den huvudsakliga uppgiften för en person i anställningsförhållande som idkar fortsatta studier är att arbeta på sin doktorsavhandling och **avlägga** fortsatta studier, ska det deltagande i undervisningen och andra uppgifter som ingår i arbetsplanen dimensioneras så, att det är möjligt att avhandlingen blir klar inom planerad tidtabell.

*Tillämpningsanvisning: Vi rekommenderar att högst 5 % av årsarbetstiden används för undervisning och att undervisningen i mån av möjlighet hänför sig till **arbetstagarens** eget forskningsområde.*

§ 7 Avvikande placering av undervisningen

När universitetet har fattat beslut om särskilda undervisningsperioder under läsåret, kan undervisning placeras utanför denna tid endast med arbetstagarens samtycke.

§ 8 Undervisning utanför arbetsplanen

Om en arbetstagare enligt sitt samtycke undervisar mera på enhetens order än vad han eller hon skulle enligt arbetsplanen, betalas för denna undervisning separat ersättning. Enkel timlön räknas ut så att man dividerar arbetstagarens årslön med talet 1600.

Universitetet kan i sitt universitet begränsa mängden undervisning som ges utanför arbetsplanen.

§ 9 Avtalets inverkan

Avtalsparterna följer med hur avtalet inverkar på undervisnings- och forskningspersonalens arbetsinnehåll och på mängden arbete som utförts enligt arbetsplanen och förhandlar vid behov om utveckling av avtalsbestämmelserna.

Särskilt granskas undervisningsmängden i undervisningsbetonade uppgifter och utvecklingen av användningen av olika antal undervisningstimmar inom ramen för totalarbetstidens 1612 timmar.

KAPITEL 6 LÖNESYSTEM FÖR UNIVERSITET

§ 1 Lönesystemets mål

Syftet med lönesystemet för universiteten (YPJ) är att främja rättvis avlöning, förbättra universitetens lönekonkurrenskraft som arbetsgivare, stödja utvecklingen av personalens kunnande och de anställdas intresse för att söka sig till allt mera krävande uppgifter, sporra personalen till bättre individuella prestationer samt utveckla och förbättra chefsarbetet och ledarskapet.

§ 2 Tillämpningsområde

Bestämmelserna tillämpas på sådan personal i arbetsavtalsförhållande som är fast anställda vid universiteten med undantag för i denna paragraf nämnda avvikelser.

Lönesystemet ska också tillämpas vid sådana anställningsförhållanden för viss tid som varar längre än sex månader i en period eller flera sammanhängande perioder utan avbrott. Avtalet ska tillämpas från början av det anställningsförhållande under vilket tiden sex månader uppnås.

Som ett avbrott betraktas inte ett uppehåll på högst 30 dagar eller en kalendermånad. Som avbrott betraktas inte heller ett uppehåll på högst 180 dagar eller sex kalendermånader, om det är fråga om en stipendieperiod i anslutning till påbyggnadsstudier vid universitet, forskningsarbete eller konstnärligt arbete. Tiden för avbrott av detta slag räknas dock inte som anställningsförhållande.

I anställningsförhållanden som varar högst sex månader fastställer arbetsgivaren lönebeloppen i euro så att de motsvarar lönerna enligt detta avtal i arbetsuppgifter som motsvarar arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen.

Bestämmelserna ska inte tillämpas på personal som handhar arbetsgivaruppgifter, personer i motsvarande uppgifter som arbetar inom ramen för FiDi-Pro-programmet och annan avvikande finansiering, undervisande personal vid övningsskolor, timavlönad personal eller personal som utför praktik eller personal som anställs med stödsysselsättningsstöd.

I fråga om akademiprofessorer och akademiforskare har man separat avtalat om hur lönen fastställs.

Man kan i enlighet med § 2 i detta kollektivavtal om förfarandet vid lokalt avtalande, avtala om att lönesystemet inte tillämpas på någon uppgiftsgrupp. I dessa uppgifter fastställer arbetsgivaren lönebeloppen i euro så att de motsvarar lönerna

enligt detta avtal i arbetsuppgifter som motsvarar arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen.

Protokollsanteckning: I fall där två eller flera universitet sammanslås eller i andra strukturarrangemang såsom vid fusioner eller överlåtande av rörelse, kan avtalsparterna i detta avtal komma överens om det förfarande, som universiteten ska tillämpa för att garantera lönesystemets syfte och likvärdig behandling av arbetstagarna. Utgångspunkten är att man i ändringsfall handlar enlig i detta kapitel avtalade förfaringssätt, vid behov med beaktande av varje specialdrag som förekommer i ändringssituationen

Arbetstagaren har dock alltid rätt att välja, att hans eller hennes lön fastställs enbart på basis av villkoren och förfaringssätten i detta avtal.

§ 3 Värderingssystem

Vid universiteten tillämpas två värderingssystem, ett värderingssystem som tillämpas på undervisnings- och forskningspersonal samt ett värderingssystem som tillämpas på övrig expert- och stödpersonal.

Arbetsgivaren besluter på basis av de kriterier som ingår som bilaga i § 15 vilket värderingssystem som tillämpas på uppgiften.

§ 4 Lönefaktorer

Lönen består enligt systemet av en uppgiftsrelaterad lönedel som baserar sig på arbetsuppgifternas svårighetsgrad, en individuell lönedel som baserar sig på den individuella arbetsinsatsen samt på en på lönen baserat garantilön i anslutning till det 31.12.2009 gällande tjänste- och arbetskollektivavtalet.

§ 5 Uppgiftsrelaterad lönedel

5.1Uppgiftsbaserad lönedel

Den uppgiftsrelaterade lönedelen bestäms enligt arbetsuppgifternas kravnivå.

Värderingen av uppgifternas kravnivå grundar sig på den uppgift arbetsgivaren har fastställt, uppgiftsbeskrivningen och det värderingssystem som tillämpas på uppgiften.

Tabellen för den uppgiftsrelaterade lönedelen för undervisnings- och forskningspersonal och tabellen för den uppgiftsrelaterade lönedelen för övrig expert- och stödpersonal ingår som bilaga 5.

För grundexamensstuderande som inte har avlagt den högre högskoleexamen som krävs och som omfattas av systemet för undervisnings- och forskningspersonal och avtalets tillämpningsområde uppgår den uppgiftsrelaterade lönedelen till minst 75 procent av lönen enligt den aktuella kravnivån.

5.2 Uppgifternas värderingsfaktorer

När arbetsuppgifternas svårighetsgrad bedöms är de primära värderingsfaktorerna inom systemet för undervisnings- och forskningspersonal arbetets karaktär och ansvar, interaktiv förmåga och de kunskaper och färdigheter uppgiften kräver.

Inom systemet för övrig expert- och stödpersonal är de primära värderingsfaktorerna problemlösnings- och organisationsförmåga, interaktiv förmåga, ansvar och kunskaper och färdigheter.

5.3 Utvärderingsgrupp

Vid varje universitet finns det två utvärderingsgrupper mellan arbetsgivar- och löntagarparterna; den ena för undervisnings- och forskningspersonal och den andra för annan expert- och stödpersonal.

Varje universitet fattar beslut om gruppens storlek.

Universitetet utser arbetsgivarens representanter och ersättare för dem i utvärderingsgruppen. De kollektivavtalsparter som representerar personalen utser sina representanter och suppleanter för dem.

De representanter organisationerna utser ska vara minst lika många till antalet som det antal representanter arbetsgivaren har utsett. Om möjligt beaktas jämställdhetsaspekten i sammansättningen av utvärderingsgruppen.

Ordförande för grupperna är en representant för arbetsgivaren utsedd av universitetet. Medlem i utvärderingsgruppen kan endast vara en arbetstagare i anställningsförhållande i universitetet eller dess rektor.

5.4Förfarande vid värdering av arbetsuppgiftens kravnivå

I förfarandet värderas en ny eller en ändrad arbetsuppgift. Uppgifternas svårighet och kravnivå granskas i ett utvärderingssamtal mellan arbetstagaren och chefen.

Utvärderingsgrupperna handlägger bedömningarna av nya och ändrade arbetsuppgifters kravnivå på utvärderingsgruppens följande möte och definierar sin ståndpunkt till bedömningarna. Arbetsgivaren fastställer kravnivåerna efter att

ha fått chefernas och utvärderingsgruppernas förslag. Arbetsgivaren kan av grundad orsak avvika från utvärderingsgruppens förslag.

När det gäller systemet för undervisnings- och forskningspersonal kan de praktiska värderingsförfarandena variera från ett universitet till ett annat inom ramarna för systemet. Vid bedömningarna får också en expertgrupp bestående av flera personer anlitas.

Bestämmelse: Avancemanget för personer (personer som avses i § 6 i kapitel 5), som huvudsakligen arbetar med sin doktorsavhandling, från en kravnivå till en annan kan verkställas utan svårighetsvärdering enligt lönesystemet och behandling i värderingsgruppen, ifall universitetet har definierat avancemanget inom kravnivåerna. Arbetstagaren har dock alltid rätt att välja, att hans eller hennes lön fastställs enbart på basis av villkoren och förfaringssätten i detta avtal.

Tillämpningsanvisning: Behandling i utvärderingsgruppen förutsätts inte om en forskardoktor i postdoc-skedet placeras på kravnivå 5, då det har förflutit högst 3 år från disputationen. Arbetstagaren har dock alltid rätt att välja, att hans eller hennes lön fastställs enbart på basis av villkoren och förfaringssätten i detta avtal.

5.4.1 Värdering av kravnivån för en ny arbetsuppgift

Som nya arbetsuppgifter betraktas sådana arbetsuppgifter i fråga om vilka svårighetsgraden eller svårighetsgraden för motsvarande arbetsuppgifter inte har behandlats tidigare i utvärderingsgruppen. Som motsvarande arbetsuppgifter betraktas sådana arbetsuppgifter som i väsentlig grad motsvarar varandra.

I fråga om nya uppgifter gör arbetsgivaren en preliminär värdering av uppgiftens kravnivå.

Den nya arbetsuppgiftens svårighet och kravnivå granskas i ett utvärderingssamtal mellan arbetstagaren och chefen 6 månader efter att anställningsförhållandet har börjat.

Chefen ger på basis av sin värdering ett skriftligt förslag till uppgiftens kravnivå.

5.4.2 Värdering av kravnivån för en tidigare värderad arbetsuppgift

I en arbetsuppgift i fråga om vilka svårighetsgraden eller svårighetsgraden för motsvarande arbetsuppgifter har bestämts i utvärderingsgruppen, fastställer chefen uppgiftens tidigare fastställda kravnivå. Kravnivån ska fastställas vid ingåendet av arbetsavtalet. Arbetsgivaren kan höja kravnivån som fastställts av chefen. Arbetsgivaren godkänner kravnivån.

5.4.3 Värdering av kravnivån för en ändrad arbetsuppgift

Uppgiftens kravnivå värderas på nytt, om chefen anser att uppgiften har ändrats så, att en ny värdering behövs för att man ska kunna reda ut om kravnivån bör ändras. Uppgiftens svårighet värderas också på nytt, när arbetstagaren själv eller den förtroendeman som företräder arbetstagaren ber om det.

> *Tillämpningsanvisning: De uppgifter som hör till kravnivå 1–4 för undervisnings- och forskningspersonalen värderas med beaktande bl.a. av hur arbetet med doktorsavhandlingen framskrider.*
>
> *Protokollsanteckning: I fråga om personer (personer som avses i § 6 i kapitel 5) som huvudsakligen arbetar med sin doktorsavhandling rekommenderas, att deras uppgift i början av den första anställningen som huvudregel skulle inplaceras på kravnivå 2. På samma sätt rekommenderas det att när doktorsavhandlingen avancerat med stöd av arbetshandledarens skriftliga värdering till 50 % höjs kravnivån en nivå och när doktorsavhandlingen avancerat med stöd av arbetshandledarens skriftliga värdering till 75 % höjs kravnivån ytterligare en nivå.*

Också uppgifter som efter att den nuvarande kravnivån fastställts efter hand blivit mer krävande behandlas som ändrade.

Begäran om värdering ska göras skriftligt. I begäran ska specificeras på vilket sätt uppgiften har ändrats efter att den nuvarande kravnivån fastställdes för första gången och på vilken grund uppgiftens svårighetsgrad ökat på grund av ändringen.

Chefen ger på basis av sin värdering ett skriftligt förslag till uppgiftens kravnivå så snabbt som möjligt efter att arbetsgivaren eller förtroendemannen har framställt begäran, dock senast inom två månader från att begäran lämnats in.

Chefen ger på basis av sin värdering ett skriftligt förslag till den ändrade uppgiftens kravnivå.

När arbetsuppgifterna i ett fast anställningsförhållande ändras bibehålls eller höjs vanligen arbetsuppgifternas kravnivå. Om arbetsgivaren tar initiativ till en sådan ändring av arbetsuppgifterna i ett anställningsförhållande som skulle innebära att kravnivån sänks ska arbetsgivaren utreda möjligheterna att ordna arbetsuppgifterna så att kravnivån bibehålls. Om uppgiftens svårighetsgrad även efter utredningen har minskat betydligt kan arbetsgivaren och arbetstagaren skriftligen avtala om att sänka uppgiftens svårighetsgrad.

§ 6 Individuell lönedel

6.1 Individuell lönedel

Den individuella lönedelen bestäms utifrån personens prestationskategori och -procent.

Tabellen för den individuella lönedelen för undervisnings- och forskningspersonal och tabellen för den individuella lönedelen för övrig expert- och stödpersonal ingår som bilaga 5.

6.2 Faktorer vid bedömning av den individuella arbetsinsatsen

De primära bedömningsfaktorerna inom utvärderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal är pedagogiska meriter, forskningsmeriter samt meriter i samhället och inom universitetssamfundet.

De primära bedömningsfaktorerna inom värderingssystemet för övrig expert- och stödpersonal är yrkeskunskap, ansvar i arbetet och verksamhet i arbetsgemenskapen samt kvalitet och resultat.

6.3 Förfarande vid bedömning av individuell arbetsinsats

Den individuella arbetsinsatsen och prestationsprocenten granskas i samband med utvärderingssamtal mellan arbetstagaren och chefen.

Prestationsbedömningen gäller hur väl personen klarar sin arbetsuppgift och hur väl han eller hon når upp till de uppställda målen. Chefen ger på basis av sin bedömning ett förslag till beloppet av den individuella lönedelen, vilket omfattar prestationskategori och individuell prestationsprocent. Arbetsgivaren godkänner förslaget till individuell lönedel. Arbetsgivaren kan av grundad orsak avvika från chefens prestationsbedömning.

De praktiska bedömningsförfarandena kan variera från ett universitet till ett annat inom ramarna för systemet. Vid bedömningarna får också en expertgrupp bestående av flera personer anlitas.

Vid universiteten bedömer cheferna prestationen årligen.

En arbetstagare kan själv begära en ny bedömning av sin personliga prestation två år efter föregående bedömning.

Med arbetstagaren hålls ett bedömningssamtal dock inom 5 år från det föregående bedömningssamtalet.

Vid universiteten fastställs en årlig/årliga bedömningsperiod/bedömningsperioder, varvid cheferna gör de nödvändiga prestationsbedömningarna. Bedömningarna kan vid behov även genomföras andra tider än under en bedömningsperiod.

6.3.1 Bedömning av individuell arbetsinsats i början av anställningsförhållandet eller i nya uppgifter

När en person nyanställs vid universitetet betalas den individuella lönedelen enligt den individuella prestationsnivån och prestationsprocenten som bedöms motsvara personens behörighet, arbetserfarenhet och tidigare prestationer.

Man förfar också på detta sätt när en person inom universitet flyttar till en ny uppgift jämfört med den tidigare.

> Tillämpningsanvisning: Om en arbetstagare med ett arbetsavtal för viss tid fortsätter i samma universitets tjänst i en arbetsuppgift med motsvarande kravnivå eller med motsvarande innehåll, kan inte beloppet för den individuella lönedelen sänkas.

Arbetstagaren kan i ovan nämnda situation begära att bedömningen genomförs sex månader efter att anställningsförhållandet börjat. Om ett arbetsavtal för viss tid fortlöper på det sätt som avses i 6 kap. 2 § genomförs bedömningen så snabbt som möjligt efter att begäran framställts.

6.3.2 Bedömning av individuell arbetsinsats när uppgifternas kravnivå ändras

En arbetstagares prestation i en ändrad uppgift bedöms från den tidpunkt uppgiften ändrades så att den motsvarar den prestation och prestationsprocent som bedöms motsvara arbetstagarens behörighet, arbetserfarenhet och tidigare prestationer jämfört med den ändrade kravnivån och uppgiften.

Den totala lönen får dock inte sjunka i detta skede, om uppgiftens kravnivå stiger.

Arbetstagaren kan begära att en ändrad arbetsuppgift bedöms sex månader efter att uppgiftsförändringen börjar gälla.

6.3.3 Sänkning av den individuella prestationen i samma uppgift

Om det under utvärderingssamtalet fastställs att den individuella prestationen har sjunkit, vilket kan leda till att prestationsprocenten sjunker, godkänns gemensamt åtgärder som hjälper att förbättra prestationen. En ny bedömning görs så snart som möjligt, dock inom tolv månader från den förra bedömningen.

Om den nya bedömningen visar att den individuella prestationen inte har återställts, ska den individuella lönedelen justeras så att den motsvarar den nya bedömningen.

Om en arbetstagare har varit sjukledig eller ledig på grund av barns födelse eller vård enligt kapitel 4 i arbetsavtalslagen under en betydande del av den tid som de två ovan avsedda bedömningarna gäller, är det möjligt att göra en tredje bedömning, som ska utföras utan dröjsmål tre månader efter den förra bedömningen. Om den tredje bedömningen visar att den individuella prestationen inte har återställts, ska den individuella lönedelen justeras så att den motsvarar den tredje bedömningen.

Den individuella lönedelen ska dock inte justeras om det vid de båda ovan nämnda bedömningarna kan konstateras att den sänkta individuella prestationen beror på ledighet som beviljats med anledning av ett barns födelse eller vård av barn. Då kan arbetsgivaren utföra en ny bedömning, dock senast inom tolv månader efter det att arbetstagaren återvänt till arbetet.

§ 7 Lönebetalning och när ändringarna träder i kraft

Då kravnivån ändras betalas lön enligt den kravnivå som arbetsgivaren fastställt från början av den månad som följer efter chefens skriftliga förslag, om inte arbetsgivaren anvisar en annan tidpunkt för uppgiftsförändringen.

Då den individuella lönedelen ändras betalas den individuella lönedelen som arbetsgivaren godkänt från början av den kalendermånad som följer efter bedömningsperioden. Om bedömningen genomförs vid en annan tidpunkt än under en bedömningsperiod, betalas lönen från början av den kalendermånad som följer efter chefens skriftliga förslag.

§ 8 Kravtillägg

Arbetsgivaren kan utöver den individuella lönedelen betala ett kravtillägg som är 50 % av skillnaden i lön mellan kravnivån för personens arbetsuppgift och därpå följande högre kravnivå med beaktande också av den individuella lönedelen. Kravtillägget kan vara tidsbundet.

Protokollsanteckning: Ibruktagandet av kravtillägg i lönesättningen påverkar inte innehållet i eller tolkningen av kravnivåkartorna eller kravramen. Uppgifterna fastställs fortfarande för en viss kravnivå i enlighet med lönesystemet.

Eftersom beslutet om betalning av kravtillägg inte ändrar uppgiftens kravnivå, bedöms den individuella prestationen och prestationsprocenten inte på nytt i detta sammanhang på det sätt som avses i punkt 6.3.2.

Protokollsanteckning: Värderingsgruppen har, då uppgiften kommer för behandling av svårighetsgraden i gruppen, rätt att få information om huruvida personen i fråga beviljats kravtillägg för uppgiften. Ifall värderingsgruppen har föreslagit kravtillägg, ges information om huruvida tillägget har beviljats på basis av förslaget.

§ 9 Övergångstillägg

En arbetstagare som 31.12.2009 enligt det tidigare gällande statens tjänste- och arbetskollektivavtal har fått övergångstillägg (Preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal 21.6.2006 om ibruktagande av lönesystemet, Bilaga 1, § 6) bibehåller sin rätt till tillägget i fråga enligt ovan nämnda avtal.

Tillägget upphör eller sjunker om arbetstagaren övergår till att tjänstgöra på en ort som inte skulle ha berättigat till kallområdestillägg eller kallortstillägg eller som berättigar till ett lägre kallområdestillägg eller kallortstillägg.

§ 10 Garantilön

En arbetstagare som 31.12.2009 har haft rätt till garantilön i anslutning till ibruktagandet av lönesystemet (avtal om ibruktagande av lönesystemet 21.6.2006 i universiteten) bibehåller sin rätt till den enligt ovan fastställda garantilönen i enlighet med det tidigare gällande preciserande statens tjänste- och arbetskollektivavtal så länge som arbetstagaren utan avbrott står i fast anställning i samma universitet.

Också den som är visstidsanställd när lönesystemet införs har rätt till garantilön under den bestämda tiden. Rätten till garantilön kvarstår också därefter så länge arbetstagaren fortsätter sin tjänstgöring vid samma universitet utan avbrott i ett sådant anställningsförhållande där arbetsuppgifterna är på minst samma kravnivå som hans eller hennes arbetsuppgifter var när lönesystemet infördes

Som ett avbrott betraktas inte ett uppehåll på högst 30 dagar eller en kalendermånad. Som avbrott betraktas inte heller ett uppehåll på högst 180 dagar eller sex kalendermånader, om det är fråga om en stipendieperiod i anslutning till påbyggnadsstudier vid universitet, forskningsarbete eller konstnärligt arbete. Tiden för avbrott av detta slag räknas dock inte som anställningsförhållande.

Garantilönen betalas för den tid den är högre än lönen enligt lönesystemet enligt detta avtal.

Om en arbetstagare vid tidpunkten för införandet, dvs. 1.1.2006 eller i fråga om kompletterande finansiering 1.1.2007 har haft ett anställningsförhållande för viss tid där lönen är högre än i hans eller hennes fasta anställningsförhållande, bestäms garantilönen enligt lönen i det fasta anställningsförhållandet vid tidpunkten för införandet när han eller hon återgår till anställningen.

Garantilönen justeras med den generella höjning man avtalat om i kollektivavtalet.

Också för den som får garantilön ska arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen bedömas såsom man bestämt i detta avtal. Om en arbetstagare själv söker sig till arbetsuppgifter på en lägre kravnivå än kravnivån i hans eller hennes fasta anställning när lönesystemet införs, sjunker garantilönen med motsvarande belopp.

I garantilönen för en arbetstagare som hör till universitetets undervisnings- och forskningspersonal inräknas därtill enligt protokollet från 18.9.2009 så länge som han eller hon är i samma anställning även resultattillägg eller forskarutbildningstillägg vilka arbetstagaren har haft rätt till 30.9.2009.

§ 11 Lektorers separata tillägg

En lektor som får garantilön och som vid tidpunkten för ibruktagandet av föregående avtal 21.6.2006 hade rätt till resultattillägg för lektor, har rätt till ett separat tillägg på 180 euro så länge som han eller hon verkar som lektor utan avbrott i samma universitets tjänst.

Protokollsanteckning: Om arbetstagarens lön stiger, sjunker tilläggsarvodet på motsvarande sätt.

§ 12 Universitetsspecifika särskilda arvoden

Universiteten kan betala vissa tillägg och arvoden på basis av egna beslut. Universiteten ska alltjämt besluta om eventuell fortsatt betalning av tilläggen och arvodena. Tilläggen och arvodena får inte överlappa med lönefaktorerna enligt det nya lönesystemet.

Universiteten betalar enligt egna beslut ledningsarvode till sina akademiska ledare.

§ 13 Rätt att ta del av uppgifter

En arbetstagare har rätt att skriftligen få information om resultaten av bedömningen av sina arbetsuppgifters svårighetsgrad och sin individuella arbetsinsats och om grunderna för bedömningarna samt om sin uppgiftsrelaterade och individuella lönedel liksom om sina övriga lönefaktorer enligt detta avtal och om grunderna för dem.

§ 14 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om arbetstagaren inte är nöjd med bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad eller beslutet om den individuella arbetsinsatsen, kan han eller hon inlämna ett skriftlig meddelande om meningsskiljaktigheten. Meddelandet om meningsskiljaktigheten ska ges utan onödigt dröjsmål.

Meningsskiljaktighet som gäller bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad behandlas enligt den berörda arbetstagaren eller enligt personens begäran av den förtroendeman som företräder honom eller henne tillsammans med chefen eller någon annan företrädare för arbetsgivaren och på initiativ av någondera parten av utvärderingsgruppen.

Meningsskiljaktighet som gäller bedömning av den individuella arbetsinsatsen behandlas på yrkande av den berörda arbetstagaren eller enligt hans eller hennes begäran på yrkande av den förtroendeman som företräder honom eller henne tillsammans med arbetstagarens chef eller, efter det att chefen har behandlat ärenden, med en högre chef, eller med någon annan företrädare för arbetsgivaren.

Ifall det fortfarande råder oenighet i ärendet, kan meningsskiljaktigheten lämnas för avgörande i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsförfarande.

Tillämpningsanvisning: Det är ändamålsenligt att behandla värderingen av den individuella arbetsprestationen i meningsskiljaktighetsförfarande på förbundsnivå endast till den del då detta inte gäller frågan om hur riktig chefens värdering är.

§ 15 Bilagor

För verkställandet av detta lönesystem och för tillämpning i praktiken har kollektivavtalsparterna gemensamt godkänt en kravnivåkarta i anslutning till bedömningen av uppgifternas svårighet (undervisnings- och forsknings-personalen) och en kravnivåkarta (övrig expert- och stödpersonal) som ingår som bilaga till detta kollektivavtal.

§ 16 Lön till personalrepresentanter

På en arbetstagare som verkar som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig tillämpas utöver detta avtal därtill de bestämmelser man avtalat om i förtroendemannaavtalet.

17 § Övergångsbestämmelser

De anställdas individuella lönedel fastställs enligt det reviderade lönesystemet från och med fr.o.m. 1.1.2019. Om en arbetstagare har betalats en individuell lönedel 31.12.2018 förblir lönedelen minst lika stor när systemet ändras. I samband med att den nya individuella lönedelen tas i bruk sänks inte någons individuella lönedel på grund av det ändrade lönesystemet.

Om en arbetstagare har betalats en prestationsförhöjning enligt det lönesystem som gällde 31.12.2018 ändras den fr.o.m. 1.1.2019 till en del av arbetstagarens individuella lönedel.

KAPITEL 7 BESTÄMMELSER OM AKADEMIPROFESSORER OCH –FORSKARE

§ 1 Allmänt

Dessa bestämmelser tillämpas på akademiprofessorer och akademiforskare som arbetar i universitetets tjänst med finansiering av Finlands Akademi.

En akademiprofessors och en akademiforskares uppgift och deltagande i undervisningen bestäms enligt Akademins beslut om finansiering.

§ 2 Arbetstid

På akademiprofessorer och akademiforskare tillämpas § 3, moment 1 i kapitel 5 om totalarbetstiden för undervisnings- och forskningspersonal om årsarbetstiden på 1612 timmar samt övergångsbestämmelsen gällande semestern i § 10 i samma kapitel.

§ 3 Lön

Lönen till akademiprofessorer och akademiforskare fastställs minst enligt Finlands Akademis finansieringsbeslut.

Lönerna höjs under finansieringsperioden i enlighet med den generella lönehöjningen i universiteten.

§ 4 Övriga bestämmelser

I anställningsförhållandet för akademiprofessorer och akademiforskare tillämpas de direktiv Finlands Akademi gett i sitt finansieringsbeslut.

Till övriga delar tillämpas på akademiprofessorer och –forskare bestämmelserna i detta kollektivavtal i tillämpliga delar.

KAPITEL 8 AVTALSBESTÄMMELSER OM ERSÄTTNING FÖR ARBETSTAGARES FLYTTNINGSKOSTNADER

§ 1 Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller ersättning som ska betalas för flyttning i hemlandet.

Flyttningskostnaderna ska ersättas för en arbetstagare som blir tvungen att flytta till annan ort med anledning av att ett universitet eller en del av det flyttas eller omorganiseras.

§ 2 Allmänt

Följande kostnader ska ersättas som flyttningskostnader:

1) arbetstagares och deras familjemedlemmars färdkostnader för flyttningsresor i enlighet med de bestämmelser som ingåtts om ersättning för resekostnader i § 10, kapitel 1 i detta avtal,

2) sådana nödvändiga och skäliga kostnader för transport av sedvanligt bohag som har direkt anknytning till transporten,

3) flyttningspenning som ersättning för andra nödvändiga kostnader som flyttningen medför,

4) enligt arbetsgivarens prövning kan en arbetstagare även beviljas annan nödvändig ersättning som anknyter till flyttningen.

§ 3 Flyttningspenning

Flyttningspenning betalas som ersättning för nödvändiga kostnader som uppstår av flyttningen.

Flyttningspenningens storlek bestäms enligt antalet personer som flyttar.

När en enda person flyttar betalas 1 009,13 euro i flyttningspenning, när två flyttar betalas 1 345,50 euro och när tre eller flera flyttar betalas 1 681,88 euro.

Gäller förflyttningen båda makarna samtidigt, betalas flyttningspenning endast till den ena av makarna. Om den tid som ligger mellan förflyttningarna dock är minst sex månader, ska 50 procent av flyttningspenningen dessutom betalas till den andra maken.

4 § Av arbetsgivaren ordnad transport

Om arbetsgivaren ordnar avgiftsfri transport av personer eller bohag ska transporten utnyttjas, om den uppfyller allmänna skäliga krav med tanke på flyttningssättet, resans längd och den tid som kan användas för flyttningen.

§ 5 Uppvisande av räkning

En räkning över de ersättningar som avses i dessa bestämmelser ska, ifall inte motiverat hinder föreligger, lämnas till arbetsgivaren senast två månader efter flyttningen eller efter det att resan gjorts.

Till räkningen ska fogas verifikat och annan tillförlitlig utredning över de kostnader som uppkommit.

§ 6 Särskilda logikostnader

Ersättning kan betalas för särskilda logikostnader i anslutning till flyttningen på det sätt som man i de enskilda universiteten separat kommer överens om.

KAPITEL 9 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR VETERINÄRER VID HELSINGFORS UNIVERSITETS DJURSJUKHUS

§ 1 Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på veterinärer anställda i Helsingfors Universitets djursjuk i anställningar som förutsätter veterinärs behörighet, oberoende av uppgiftsbeteckningen.

Helsingfors universitets djursjukhus är i arbetstidslagens 7 §, 1 moment, 3 punkt avsedd veterinärtjänst, där arbetet kan utföras som periodarbete. Om arbetstiden för veterinärer i någon av djursjukhusets enheter inte har ordnats som periodarbete, tillämpas för anordnandet av en sådan veterinärs ordinarie arbetstid arbetstidsbestämmelserna i kapitel 4, såvida inte annat senare avtalas.

För veterinärer, på vilka man tillämpar totalarbetstiden för undervisnings- och forskningspersonal enligt kapitel 5, tillämpas detta kapitel endast när det gäller **8 § och 9 §**. **Beredskapstid och aktivt arbete som eventuellt utförs inom den ingår inte i totalarbetstiden.**

§ 2 Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden är på djursjukhuset högst 7 timmar och 15 minuter per dygn och 36 timmar 15 minuter per vecka.

Annan än periodarbetstid på djursjukhuset jämnas ut till den ordinarie arbetstiden ovan under en arbetsperiod om 26 veckor.

Arbetsskiftsförteckningen upprättas för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst två veckor, och den delges arbetstagarna minst två veckor innan arbetsskiftsförteckningen träder i kraft.

Arbetsgivaren kan ändra arbetsskiftsförteckningen på grund av tungt vägande arbetsorganisationsskäl.

Om den upprättade arbetsskiftsförteckningen inte omfattar hela utjämningsperioden, ska arbetsgivaren i förväg upprätta en utjämningsplan enligt 29 § i arbetstidslagen. Arbetsgivaren kan ändra utjämningsplanen av arbetsorganisationsskäl.

3 § Vilotider och raster

Vid periodarbete är dygnsvilan i huvudsak 11 timmar, men dygnsvilan kan av arbetsorganisationsskäl enligt 25 § i arbetstidslagen vara 9 timmar. Vilotid som ersätter förkortad dygnsvila ges i enlighet med 25 § 4 moment i arbetstidslagen.

I enlighet med 24 § i arbetstidslagen ska arbetstagaren under arbetsskiftet få en regelbunden, minst en timme lång vilopaus, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från sin arbetsplats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare, dock minst 30 minuter lång rast.

Om arbetstagaren inte har möjlighet att avlägsna sig från arbetsplatsen, ska han eller hon ges möjlighet att inta en måltid under arbetstiden i cirka 15 minuter.

4 § Mertidsarbete och övertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som under perioden utförs på chefens initiativ och som görs utöver genomsnittlig ordinarie arbetstid, och som inte är övertidsarbete. För mertidsarbete betalas timlön utan förhöjning, eller vid separat överenskommelse ges ledighet motsvarande mertidsarbetet.

Övertidsarbete är arbete som under perioden utförs på chefens initiativ och som överstiger i genomsnitt 40 timmars arbete per vecka. **Övertidsarbetet ersätts med timlön förhöjd med 50 % för i genomsnitt 7 timmar per vecka och för övriga timmarna med timlön förhöjd med 100 %.** Man kan avtala om att byta övertidsersättningen mot motsvarande ledig tid.

Exempel 1: Om utjämningsperioden är 24 veckor, är arbete som överskrider 960 timmar (24 x 40 timmar) övertidsarbete. För de första 168 övertidstimmarna (24 x 7 timmar) betalas timlön förhöjd med 50 %, och för därpåföljande timmar timlön förhöjd med 100 %.

Exempel 2: Om utjämningsperioden är 12 veckor, är arbete som överskrider 480 timmar (12 x 40 timmar) övertidsarbete. För de första 84 övertidstimmarna (12 x 7 timmar) betalas timlön förhöjd med 50 %, och för därpåföljande timmar timlön förhöjd med 100 %.

Nyårsdag, självständighetsdag och första maj, som infaller på annan dag än lördag eller söndag, sänker övertidsgränsen med 7 timmar 15 minuter.

Utförande av mertidsarbete och övertidsarbete kräver arbetstagarens samtycke enligt 17 § arbetstidslagen. Om samtycke till mertidsarbete har lämnats på arbetsavtalet, har arbetstagaren dock av motiverade personliga skäl rätt att avböja mertidsarbete på i arbetsskiftsförteckningen markerade lediga dagar. Arbetsgivaren förklarar principerna för utnyttjande av mertidsarbete för nya arbetstagare i samband med upprättande av arbetsavtal.

På de av djursjukhusets enheter, där arbetstiden ordnats enligt kapitel 4, utgörs övertidsarbete av arbete som överstiger 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka. För de första 8 timmarna av övertidsarbete per vecka betalas i övertidsersättning enkel timlön förhöjd med 50 % och för veckans alla övriga arbetstimmar enkel timlön förhöjd med 100 %, även om de utgör övertid per dygn.

För den tid som en veterinär betalas ersättning för **beredskapstid enligt 8 § eller aktivt arbete under tiden i fråga**, betalas ingen mertids- eller övertidsersättning till veterinären.

Tillämpningsanvisning: Först efter att utjämningsperioden löpt ut vet man om fortsättningen på ett skift är ordinarie arbetstid eller eventuellt mertids- eller övertidsarbete.

5 § Avbruten arbetsvecka eller period

Om anställningsförhållandet upphör mitt i en arbetsvecka eller period, upphör även perioden. Om anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden jämnats ut till genomsnittlig veckoarbetstid enligt 2 § 1 mom., beräknas antalet arbetstimmar som arbetstiden överstiger den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka, och för timmar som överstiger detta betalas ersättning som motsvarar lön för ordinarie arbetstid.

§ 6 Nattarbete

Nattarbete är arbete som utförs mellan klockan 23.00 och 06.00. Arbetsgivaren kan utan veterinärens samtycke beordra veterinären högst två nattarbetsskift per vecka.

7 § **Arbetstidsersättningar för ordinarie arbetstid i periodarbete**

Förhöjningar och ersättningar enligt denna 7 § höjs inte i mertids- och övertidsarbete.

7.1. Förhöjningar för arbete på kvällar, nätter, veckoslut och söckenhelger

Förhöjd lön för ordinarie arbetstid betalas på nedan konstaterade dagar dagar och klockslag:

I smådjurssjukhuset:
- kvällsarbete **mån–fre** kl. 18.00–23.00 +50 %
- nattarbete **mån–sön** kl. 23.00–08.00 +100 %
- lördag och söndag kl. 08.00–23.00 + 50 %

I häst- och produktionsdjursjukhuset
- kvällsarbete **mån–fre** kl. 16.00–23.00 +50 %
- nattarbete **mån–sön** kl. 22.00–08.00 +100 %
- lördag och söndag kl. 08.00–23.00 + 50 %

Söckenhelger, självständighetsdagen, jul- och midsommaraftonen, första maj samt påsklördagen räknas som söndagar.

Ersättningar för nattarbete betalas inte om arbetsskiftet har planerats inledas efter klockan 04.00.

Tillägg som träder i kraft senast 1.8.2025:

Om en veterinär efter att ett skift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen avslutats stannar kvar för att fortsätta arbeta av grundande skäl som hänför sig till ett djurs hälsa eller patientsäkerhet, betalas vid alla sjukhus förhöjning för kvällsarbete först efter klockan 18.00.

7.2. **Timersättning i euro i arbete på kvällar, nätter, veckoslut och söckenhelger**

Utöver förhöjd lön som konstaterats i punkt 7.1 betalas för alla timmar ordinarie arbetstid vid nedan nämnda klockslag följande timersättning i euro:

I smådjurssjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0-8	kl. 8-18	kl. 18-0
måndag	11,21 euro	-	7,64 euro
tisdag-torsdag	7,64 euro	-	7,64 euro
fredag	7,64 euro	-	9,16 euro
lördag	9,16 euro	9,16 euro	9,16 euro
söndag	9,16 euro	11,21 euro	11,21 euro
söckenhelger*	11,21 euro	11,21 euro	11,21 euro

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0-8	kl. 8-18	kl. 18-0
måndag	11,46 euro	-	7,81 euro
tisdag-torsdag	7,81 euro	-	7,81 euro
fredag	7,81 euro	-	9,36 euro
lördag	9,36 euro	9,36 euro	9,36 euro
söndag	9,36 euro	11,46 euro	11,46 euro
söckenhelger*	11,46 euro	11,46 euro	11,46 euro

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	kl. 8-18	kl. 18-0
måndag	11,69 euro	-	7,97 euro
tisdag-torsdag	7,97 euro	-	7,97 euro
fredag	7,97 euro	-	9,55 euro
lördag	9,55 euro	9,55 euro	9,55 euro
söndag	9,55 euro	11,69 euro	11,69 euro
söckenhelger*	11,69 euro	11,69 euro	11,69 euro

Häst- och produktionsdjursjukhuset

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0-8	kl. 8-16	kl. 16-0
måndag	**11,21 euro**	**-**	**7,64 euro**
tisdag-torsdag	**7,64 euro**	**-**	**7,64 euro**
fredag	**7,64 euro**	**-**	**9,16 euro**
lördag	**9,16 euro**	**9,16 euro**	**9,16 euro**
söndag	**9,16 euro**	**11,21 euro**	**11,21 euro**
söckenhelger*	**11,21 euro**	**11,21 euro**	**11,21 euro**

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0-8	kl. 8-16	kl. 16-0
måndag	**11,46 euro**	**-**	**7,81 euro**
tisdag-torsdag	**7,81 euro**	**-**	**7,81 euro**
fredag	**7,81 euro**	**-**	**9,36 euro**
lördag	**9,36 euro**	**9,36 euro**	**9,36 euro**
söndag	**9,36 euro**	**11,46 euro**	**11,46 euro**
söckenhelger*	**11,46 euro**	**11,46 euro**	**11,46 euro**

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	kl. 8-16	kl. 16-0
måndag	**11,69 euro**	**-**	**7,97 euro**
tisdag-torsdag	**7,97 euro**	**-**	**7,97 euro**
fredag	**7,97 euro**	**-**	**9,55 euro**
lördag	**9,55 euro**	**9,55 euro**	**9,55 euro**
söndag	**9,55 euro**	**11,69 euro**	**11,69 euro**
söckenhelger*	**11,69 euro**	**11,69 euro**	**11,69 euro**

* Utöver söckenhelger räknas också självständighetsdagen, jul- och midsommarafton, första maj samt påsklördagen som söckenhelger.

Ovan nämnda ersättningar för nattarbete betalas inte om arbetsskiftet har planerats inledas efter klockan 04.00.

Tillägg som träder i kraft senast 1.8.2025:

Om en veterinär efter att ett skift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen avslutats stannar kvar för att fortsätta arbeta av grundande skäl som hänför sig till ett djurs hälsa eller patientsäkerhet, betalas vid alla sjukhus timersättning i euro för kvällsarbete först efter klockan 18.00.

8 § Beredskap

Med beredskap avses ett arrangemang där arbetsgivaren och veterinären avtalar om att veterinären **utanför ordinarie arbetstid eller den totala arbetstiden är skyldig att infinna sig på arbetsplatsen**

- **i fråga om smådjurssjukhuset inom en timme från att ha blivit tillkallad**
- **i fråga om hästsjukhuset inom en timme från att ha blivit tillkallad**
- **i fråga om produktionsdjursjukhuset inom en halvtimme från att ha blivit tillkallad.**

Veterinären ska vara anträffbar per telefon under hela beredskapstiden.

Tillämpningsanvisning: till veterinärer med totalarbetstid betalas i stället för ersättningar för mertids- och övertidsarbete för beredskap som planerats för veterinären och som inte ingår i totalarbetstiden och aktivt arbete på sjukhuset som eventuellt följer av denna ersättningar för beredskap och aktivt arbete enligt 8 §.

8.1. Ersättning för beredskapstid

Under tiden för beredskapen betalas en ersättning som fastställs enligt tabellerna nedan:

I smådjurssjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0-8	kl. 8–18**	kl. 18-0
måndag	11,21 euro	7,64 euro	7,64 euro
tisdag-torsdag	7,64 euro	7,64 euro	7,64 euro
fredag	7,64 euro	7,64 euro	9,16 euro
lördag	9,16 euro	9,16 euro	9,16 euro
söndag	9,16 euro	11,21 euro	11,21 euro
söckenhelger*	11,21 euro	11,21 euro	11,21 euro

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0-8	kl. 8–18**	kl. 18-0
måndag	11,46 euro	7,81 euro	7,81 euro
tisdag-torsdag	7,81 euro	7,81 euro	7,81 euro
fredag	7,81 euro	7,81 euro	9,36 euro
lördag	9,36 euro	9,36 euro	9,36 euro
söndag	9,36 euro	11,46 euro	11,46 euro
söckenhelger*	11,46 euro	11,46 euro	11,46 euro

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	kl. 8–18**	kl. 18-0
måndag	11,69 euro	7,97 euro	7,97 euro
tisdag-torsdag	7,97 euro	7,97 euro	7,97 euro
fredag	7,97 euro	7,97 euro	9,55 euro
lördag	9,55 euro	9,55 euro	9,55 euro
söndag	9,55 euro	11,69 euro	11,69 euro
söckenhelger*	11,69 euro	11,69 euro	11,69 euro

I hästsjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	11,21 euro	7,64 euro	7,64 euro
tisdag-torsdag	7,64 euro	7,64 euro	7,64 euro
fredag	7,64 euro	7,64 euro	9,16 euro
lördag	9,16 euro	9,16 euro	9,16 euro
söndag	9,16 euro	11,21 euro	11,21 euro
söckenhelger*	11,21 euro	11,21 euro	11,21 euro

fr.o.m. 1.6.2026

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	11,46 euro	7,81 euro	7,81 euro
tisdag-torsdag	7,81 euro	7,81 euro	7,81 euro
fredag	7,81 euro	7,81 euro	9,36 euro
lördag	9,36 euro	9,36 euro	9,36 euro
söndag	9,36 euro	11,46 euro	11,46 euro
söckenhelger*	11,46 euro	11,46 euro	11,46 euro

fr.o.m. 1.6.2027

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	11,69 euro	7,97 euro	7,97 euro
tisdag-torsdag	7,97 euro	7,97 euro	7,97 euro
fredag	7,97 euro	7,97 euro	9,55 euro
lördag	9,55 euro	9,55 euro	9,55 euro
söndag	9,55 euro	11,69 euro	11,69 euro
söckenhelger*	11,69 euro	11,69 euro	11,69 euro

I produktionsdjursjukhuset:

fr.o.m. 1.7.2025:

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	**17,95 euro**	**12,20 euro**	**12,20 euro**
tisdag-torsdag	**12,20 euro**	**12,20 euro**	**12,20 euro**
fredag	**12,20 euro**	**12,20 euro**	**14,65 euro**
lördag	**14,65 euro**	**14,65 euro**	**14,65 euro**
söndag	**14,65 euro**	**17,95 euro**	**17,95 euro**
söckenhelger*	**17,95 euro**	**17,95 euro**	**17,95 euro**

fr.o.m. 1.6.2026:

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	**18,34 euro**	**12,47 euro**	**12,47 euro**
tisdag-torsdag	**12,47 euro**	**12,47 euro**	**12,47 euro**
fredag	**12,47 euro**	**12,47 euro**	**14,97 euro**
lördag	**14,97 euro**	**14,97 euro**	**14,97 euro**
söndag	**14,97 euro**	**18,34 euro**	**18,34 euro**
söckenhelger*	**18,34 euro**	**18,34 euro**	**18,34 euro**

fr.o.m. 1.6.2027:

	kl. 0-8	kl. 8–16**	kl. 16-0
måndag	**18,71 euro**	**12,72 euro**	**12,72 euro**
tisdag-torsdag	**12,72 euro**	**12,72 euro**	**12,72 euro**
fredag	**12,72 euro**	**12,72 euro**	**15,27 euro**
lördag	**15,27 euro**	**15,27 euro**	**15,27 euro**
söndag	**15,27 euro**	**18,71 euro**	**18,71 euro**
söckenhelger*	**18,71 euro**	**18,71 euro**	**18,71 euro**

* Utöver söckenhelger räknas också självständighetsdagen, jul- och midsommarafton, första maj samt påsklördagen som söckenhelger.

** *Anmärkning: Beredskap på vardagar klockan 8–16 är sällsynt och gäller situationer där man uttryckligen avtalat om beredskap vid tidpunkten i fråga.*

8.2. Ersättning för aktivt arbete som utförts under beredskapstid

Om en veterinär i beredskap kallas till arbete, betalas lön för den tid som använts för att utföra arbetet (aktivt arbete) från den tidpunkt

- **då veterinären anländer till (produktionsdjurs- eller häst-)sjukhuset för att söka studerande och/eller nödvändiga arbetsredskap och lönebetalningen upphör efter att de nödvändiga ingreppen utförts efter att veterinären återvänt till (produktionsdjurs- eller häst-)sjukhuset eller**
- **då en veterinär i sjukhusarbete anländer till sjukhuset och lönebetalningen upphör vid den tidpunkt då veterinären lämnar sjukhuset.**

I fråga om smådjurs- och hästsjukhuset fortsätter ersättning i euro enligt tabellen i punkt 8.1 att betalas under tiden för aktivt arbete.
I fråga om produktionsdjursjukhuset ändras den ersättning i euro som betalas för tiden för aktivt arbete och blir lika stor som vid hästsjukhuset.

Dessutom ges vid alla sjukhus arbetstagare i periodarbete för aktivt arbete motsvarande ledighet (s.k. timme för timme) som ordinarie arbetstid under utjämningsperioden eller, om detta inte är möjligt, betalas timlön för de timmar aktivt arbete som utförts. Till arbetstagare med totalarbetstid betalas timlön för de timmar aktivt arbete som utförts.

Utöver det som konstaterats ovan betalas en förhöjningsdel till timlönen enligt följande:

I smådjurssjukhuset:
- kvällsarbete **mån–fre** kl. 18.00–23.00 +50 %
- nattarbete kl. 23.00–08.00 + 100 %
- lördag och söndag kl. 08.00–23.00 + 50 %

I häst**- och produktionsdjursjukhuset**
- kvällsarbete **mån–fre** kl. 16.00–22.00 +50 %
- nattarbete **mån–sön** kl. 22.00–08.00 + 100 %
- lördag och söndag kl. 08.00–22.00 + 50 %

Söckenhelger, självständighetsdagen, jul- och midsommaraftonen, första maj samt påsklördagen räknas som söndagar.

Ersättningen i euro enligt punkt 8.1 höjs inte i aktivt arbete som utförs på kvällar, nätter eller veckoslut.

8.3. Telefonrådgivning under beredskapstid

Bestämmelserna i denna punkt gäller telefonrådgivning som ges under beredskapstid vid smådjurs-, häst- och produktionsdjursjukhuset.

Vid telefonrådgivning under beredskapstid inleds **den aktiva** arbetstiden när samtalet inleds, och avslutas när samtalet avslutas.

För telefonrådgivning betalas till veterinären en ersättning som fastställs enligt punkt 8.2 enligt följande:

- **för ett eller flera samtal som genomförs under högst 30 minuter ersättning för en halv timme**
- **för ett samtal som leder till att veterinären omedelbart är tvungen att åka till arbetet**
    - **ersättning för en timme, om arbetet inleds över en halv timme efter att samtalets inletts**

- **ersättning för en halv timme, om arbetet inleds under en halv timme efter att samtalets inletts.**

Exempel 1: En veterinär får 3 samtal som är 5 minuter långa inom 30 minuter. Som ersättning för de 3 samtalen betalas ersättning för en halv timme.

Exempel 2: En veterinär får 3 samtal som är 5 minuter långa inom 30 minuter, men det tredje samtalet överskrider gränsen på en halv timme. Som ersättning för de 3 samtalen betalas ersättning för en timme.

Tillämpningsanvisning: Aktivt arbete till följd av telefonrådgivning ersätts på samma sätt som annat aktivt arbete.

§ 9 Övriga bestämmelser

Restid

Tid som används till resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt anses utgöra en arbetsprestation. (arbetstidslagen, 3 § 2 mom.)

Kilometerersättningar

De extra utgifter som uppkommit på grund av arbetsresa anses vara resekostnader. Till veterinär i beredskap beviljas separat rätt till bruk av egen bil för resa till från arbetet.

För dessa resor i anslutning till beredskapen betalas till veterinären kilometerersättning i enlighet med skatteförvaltningens beslut.

I sjukhusjour- och beredskapsuppgifter ska arbetsgivarens bil användas om det är möjligt. Man kan undantagsvis godkänna bruk av egen bil också under sjukhusjour, om besöket hos patienten blir förmånligare på det sättet.

Bruk av taxi är möjligt på det sätt som framgår av skatteförvaltningens beslut och de anvisningar som Helsingfors universitets kvestor gett.

§ 10 Maximal arbetstid

Som granskningsperiod för maximal arbetstid enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen används en tidsperiod om 12 månader.

Av skäl som hänför sig till anordnande av jourverksamhet kan den maximala arbetstiden för veterinärer enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen överskridas.

Innan undantagsbestämmelsen börjar tillämpas, ska principerna för överskridande av maximal arbetstid diskuteras med förtroendemännen.

Överskridande av maximal arbetstid ska avtalas med jourhavande veterinär.

§ 11 Bestämmelse om hänvisning till tillämpning av arbetstidslagen

På arbetstagare som till övriga delar omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde tillämpas arbetstidslagen. Bestämmelserna i arbetstidslagen är inte del av detta kollektivavtal.

KAPITEL 10 ÖVRIGA AVTAL

AVTAL OM ARBETSTIDSBANK

Arbetstidsbank enligt detta avtal kan tas i bruk för arbetstagare som omfattas av bestämmelserna i arbetstidslagen och bestämmelserna om allmän arbetstid i detta kollektivavtal.

Användning av arbetstidsbank förutsätter skriftligt avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Initiativet till arbetstidsbanken kan tas av antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren.

I avtalet ska man konstatera vilka tillägg och ersättningar för arbetstid kan deponeras i arbetstidsbanken, hur mycket arbetstid man kan spara samt en preliminär plan över när ledigheten hålls, om det är möjligt.

Protokollsanteckning: Kollektivavtalsparterna rekommenderar att avtalet uppgörs enligt den avtalsmodell parterna gemensamt utarbetat.

I arbetstidsbanken kan man spara grund- och förhöjningsersättningar för mertids- och övertidsarbete, ersättningar för kvälls-, natt-, lördags- och söndagsarbete samt ersättningar för beredskapstid, helgaftonsersättningar och ersättningar för vilotid per vecka. En arbetstagare kan ha högst 300 timmar i arbetstidsbanken.

Anmärkning: Omvandlingstabell för arbetstidsersättningar ingår som bilaga.

Man ska avtala om överföring av grund- och förhöjningsersättningar för mertids- och övertidsarbete, ersättningar för kvälls-, natt-, lördags- och söndagsarbete samt ersättningar för beredskapstid till arbetstidsbanken senast i det sammanhang då man avtalar om att de utförs.

Avtalet kan ingås så att det gäller tillsvidare.

Ledigheten hålls vid en separat avtalad tidpunkt och lönen för ledigheten fastställs enligt den lön som gäller när ledigheten hålls. Om man inte når avtal om tidpunkten för ledigheten, ska arbetstagaren senast fyra månader före ledighetens början meddela on tidpunkten för ledigheten.

Protokollsanteckning: Om arbetstagarens lön t.ex. på grund av ändringar av kollektivavtalet ändras under ledigheten, träder ändringen i kraft enligt ovan nämnda avtal.

Ledighet som tas ut från banken hålls i första hand som hela dagar.

Bokföring enligt arbetstidslagen eller annan tillförlitlig bokföring ska hållas över den tid som deponeras i arbetstidsbanken. Arbetstagaren ska lätt kunna kontrollera arbetstidsbankens saldo.

Ledighet som tas ut från arbetstidsbanken minskar inte arbetstagarens semester- och andra förmåner, som fastställs på basis av anställningens längd. Om arbetstagaren insjuknar under ledigheten, avbryts den och ledigheten blir sjukfrånvaro från början av följande kalenderdag. Den ledighet som inte hållits skjuts fram till en senare tidpunkt som man avtalar om. Om sjukfrånvaron upphör innan den avtalade ledigheten slutar, fortsätter ledigheten som avtalat.

> *Protokollsanteckning: Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet (jfr meddelande om insjuknande enligt semesterlagen), om det inte föreligger vägande hinder för att anmälningsskyldigheten kan uppfyllas. Intyg över arbetsoförmågan uppvisas för arbetsgivaren i enlighet med praxis på arbetsplatsen.*

Om arbetstagarens rätt till graviditets- eller föräldraledighet börjar under den avtalade arbetstidsbanksledigheten, ändras ledigheten till graviditets- eller föräldraledighet.

De timmar från arbetstidsbanken som ges som ledighet inräknas som förlängning till arbetstiden under veckan eller arbetsperioden i fråga för att uppfylla arbetstiden.

Avtalet kan ändras med gemensamt avtal. Ändringarna ska göras skriftligt.

Avtalet om arbetstidsbanken kan ömsesidigt sägas upp. Uppsägningen ska ske skriftligt eller på annat bevisligt sätt.

När arbetstagaren eller arbetsgivaren säger upp avtalet är uppsägningstiden 4 månader.

Den tid som sparats i arbetstidsbanken kan, om man gemensamt kommer överens om detta, användas under uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank eller också flyttas till en senare tidpunkt. Om parterna inte avtalar annat ersätts den tid som finns i arbetstidsbanken i pengar i samband med lönebetalningen den månad efter vilken uppsägningstiden har löpt ut.

När anställningen upphör ersätts den i arbetstidsbanken sparade arbetstiden i pengar enligt samma tidtabell som man avtalat om för betalning av slutlikviden och eventuella semesterersättningar.

Bilaga till avtalet om arbetstidsbank

Omvandling av arbetstidsersättningar till tidsersättningar

Arbetstidsersättning	Ersättningens storlek	Minuter i arbetstid
Grunddelarna för arbetstimmar i mertids- och övertidsarbete	1 timme	60 min
Tilläggsdel till övertid	50 %	30
Tilläggsdel till övertid	100 %	60
Ersättning för kvällsarbete	15 %	9
Ersättning för nattarbete	35 %	21
Lördagsersättning	25 %	15
Ersättning för söndagsarbete, allmän	100 %	60
Ersättning för söndagsarbete 16§	50 %	30
Helgaftonstillägg	100 %	60
Ersättning för veckovila	1 timme	60

AVTALSBESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMANNAVERKSAMHET SAMT OM STÄLLNINGEN OCH RÄTTIGHETERNA FÖR FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH ANDRA PERSONALFÖRETRÄDARE SOM DELTAR I EN SAMARBETSUPPGIFT

Tillämpningsområde

§ 1 Personalföreträdare

Dessa bestämmelser gäller huvudförtroendeman, förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktige som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), arbetarskyddsombud och andra samarbetsombud som avses i § 5 i samarbetslagen (1333/2021) och som deltar i samarbetsuppgifter enligt lagen.

Dessa bestämmelser ska också tillämpas på ersättare för alla ovan nämnda förtroendemän och för alla arbetarskyddsfullmäktige, när dessa ersättare sköter samarbetsuppgifter.

Bestämmelserna gäller alla dem som nämns ovan, och som nedan kallas personalföreträdare, om inte något annat överenskoms särskilt.

Förtroendemannaverksamhet

§ 2 Allmänt om förtroendemannaverksamhet

Upprätthållandet och utvecklandet av kollektivavtalssystemet baserar sig på förhandlingsrelationerna mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna. Syftet med förtroendemannasystemet är att bidra till att de avtal som ingåtts mellan parterna följs, göra det lättare att reda ut eventuella meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och de anställda på ett sätt som är ändamålsenligt, rättvist och snabbt, främja behandlingen av övriga frågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och de anställda och upprätthålla arbetsfreden.

§ 3 Avtal vid universitet

Förtroendemannaverksamhet enligt dessa bestämmelser ordnas vid universitet på det sätt som universitetet och de respektive organisationer som företräder de anställda (nedan personalorganisationer) närmare kommer överens om när det gäller detaljerna för verksamheten.

Personalen representeras av kollektivavtalsparterna och de organisationer som representerar dem.

§ 4 Förtroendeman

Med förtroendeman avses en arbetstagare som personalorganisationen har utsett till sin företrädare och som ska sköta de uppgifter som avses i dessa bestämmelser. Förtroendemannen ska vara anställd vid universitetet och förtrogen med förhållandena inom sitt verksamhetsområde.

Om personalorganisationerna i fråga utser endast en förtroendeman för hela universitetet, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i avtalsbestämmelserna.

§ 5 Val av förtroendemän

De parter som avses i § 3 ska var för sig avtala om förtroendemännens antal, placering och övriga detaljer som hänger samman med valet, med beaktande av universitetets storlek, antalet anställda, de löne- och anställningssystem som tillämpas och det förhandlingsbehov de föranleder liksom även arten och omfattningen av de uppgifter som sköts vid universitetet. Då ska man fästa vikt vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlingssystemet.

Varje personalorganisation meddelar skriftligt universitetet om de förtroendemän och vice förtroendemän som blivit valda. I fråga om en vice förtroendeman ska man dessutom meddela under vilken tid han eller hon är vikarie för förtroendemannen.

Tillämpningsanvisning: Om det inte är fråga om förtroendemannaersättning eller flyttning av till förtroendemannaställning berättigad ställning, utan om skötsel av ett enskilt ärende eller motsvarande kortvarigt befullmäktigande, kan förtroendemannen meddela arbetsgivaren om frågan.

Om en personalorganisation förrättar val av förtroendeman på arbetsplatsen, ska arbetstagarna på arbetsplatsen ges tillfälle att delta i valet. Ordnandet och förrättandet av valet får dock inte onödigt störa arbetet. En överenskommelse om tiden och platsen för valet ska ingås med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas.

När en förtroendeman väljs genom val på arbetsplatsen, ska den tid som på arbetsplatsen använts till förberedelserna inför valet, valförrättningen och resultaträkningen räknas som arbetstid för dem som deltagit i dessa uppgifter.

Tillämpningsanvisning: Om verksamheten minskar eller ökar inom universitet eller förtroendemännens verksamhetsområden eller om det görs omorganiseringar, kan förtroendemannaorganisationen vid behov ändras genom avtal mellan parterna i enlighet med principerna i dessa bestämmelser så att den motsvarar universitetets eller verksamhetsområdets förändrade omfång och struktur.

När en förtroendeman väljs genom val, ska valet förrättas på arbetstid på arbetsplatsen, om ordnandet och förrättandet av valet inte stör arbetet vid universitetet. Parterna ska i god tid innan valet förrättas komma överens om tiden och platsen för valet och om andra omständigheter som är förknippade med det. Om valet orsakar oskäligt men för verksamheten vid

universitetet, ska det förrättas utanför arbetstid. Personalorganisationerna i fråga ska sköta de praktiska arrangemangen i samband med valet.

§ 6 Förtroendemannens uppgifter

En förtroendeman ska företräda arbetstagarna och personalorganisationen i ärenden som gäller tolkning och tillämpning av kollektivavtal och av bestämmelser och föreskrifter liksom även i andra ärenden som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Förtroendemannen ska också förmedla information och meddelanden mellan arbetsgivaren, organisationerna och de anställda.

Anmärkning: Bestämmelser om förtroendemannens uppgifter finns också i vissa lagar, bl.a. i lagen om samarbete inom företag och i arbetstidslagen (872/2019).

Tillämpningsanvisning: Eftersom samarbetssystemen och förhandlings- och avtalssystemen är avsedda att komplettera varandra, är det på sin plats att sörja för ett gott samarbete och informationsutbyte mellan samarbetsorganen och förtroendemannen. Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vilka är arbetsgivarens beslutföra representanter.

Personalföreträdares skyldigheter

§ 7 Skyldigheter

En personalföreträdare är skyldig att iaktta bestämmelser och avtal som gäller hans eller hennes anställningsförhållande och att iaktta arbetstiden, chefernas förordnanden och andra skyldigheter som följer av anställningsförhållandet, trots att han eller hon är personalföreträdare.

Personalföreträdares rättigheter

§ 8 Tidsanvändning

Befrielse från arbetet

En personalföreträdare har rätt att för skötseln av sina uppgifter få tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från skötseln av de uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande.

När den ovan avsedda befrielsen ordnas ska universitetet beakta arten av dess uppgifter, arbetsplatsens omfång och antalet arbetsställen, de anställningsförhållanden och lönesystem som tillämpas och det behov av förhandlingar de föranleder, antalet anställda, kontaktmöjligheter och andra motsvarande omständigheter liksom även den mängd uppgifter som beror på dessa faktorer och som den som har hand om samarbetsuppgifter ska sköta.

Den tid som reserveras för uppgifterna som personalföreträdare ska motsvara de uppgifter som uppdraget som företrädare medför.

Om en personalföreträdare har beviljats regelbundet återkommande befrielse från arbetet, kan han eller hon i brådskande fall beviljas befrielse även under någon annan tid som är lämplig med tanke på arbetsuppgifterna.

Avsikten med arrangemang som gäller tidsanvändningen är att ge arbetstagare möjlighet att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt sköta de uppgifter som de har i egenskap av personalföreträdare.

> *Protokollsanteckning: För personalrepresentant som omfattas av systemet med totalarbetstid för undervisnings- och forskningspersonal beaktas befrielsen från arbetet enligt detta avtal i arbetstidsplanen.*
>
> *Anmärkning: I 34 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ingår följande bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning:*
>
> *Då man fastslår den tid som behövs för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska hänsyn tas till antalet arbetstagare som han eller hon företräder, arbetsplatsens regionala omfattning, antalet arbetsställen och det utförda arbetets art, faktorer som är beroende av arbetsarrangemangen och som påverkar fullmäktigens arbetsmängd samt övriga i arbetarskyddslagen avsedda olägenheter, risker och belastningar som påverkar arbetstagarnas säkerhet samt fysiska och psykiska hälsa.*
>
> *Om inte något annat har bestämts om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning, ska arbetsgivaren på en arbetsplats där minst 10 arbetstagare regelbundet arbetar, med beaktande av de ovan nämnda faktorerna för skötseln av fullmäktigens uppgifter befria arbetarskyddsfullmäktigen från dennes ordinarie arbetsuppgifter för minst fyra timmar under respektive period av fyra på varandra följande kalenderveckor, om inte den avsevärda olägenhet som en sådan befrielse orsakar för produktionen eller arbetsgivarens verksamhet temporärt är ett hinder för befrielsen.*

Arrangemang av uppgifterna

Arbetsgivaren kan avtala med en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter att dessa uppgifter ska arrangeras på annat sätt under den tid för vilken personen i fråga har valts att företräda de anställda. Detta kan vara motiverat med tanke på den tid som behövs för uppgifterna som företrädare eller i de fall då det ordinarie arbetet gör det väsentligt mycket svårare att sköta uppgifterna som företrädare.

Uppgifter utanför arbetstid

En personalföreträdare ska på förhand avtala med universitetet om uppgifter om vilka det bestämts eller avtalats att de ska utföras utanför arbetstid, om inte uppgiften beror på ett förordnande av en myndighet.

§ 9 Personalföreträdares lön

Personalföreträdares uppgiftsrelaterade och individuella lönedel bestäms i regel på det sätt som har avtalats i kollektivavtalet för universitetet.

I fråga om förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter ska arbetsprestationen, prestationskategorin och prestationsprocenten bedömas utifrån hur de sköter de ordinarie arbetsuppgifterna. Det bedöms alltså inte att deras arbetsprestation har sjunkit på grund av att de delvis befriats från sina uppgifter.

Om en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig helt och hållet har befriats från de ordinarie uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande, ska han eller hon betalas lön enligt § 7, kapitel 1 i kollektivavtalet, eller lönen fastställas eller avtalas särskilt i varje enskilt fall.

Om arbetsgivaren och en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter tillsammans konstaterar att de ordinarie arbetsuppgifterna bör arrangeras på det sätt som avses i § 8 mom. 6 och att arrangemanget medför att arbetsuppgifternas svårighetsgrad sjunker, ska förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens uppgiftsrelaterade lönedel höjas med ett tilläggsarvode som motsvarar sänkningen. Tilläggsarvodet ska jämställas med den uppgiftsrelaterade lönedelen, inklusive generella lönehöjningar. I detta sammanhang ska man också komma överens om hur denna persons uppgifter arrangeras när uppdraget som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig upphör.

Huvudförtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen i universitetet.

§ 10 Ersättning för inkomstbortfall

Den tid som personalföreträdare som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter på sin arbetstid använder till samarbetsuppgifter ska räknas som arbetstid.

Om andra företrädare än dem som omfattas av arbetstidssystemet för undervisnings- och forskningspersonal eller lärare i övningsskolor på sin fritid utför samarbetsuppgifter som de har kommit överens om med sin chef, ska även denna tid räknas som arbetstid.

Om en personalföreträdare på grund av ett reseförordnande som universitetet utfärdat särskilt blir tvungen att företa sådana resor i hemlandet som behövs för skötseln av samarbetsuppgifterna, ska han eller hon för dessa resor betalas kostnadsersättning enligt avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader.

Tillämpningsanvisning: Att den tid som används för samarbetsuppgifter enligt § 10, moment 2 räknas som arbetstid innebär att personen i fråga på

basis av denna tid ska få alla ersättningar och tillägg som baserar sig på arbetstidsavtal, om övriga villkor för att få dessa ersättningar och tillägg uppfylls.

§ 11 Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Följande har avtalats om arvoden till personer som verkar som huvudförtroendemän eller förtroendemän:

Arvode till förtroendeman fr.o.m. 1.7.2025

Antalet representerade personer	Arvode €/mån. Förtroendeman	Arvode €/mån. Huvudförtroendeman
Under 160	**93,80**	**198,30**
160–350	**198,30**	**317,03**
351–559	**249,35**	**433,39**
Minst 560	**315,67**	**548,57**

Arvode till förtroendeman fr.o.m. 1.6.2026

Antalet representerade personer	Arvode €/mån. Förtroendeman	Arvode €/mån. Huvudförtroendeman
Under 160	**96,52**	**204,05**
160–350	**204,05**	**326,22**
351–559	**256,58**	**445,96**
Minst 560	**324,82**	**564,48**

Arvode till förtroendeman fr.o.m. 1.6.2027

Antalet representerade personer	Arvode €/mån. Förtroendeman	Arvode €/mån. Huvudförtroendeman
Under 160	**98,84**	**208,95**
160–350	**208,95**	**334,05**
351–559	**262,74**	**456,66**
Minst 560	**332,62**	**578,03**

Antalet anställda som företräds konstateras årligen. Arvodet inräknas i den kollektivavtalsenliga lönen enligt § 7, kapitel 1.

Om vice förtroendeman, med stöd av meddelande till arbetsgivaren, sköter förtroendemans uppgifter utan avbrott i minst två veckor, då förtroendemannen är förhindrad att sköta dem, betalas förtroendemannaarvodet den månaden till vice förtroendemannen i stället för till förtroendemannen.

Anmärkning: Övningsskolor har egna bestämmelser om förtroendemannaarvodet.

Arvode till arbetarskyddsfullmäktig fr.o.m. 1.7.2025

Antalet representerade personer	**Arvode €/mån.**
Under 50	**93,80**
50–200	**180,49**
201–500	**251,72**
501–1000	**324,15**
Över 1000	**395,40**

Arvode till arbetarskyddsfullmäktig fr.o.m. 1.6.2026

Antalet representerade personer	**Arvode €/mån.**
Under 50	**96,52**
50–200	**185,72**
201–500	**259,02**
501–1000	**333,55**
Över 1000	**406,87**

Arvode till arbetarskyddsfullmäktig fr.o.m. 1.6.2027

Antalet representerade personer	**Arvode €/mån.**
Under 50	**98,84**
50–200	**190,18**
201–500	**265,24**
501–1000	**341,56**
Över 1000	**416,63**

Om vice arbetarskyddsfullmäktig med stöd av meddelande till arbetsgivaren, sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter utan avbrott i minst två veckor, då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta dem, betalas arbetarskyddsfullmäktigs arvode den månaden till vice arbetarskyddsfullmäktig i stället för till arbetarskyddsfullmäktig.

§ 12 Information som ska ges en förtroendeman

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av författningar, bestämmelser eller avtal när det gäller en tjänstemans eller arbetstagares lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet och de handlingar som behövs för utredningen.

Universitetet ska se till att förtroendemannen till sitt förfogande får ingångna kollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa liksom även särskilda föreskrifter och anvisningar som gäller enskilda universitet.

Huvudförtroendemän och motsvarande förtroendemän ska minst en gång om året få information om antalet anställda inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen och om förändringar i detta antal enligt anställningsförhållandets art liksom även om antalet visstids- och deltidsanställda och antalet utomstående som arbetar för arbetsgivaren samt eventuella förändringar i dessa antal.

Förtroendemännen ska minst två gånger om året få följande information om nya anställningsförhållanden för viss tid inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen: personens namn, arbetsuppgift, enhet inom organisationen, datum för anställningens början, de uppgifter arbetsgivaren har om hur länge anställningen varar och grunden för att anställningen är tidsbegränsad.

§ 13 Information om lönesystemet

Om man inte lokalt har avtalat något annat om förtroendemännens rätt att få information, ska följande gälla:

Huvudförtroendemännen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemännen har rätt att årligen före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om kravnivåer för personalen inom tillämpningsområdet för avtalet om lönesystemet samt statistikinformation om personalens totala löner och lönernas utveckling enligt kravnivå och prestationskategori och prestationsprocenter, personalgrupp och kön. Därtill lämnas statistikuppgifter om antalet kravtillägg sammanlagt och fördelade på kön enligt bedömningssystem samt separat antalet totalt per kravnivå.

En förtroendeman har dessutom i de fall och under de förutsättningar som här avses rätt att få information om arbetsbeskrivningar, bedömningen av arbetets svårighetsgrad och kravnivå för de arbetstagares del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga har gett sitt samtycke till det genom en individualiserad fullmakt.

Avtalsparterna ska närmare komma överens om innehållet i den statistik som avses i detta moment och om förfarandet när information lämnas ut.

När information som avses i denna paragraf lämnas ut, ska kraven på datasekretess beaktas. Informationen lämnas ut avgiftsfritt.

§ 14 Andra personalföreträdares rätt att få information

En personalföreträdare har på det sätt som föreskrivits eller avtalats om rätt till den information som behövs för att han eller hon ska kunna sköta sina uppgifter.

Anmärkning: Bestämmelser om den information som ska ges till personalföreträdare ingår i 32 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, 10 och 19 § i samarbetslagen samt i 6 § i lagen om beställarens ansvar.

§ 15 Arbetsrum och utrustning

Med beaktande av förhållandena inom verksamhetsområdet och mängden och arten av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det ordnas en lämplig plats där förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara de handlingar och kontorsförnödenheter de behöver för skötseln av sina samarbetsuppgifter. De ska dessutom anvisas en plats där de kan föra de diskussioner som är nödvändiga för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan vid skötseln av sina uppgifter använda kommunikations- och kontorsutrustning som är i sedvanlig användning vid universitetet.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska komma överens med en företrädare för arbetsgivaren om de praktiska arrangemang som avses i denna paragraf.

Tillämpningsanvisning: Begreppet sedvanlig kontorsutrustning omfattar också den datautrustning med tillhörande program (bl.a. Internet och e-post) som allmänt används vid universitetet. Vid bedömningen kan bl.a. universitetets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter och det behov de medför liksom även den tid som används för dessa uppgifter beaktas.

Personalföreträdares ställning

§ 16 Utveckling i arbetet

Samarbetsuppgifter får inte leda till att möjligheterna att utvecklas och avancera i yrket försämras för den som valts till sådana uppgifter.

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ska även medan samarbetsuppgiften pågår utreda om upprätthållandet av den förtroendevaldas yrkesskicklighet i det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter sådan utbildning som ordnas också för den övriga personalen. Också andra anställda som deltar i samarbetsuppgifter ska ha samma möjligheter som resten av de anställda att delta i utbildning som syftar till att upprätthålla och utveckla yrkesskickligheten.

§ 17 Utbildning

En personalföreträdare som sköter samarbetsuppgifter ska om möjligt ges tillfälle att delta i utbildning som ökar hans eller hennes kompetens att sköta samarbetsuppgifter. Inom utbildningen ska i övrigt avtalsbestämmelserna om fackföreningsutbildning iakttas.

När en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter upphör, ska han eller hon och arbetsgivaren gemensamt utreda om återgången till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete kräver utbildning som syftar till att upprätthålla yrkesskickligheten. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som enligt utredningen krävs. När utbildningens innehåll avgörs ska man fästa vikt vid befrielsen från arbetet, hur länge samarbetsuppgifterna varat och de ändringar av arbetsmetoderna som skett under denna tid.

Tillämpningsanvisning: Efter att kollektivavtalet har undertecknats ska arbetsgivaren kalla förtroendemännen till gemensamma möten med cheferna där man reder ut tolkningar av det nya avtalet och andra eventuella frågor i samband med skötseln av förtroendemannauppdragen.

Anmärkning: Enligt 33 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ska arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen samt fullmäktigens ersättare ta upp behovet av utbildning och arrangemangen kring detta inom två månader från valet.

§ 18 Jämlik behandling av personalföreträdare

Personalföreträdare får inte på grund av de uppgifter som hör till dem försättas i en sämre ställning än andra tjänstemän och arbetstagare och inte heller på annat sätt diskrimineras eller utsättas för påtryckningar.

§ 19 Anställningsskydd

Arbetsavtalet för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombud får inte hävas eller sägas upp på grund av deras uppgifter.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud får inte, om de inte ger sitt samtycke, omplaceras till en sådan tjänst där skötseln av samarbetsuppgifterna försvåras väsentligt. Detsamma gäller dessutom omplacering till sådana uppgifter eller sådan ändring av uppgifterna där lönefaktorerna i det lönesystem som tillämpas är sämre än denna persons tidigare motsvarande lönefaktorer.

Om det blir nödvändigt att omplacera arbetstagare, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en arbetstagare som är förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Överlåtelse av rörelse

Vid överlåtelse av rörelse fortsätter en huvudförtroendemans, förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs ställning som sådan, om rörelsen eller en del av den vid överlåtelsen behåller sin självständighet. Om en rörelse eller en del av den vid överlåtelsen förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med § 20 från och med att mandatet upphör på grund av överlåtelse av rörelse.

Reducering på grund av ekonomiska eller produktionsorsaker

Om ett universitets arbetstagare måste permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en arbetstagare som är huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig, utom i det fallet att man gemensamt konstaterar att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som i övrigt lämpar sig för honom eller henne. Andra förtroendemän än huvudförtroendemän kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan erbjuda dem ett arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet eller som i övrigt lämpar sig för dem eller utbilda dem för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Individuellt skydd

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter får inte sägas upp av orsaker som beror på honom eller henne själv utan samtycke enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen av en majoritet av de personer som han eller hon företräder.

Förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas eller anses hävda i strid med 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen.

Vid bedömningen av grunderna för hävande av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare.

§ 20 Kandidatskydd och efterskydd

Bestämmelserna i § 18 och 19 i detta avtal ska i tillämpliga delar iakttas även i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som huvudförtroendeman och förtroendeman som fackavdelningen eller fackföreningen har ställt upp och om vars kandidatur fackavdelningen eller fackföreningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, och dessutom i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig om vars kandidatur arbetsgivaren har fått ett skriftligt meddelande.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandatperioden börjar för de kandidater som är uppställda i valet och upphör i fråga om andra än den som blir vald när valresultatet har fastställts.

Dessa bestämmelser ska även tillämpas i åtta månader efter att en huvudförtroendemans, förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag har upphört.

§ 21 Ersättning till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige vid ogrundat upphävande av arbetsavtal

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid med dessa bestämmelser, ska arbetsgivaren betala honom eller henne lön för minst 10 och högst 30 månader i ersättning. Ersättningen ska fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som en omständighet som ökar ersättningen ska beaktas att rättigheterna enligt dessa bestämmelser har kränkts.

Ersättningen för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

AVTALSBESTÄMMELSER OM FACKFÖRENINGSUTBILDNING

§ 1 Allmänt

Med fackföreningsutbildning avses utbildning som personalorganisationerna ordnar för sin medlemskår och som anknyter till samarbetet mellan arbetsgivaren och organisationerna eller till förbättrandet av organisationernas verksamhetsbetingelser. Fackföreningsutbildning som främjar det ovan nämnda samarbetet stöds ekonomiskt av arbetsgivaren på det sätt som närmare anges nedan.

Tillämpningsanvisning: Utöver den utbildning som organisationerna ordnar för att förbättra samarbetsförutsättningarna kan arbetsgivaren och organisationerna tillsammans planera och genomföra utbildning i samma syfte enligt universitetets egna behov. Den utbildning som planeras gemensamt kan genomföras antingen som personalutbildning eller genom att organisationerna och arbetsgivaren särskilt kommer överens om fördelningen av kostnaderna för varje enskild utbildning.

Universitetens personalutvecklingsplaner ska beakta det behov av utbildning som förtroendemän, arbetarskyddschefer, arbetarskyddsfullmäktige och personer som sköter samarbetsuppgifter har.

§ 2 Utbildningsarbetsgrupp

Kollektivavtalsparterna tillsätter en utbildningsarbetsgrupp till vilken var och en undertecknarorganisation utser två representanter.

Utbildningsarbetsgruppen godkänner i detta avtal avsedda kurser för ett kalenderår i sänder. Vid behov kan kurser godkännas även under kalenderåret.

Innan beslut fattas om godkännande av en kurs, ska utbildningsarbetsgruppen få en utredning över kursens undervisningsprogram, tidpunkt, plats, målgrupp, deltagare och övriga uppgifter som arbetsgruppen eventuellt ber om. En förutsättning för att kursen ska godkännas är ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov. Utbildningsarbetsgruppen har möjlighet att följa med undervisningen på de kurser den godkänt.

Minst två månader innan den första kursen börjar informerar avtalets huvudparter om de kurser utbildningsarbetsgruppen godkänt för följande år.

§ 3 Fackföreningsutbildning

Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är förtroendemannautbildning, arbetarskyddsutbildning, och samarbetsutbildning.

Förtroendemannautbildningen ökar förtroendemannens kompetens vid skötseln av förtroendemannauppdrag och främjar således de mål som satts för förtroendemannaverksamheten.

Arbetarskyddsutbildningen förbättrar det samarbete som förutsätts i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och i de avtal som ingåtts med stöd av den och främjar således de mål som satts för arbetarskyddsverksamheten.

Samarbetsutbildningen ökar förutsättningarna för samarbete mellan universitetens ledning och de anställda och främjar således det interna samarbetet.

§ 4 Rätt att delta i fackföreningsutbildning och utbildningens maximala längd

De som sköter förtroendemanna-, arbetarskydds- och andra samarbetsuppgifter liksom deras ersättare samt ordföranden för en fackavdelning eller en fackförening kan delta i sådan fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt och som behövs med tanke på skötseln av dessa personers förtroendemanna- eller samarbetsuppgifter.

Utbildningen för den som sköter ett förtroendemannauppdrag kan vara sammanlagt högst 18 arbetsdagar per kalenderår och för den som sköter ett annat samarbetsuppdrag sammanlagt högst 10 arbetsdagar per kalenderår.

Anmärkning: När antalet kursdagar beräknas tillämpas tidigare tolkning.

När beslut fattas om deltagande i utbildning, ska universitetet beakta det utbildningsbehov som en arbetstagares samarbetsuppgifter medför. Utbildningsbehovet ska bedömas också i anslutning till utbildningens innehåll och uppgiften i fråga, och inte enbart utgående från personens formella ställning i samarbetssystemet.

Fackföreningsutbildningen kan även helt eller delvis utgöra distans- eller nätundervisning.

Den som söker till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är skyldig att lämna arbetsgivaren programmet för utbildningen i fråga eller en annan redogörelse för de frågor som behandlas inom denna utbildning.

Tillämpningsanvisning: Ovan i moment 1 nämnd representant för personalen har rätt att delta i en kurs som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, ifall arbetsgivaren och den arbetstagare som vill delta i kursen gemensamt har konstaterat behovet av utbildningen och att deltagandet i kursen kan ske utan att arbetsgivaren lider märkbar olägenhet.

Arbetsgivaren har av ovan nämnd grund rätt att flytta deltagandet i kursen med högst sex månader. Om det är fråga om en kurs som ordnas med längre intervaller än sex månader, får deltagandet flyttas högst tills följande kurs ordnas.

§ 5 Ansökan till utbildning

En arbetstagare ska ansöka om befrielse från arbetet för att delta i utbildning. Ansökan ska göras minst två veckor innan utbildningen börjar om den varar högst fem dagar, och minst sex veckor innan utbildningen börjar om den varar en längre tid än fem dagar.

§ 6 Ekonomiska förmåner

För tiden för ovan i § 3 avsedd utbildning betalas lön enligt § 7, kapitel 1 i kollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning: Arbetsgivaren är i princip skyldig att betala ersättning till samma arbetstagare endast en gång för kurs med samma eller likartat innehåll.

Innan en arbetstagare deltar i kurs avsedd ovan i § 3, ska han eller hon avtala med arbetsgivaren om de åtgärder deltagandet orsakar och uttryckligen på förhand konstatera om det är frågan om en sådan kurs, för vilken arbetstagaren har rätt att få ersättning för inkomstbortfall i enlighet med detta avtal. Samtidig ska man konstatera för hur lång tid ersättning betalas.

Arbetstagaren har rätt att i ersättning för kostnader som uppstår av utbildningen få en kurspeng, som till sin storlek för en tvådagarskurs och för en längre kurs är 60 euro per kursdag enligt utbildningsprogrammet. För en endagskurs betalas 30 euro. Kurspengen betalas direkt till den som arrangerar utbildningen.

Om en arbetstagare deltar i en utbildning på distans är kurspengen 20 euro per kursdag. *Med distansutbildning som berättigar till kurspeng avses en utbildning som ordnas i realtid och som arbetstagaren deltar i vid tidpunkten i fråga på samma sätt som arbetstagaren skulle delta i en utbildning där personen är närvarande.* Kurspeng betalas inte för nätkurser som inte behöver avläggas vid en viss tidpunkt.

Tillämpningsanvisning: Grunden för utbetalning av kurspengen är det antal kursdagar som framgår av utbildningsprogrammet. Utöver kurspengen betalas inte andra ersättningar för kostnader.

§ 7 Inräknande av fackföreningsutbildning i arbetstiden

Den tid som använts till fackföreningsutbildning ska räknas som arbetstid på det sätt som har överenskommits i arbetstidsbestämmelserna.

§ 8 Annan fackföreningsutbildning än sådan som avses i detta avtal

När någon ansöker om befrielse från arbetet utan lön för annan fackföreningsutbildning än sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, ska de tidsfrister för ansökan om utbildning som nämns i § 5 iakttas.

Tillämpningsanvisning: I avtalsbestämmelserna ingår ingen överenskommelse om att utbildning som förbättrar organisationernas verksamhetsbetingelser är sådan utbildning som berättigar till studieledighet med stöd av 5 § 2 mom. i lagen om studieledighet. Arbetsgivaren kan efter eget gottfinnande bevilja befrielse från arbetet för utbildningen i fråga. Också vid deltagande i denna utbildning ska samma tidsfrister iakttas som vid deltagande i utbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt. Befrielse från arbetet som beviljats för denna utbildning räknas dock med stöd av § 4 mom. 2 i avtalsbestämmelserna som tid som använts till utbildning som avses i lagen om studiestöd.

Sådana kurser är t.ex. kurser för kassörer i eller sekreterare i föreningar eller kurser som behandlar mötesteknik mm.

AVTAL OM LOKALA AVTAL

§ 1 Lokal tillämpning av kollektivavtalet

Denna paragraf tillämpas på de bestämmelser, där kollektivavtalet tillåter lokala avtal inom de gränser som definierats i kollektivavtalet.

Avtalsparter i avtal gällande lokal tillämpning är huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant, om inte annat konstaterats i paragrafen i fråga i kollektivavtalet.

§ 2 Avtal om avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalet

Man kan lokalt avtala om att avvika från bestämmelserna i kollektivavtalet ifall grundad anledning förutsätter detta.

Lokalt avtal kan ingås inom gränserna för lagstiftningen. Man kan inte lokalt avtala allmänt om hela kollektivavtalet eller om en väsentlig del av det såsom åsidosättande av arbetstidssystemet om man inte separat kommit överens om detta i kollektivavtalet (som i kap. 6, 2 § 7 punkten om lönesystem).

Avtalsparter är arbetsgivare samt huvudförtroendemannen eller förtroendemannen som företräder dem ärendet gäller eller en lokal registrerad underförening till den organisation som är part i kollektivavtalet vilken berörs av ärendet.

Innan förhandlingarna inleds konstateras vilka som är avtalsparter.

I förslaget till lokalt avtal ska man nämna vilken punkt i kollektivavtalet man vill avtala om samt ange grunderna för att man avviker från kollektivavtalet.

§ 3 Avvikelse från minimibestämmelser om löner och andra ekonomiska fördelar

Man kan lokalt avtala om att avvika från minimivillkoren för löne- och andra ekonomiska fördelar på sätt som avtalats i denna paragraf.

Förutsättningen för att avtal ska kunna ingås är en ekonomisk krissituation som kan leda till en minskning i användningen av arbetskraft. Ett avtal kan komma i fråga om universitetets verksamhet och universitetets fullgörande av de uppgifter som föreskrivs i universitetslagen riskeras på grund av universitets försvagade ekonomiska läge, vilket utgör ett hot mot universitetets verksamhet och mot bevarandet av arbetsplatserna. De lokala avtalsparterna konstaterar i början av förhandlingarna enhälligt vilken situation som ligger till grund för inledandet av förhandlingar för att uppnå ett lokalt avtal.

Enligt denna paragraf ska det lokala avtalet gälla all personal som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

Då man förhandlar om avtal avsett i denna paragraf följer arbetsgivaren samarbetslagen i fråga om information som behövs för förhandlingarna. Vid behov kan parterna anlita experter. Personalrepresentanterna ska ges aktuella uppgifter om universitetets ekonomiska situation, bl.a. bokslut, budget, investeringsplan och i tillräcklig utsträckning övriga dokument som beskriver arbetsgivarens ekonomiska situation.

Under den tid som förhandlingarna i denna paragraf pågår avtalas även om i vilken utsträckning de personalrepresentanter som deltar i förhandlingarna ska befrias från arbete samt om övriga frågor som gäller deras position med avseende på den ökade arbetsmängden av förtroendemannauppgifterna. Personalrepresentanterna ska ha tillräckligt med möjlighet att delta i förhandlingarna utgående från den avtalshelhet som förhandlingarna gäller och utgående från de krav som avtalshelheten ställer på innehållet i förhandlingarna.

§ 4 Avtalets form och innehåll

Ett lokalt avtal ingås skriftligt.

Av avtalet ska framgå åtminstone:

- avtalets syfte
- avtalsparterna
- den bestämmelse i kollektivavtalet som avtalet gäller
- grunderna för att avvika från bestämmelsen
- avtalets detaljerade innehåll
- avtalets giltighet och uppsägningsvillkor
- datum och underskrifter

§ 5 Giltighetstid och upphörande för det lokala avtalet samt dess rättsverkan

Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare.

Ett avtal enligt § 3 i detta avtal kan slutas för ett år och kan förnyas för ett år i taget om förutsättningarna för avtalet fortfarande existerar när tiden löper ut och om avtalsparterna enhälligt konstaterar detta. Medan avtalet är i kraft kan arbetsgivaren inte med stöd av 7 kap. 3 § arbetsavtalslagen avsluta eller med stöd av 5 kap. 2 § permittera anställningsförhållanden vid universitetet.

Om parterna under den tid som avtalet i enlighet med § 3 i detta avtal gäller, gemensamt konstaterar att den ekonomiska krissituation som legat till grund för avtalet inte längre existerar och det inte längre finns ett ekonomiskt behov av avtalet, kan man besluta om att avsluta avtalet under avtalstiden och de ekonomiska fördelarna i detta avtal återinförs när avtalet i enlighet med § 3 i kollektivavtalet upphör att gälla med början från följande kalendermånad.

Ifall man inte avtalat annat om uppsägningen av ett tillsvidare gällande avtal kan det sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

Ett annat visstidsavtal än det som avses i § 3 och som ingåtts för längre tid än tre år kan efter tre år sägas upp som tillsvidareavtal.

Sedan ett lokalt avtal har upphört att vara i kraft tillämpas gällande bestämmelser i det allmänna kollektivavtalet och lagstiftningen.

Ett lokalt avtal har samma rättsverkan som kollektivavtalet. Avtalsorganisationerna inom kollektivavtalet ska underrättas om ett lokalt avtal enligt § 2 och 3 och även arbetskraftsförvaltningen ska underrättas om ett avtal enligt § 3.

§ 6 Tolkning och meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter om tolkningen av detta avtal och de lokala avtal som grundar sig på det avgörs såsom meningsskiljaktigheter om kollektivavtalet.

§ 7 Giltighetstid

Avtalet gäller samma tid som det allmänna kollektivavtalet för universitet, utgående från vilket det är uppgjort.

Lokala avtal som ingåtts under detta avtals giltighetstid gäller dock i enlighet med vad man avtalat om deras giltighetstid.

BILAGOR TILL LÖNESYSTEM FÖR UNIVERSITET (YPJ)

Bilaga 1 Kravnivåkarta för undervisnings- och forskningspersonal
Bilaga 2 Kravnivåkarta för övrig expert- och stödpersonal
Bilaga 3 Värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonalens individuella arbetsprestationer
Bilaga 4 Värderingssystemet för den övriga expert- och stödpersonalens individuella arbetsprestationer
Bilaga 5 Lönetabeller
Bilaga 6 Sammanställning av ändringar

Bilaga 1 KRAVNIVÅKARTA FÖR UNDERVISNINGS- OCH FORSKNINGSPERSONAL

Beskrivning/dokumentering av arbetsuppgiften med hjälp av den bifogade beskrivningsblanketten
I kravnivåkartan beskrivs uppgifter som är typiska för de olika nivåerna. Om en arbetsuppgift på nivåerna 1–4 är forskningsbetonad, styr inte hänvisningarna till undervisning och handledning valet av nivå.

Nivå	Arbetets karaktär och ansvar	Interaktiv förmåga	Kompetens och kunskapsfärdigheter
1	Forskningsarbete i anslutning till påbyggnadsexamen Påbyggnadsstudier	Undervisning i liten skala i anslutning till de egna påbyggnadsstudierna under handledning av en övervakare/handledare	Högre högskoleexamen
2	Forskningsarbete i anslutning till påbyggnadsexamen eller annat forskningsarbete under handledning Påbyggnadsstudier I liten omfattning andra uppgifter än forskning i anslutning till den egna påbyggnadsexamen	Undervisning i liten skala i anslutning till de egna påbyggnadsstudierna eller interaktiv förmåga som behövs för projektarbete	Högre högskoleexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: ökad svårighetsgrad för undervisningsuppgifterna, eventuellt assisterande uppgifter inom undervisnings- och institutionsförvaltningen, framsteg i påbyggnadsstudierna		
3	Forskningsarbete i anslutning till påbyggnadsexamen eller annat forskningsarbete Påbyggnadsstudier Uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen samt undervisnings- och institutionsförvaltningen eller mera krävande projektuppdrag	Uppgifter i anslutning till handledning av grundexamensstuderande eller interaktiv förmåga som behövs för projektarbete	Högre högskoleexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: deltagande i handledningen av studerande, mera krävande uppgifter inom undervisnings- och institutionsförvaltningen, vetenskaplig behörighet förvärvas, ansvar för det egna forskningsarbetet som en del av en projektgrupp		
4	Forskningsarbete i anslutning till påbyggnadsstudier eller självständigt forskningsarbete där metoderna bör behärskas väl Självständiga uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen, undervisnings- och/eller universitetsförvaltningen	Assisterande undervisningsuppgifter	Studier som motsvarar licentiatexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: den vetenskapliga behörigheten ökar, allt mera självständiga undervisnings- och förvaltningsuppgifter, mera krävande forskningsuppdrag och eventuellt ansvar för mindre projekt		

Nivå	Arbetets karaktär och ansvar	Interaktiv förmåga	Kompetens och kunskapsfärdigheter
5	**forskningsbetonade uppgifter:**		
	Självständig vetenskaplig forskning Uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen och/eller universitetsförvaltningen	Handledning av kandidatavhandlingar inom det egna forskningsområdet Planering och genomförande av forskningsprojekt Ansvarig forskare i en forskningsgrupp Sakkunniguppgifter i samhället och vetenskapliga sakkunniguppgifter	Doktorsexamen eller annan forskarutbildning
	Central skillnad jämfört med föregående: undervisnings- och forskningsuppgifterna beskrivs separat, vetenskaplig behörighet uppnås, mångsidigare undervisning, sakkunniguppgifter, den projektgrupp som personen eventuellt ansvarar för blir större		
	undervisningsbetonade uppgifter:		
	Självständig undervisning I uppgiften ingår utvärdering och utveckling Institutionsuppgifter	Planering och genomförande av studiehelheter Undervisning på grundexamensnivå Handledning av grundexamensstuderande	God förmåga att undervisa Det förutsätts att undervisningsområdet som helhet behärskas
	Central skillnad jämfört med föregående: undervisnings- och forskningsuppgifterna beskrivs separat, ansvaret och självständigheten i undervisningsuppgifterna ökar		
6	**forskningsbetonade uppgifter:**		
	Självständig vetenskaplig forskning Uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen och i synnerhet påbyggnadsundervisningen, uppgifter i anslutning till universitetsförvaltningen	Organisatoriska ansvarsuppgifter inom forskning och uppgifter i anslutning till ledningen av en forskningsgrupp Anskaffning av finansiering Handledning av grundexamensstuderande i deras forskning inför lärdomsprov Vetenskapliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället Självständigt ansvar för det kliniska arbetet	Doktorsexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: vetenskaplig behörighet, ansvar för påbyggnadsutbildning, mångsidigare sakkunniguppgifter, betydelsen av ekonomiskt ansvar accentueras		
	undervisningsbetonade uppgifter:		
	Omfattande undervisningsansvar Undervisningsarbete som värdesätts inom universitetssamfundet Institutionella och organisatoriska uppgifter	Undervisning på grundexamensnivå Handledning i anslutning till lärdomsprov Läroämnesansvar Att leda omfattande kurser Ansvar för utveckling av utbildningen	För uppgiften krävs erfarenhet av undervisning och handledning God förmåga att undervisa Långvarig undervisningserfarenhet
	Central skillnad jämfört med föregående: ökade krav på erfarenhet, läroämnesansvar, mera krävande utvecklingsuppgifter, handledning i anslutning till lärdomsprov		
7	Undervisnings- och forskningsarbete som värdesätts inom forskarsamfundet	Att upprätta och upprätthålla ett samarbetsnätverk inom vetenskaps- och undervisningsområdet Planering och organisering av forskningsprojekt Ansvar för användningen av resurser Ansvar för utbildningsprogrammet Ansvar för påbyggnadsutbildning / mycket omfattande utbildningsansvar Akademiska sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället Omfattande ansvar för det kliniska arbetet	Mångsidig undervisningserfarenhet inom både grundutbildning och påbyggnadsutbildning Beredskap att ta ansvar för vetenskapsområdet
	Central skillnad jämfört med föregående: undervisnings- och forskningsuppgifter i samma beskrivning, men uppgiften kan vara forsknings- eller undervisningsbetonad. Betydelsen av ansvar accentueras i verksamheten, mångsidighet i antingen vetenskapligt arbete eller undervisningserfarenhet, ökat behov av samarbete och ökad extern verksamhet		

Nivå	Arbetets karaktär	Interaktiv förmåga och ansvar	Kompetens och kunskapsfärdigheter
8	Undervisnings- och forskningsarbete som värdesätts högt inom forskarsamhället	Att upprätta och upprätthålla ett vetenskapligt samarbetsnätverk, även internationellt Omfattande ansvar för vetenskapsområdet och dess utveckling Planering, organisering och samordning av forskningsprojekt och nätverk Ansvar för användningen av forskningsresurser Omfattande ansvar för utbildningsprogrammet eller ansvar för ledningen och utvecklingen av forskningen Omfattande ansvar för påbyggnadsutbildning Omfattande akademiska sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mångsidig undervisningserfarenhet inom både grundutbildning och påbyggnadsutbildning
	Central skillnad jämfört med föregående: mångsidiga uppgifter, omfattande uppgifter och ansvar, ingående kunskaper och accentuerad konstnärlig prestige, internationell dimension, behörighet som professor		
9	Undervisnings- och forskningsarbete som värdesätts högt inom forskarsamhället	Att upprätta och upprätthålla ett omfattande vetenskapligt samarbetsnätverk, i synnerhet internationellt Omfattande ansvar för vetenskapsområdet och dess utveckling Strategisk planering, organisering och samordning av forskningsprojekt och nätverk Omfattande ansvar för användningen av forskningsresurser Omfattande ansvar för utbildningsprogrammet eller omfattande ansvar för ledningen och utvecklingen av forskningen Omfattande ansvar för påbyggnadsutbildning Krävande akademiska sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mångsidig undervisningserfarenhet inom både grundutbildning och påbyggnadsutbildning
	Central skillnad jämfört med föregående: mångsidighet och bredd i fråga om vetenskaplig prestige, uppgifter, ansvar och samarbetsnätverk accentueras		
10	Undervisnings- och forskningsarbete som värdesätts mycket högt inom forskarsamfundet	Att upprätta och upprätthålla ett omfattande vetenskapligt samarbetsnätverk, i synnerhet internationellt Omfattande ansvar för vetenskapsområdet och dess utveckling Strategisk planering, organisering och samordning av stora forskningsprojekt och nätverk Omfattande ansvar för användningen av forskningsresurser Omfattande ansvar för utbildningsprogrammet eller omfattande ansvar för ledningen och utvecklingen av forskningen Omfattande ansvar för påbyggnadsutbildning, också att leda organisationen för påbyggnadsutbildning Mycket krävande akademiska sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mångsidig undervisningserfarenhet inom både grundutbildning och påbyggnadsutbildning
	Central skillnad jämfört med föregående: en mycket krävande nivå, för avancemang till nivån förutsätts mycket omfattande ansvar och uppgiftskrav		

Nivå	Arbetets karaktär	Interaktiv förmåga och ansvar	Kompetens och kunskapsfärdigheter
11	Undervisnings- och forskningsarbete som värdesätts mycket högt inom forskarsamfundet	Att upprätta och upprätthålla omfattande vetenskapliga samarbetsnätverk, i synnerhet internationellt Strategisk planering, organisering och samordning av forskningsprojekt och nätverk på toppnivå Mycket omfattande ansvar för användningen av forskningsresurser Exceptionellt krävande vetenskapliga uppgifter Omfattande ansvar för påbyggnadsutbildning, också att leda organisationen för påbyggnadsutbildning Mycket krävande akademiska sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mycket mångsidiga och omfattande forsknings- och undervisningserfarenheter
	Central skillnad jämfört med föregående: den mest krävande nivån, det är exceptionellt att avancera till nivån och för avancemang förutsätts mycket omfattande ansvar och uppgiftskrav		

KRAVNIVÅKARTA, KONSTBRANSCHEN

Beskrivning/dokumentering av arbetsuppgiften med hjälp av den bifogade beskrivningsblanketten
I kravnivåkartan beskrivs uppgifter som är typiska för de olika nivåerna. Om en arbetsuppgift på nivåerna 1–4 är forskningsbetonad, styr inte hänvisningarna till undervisning och handledning valet av nivå.

Nivå	Arbetets karaktär och ansvar	Interaktiv förmåga	Kompetens och kunskapsfärdigheter
1	Forskningsarbete och/eller konstnärligt arbete i anslutning till påbyggnadsexamen Påbyggnadsstudier	Undervisning i liten skala i anslutning till de egna påbyggnadsstudierna under handledning av en övervakare/handledare	Högre högskoleexamen
2	Forskningsarbete och/eller konstnärligt arbete i anslutning till påbyggnadsexamen Påbyggnadsstudier I liten omfattning andra uppgifter än forskning i anslutning till den egna påbyggnadsexamen	Undervisning i liten skala i anslutning till de egna påbyggnadsstudierna eller annat undervisningsarbete eller interaktiv förmåga som behövs för projektarbete	Högre högskoleexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: ökad svårighetsgrad för undervisningsuppgifterna, framsteg i påbyggnadsstudierna, eventuellt assisterande uppgifter inom undervisnings- och institutionsförvaltningen		
3	Forskningsarbete och/eller konstnärligt arbete i anslutning till påbyggnadsexamen Påbyggnadsstudier Uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen samt undervisnings- och institutionsförvaltningen eller mera krävande projektuppdrag Ansvar för det egna forskningsarbetet som en del av en projektgrupp	Uppgifter i anslutning till handledning av grundexamensstuderande eller ansvarsuppgifter i en projektgrupp	Högre högskoleexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: deltagande i handledningen av studerande, mera krävande uppgifter i anslutning till undervisnings- och institutionsförvaltningen, konstnärlig och/eller vetenskaplig behörighet förvärvas, ansvar för genomförandet av arbetet i en projektgrupp		
4	Forskningsarbete och/eller konstnärligt arbete i anslutning till påbyggnadsstudier Självständiga uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen, undervisnings- och/eller universitetsförvaltningen Alternativt: Självständigt forskningsarbete där metoderna bör behärskas väl	Assisterande undervisningsuppgifter eller självständiga undervisningsuppgifter i liten skala	Studier som motsvarar licentiatexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: allt mera självständiga undervisnings- och förvaltningsuppgifter, den konstnärliga och/eller vetenskapliga behörigheten ökar, mera krävande forskningsuppdrag och eventuellt ansvar för mindre projekt		

Nivå	Arbetets karaktär	Interaktiv förmåga och ansvar	Kompetens och kunskapsfärdigheter
5	**forskningsbetonade uppgifter:**		
	Självständigt forskningsarbete och/eller konstnärligt arbete Uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen och/eller universitetsförvaltningen	Handledning av kandidatlärdomsprov inom det egna forskningsområdet och/eller området för konstnärlig verksamhet Planering och genomförande av forskningsprojekt Ansvarig forskare eller ansvarig medlem i en forskningsgrupp och/eller ett konstnärligt projekt Vetenskapliga och/eller konstnärliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Doktorsexamen eller annan forskarutbildning
	Central skillnad jämfört med föregående: undervisnings- och forskningsuppgifterna beskrivs separat, vetenskaplig och/eller konstnärlig behörighet uppnås, mångsidigare undervisning, sakkunniguppgifter		
	undervisningsbetonade uppgifter:		
	Självständig undervisning I uppgiften ingår utvärdering och utveckling Institutionsuppgifter	Planering och genomförande av studiehelheter Undervisning på nivån för grundstudier Undervisning på grundexamensnivå Handledning av grundexamensstuderande	God förmåga att undervisa Konstnärliga meriter Det förutsätts att undervisningsområdet som helhet behärskas
	Central skillnad jämfört med föregående: undervisnings- och forskningsuppgifterna beskrivs separat		
6	**forskningsbetonade uppgifter:**		
	Självständigt forskningsarbete och/eller konstnärligt arbete Uppgifter i anslutning till den grundläggande undervisningen och i synnerhet påbyggnadsundervisningen, uppgifter i anslutning till universitetsförvaltningen	Organisatoriska ansvarsuppgifter inom forskning och/eller konstnärlig verksamhet och uppgifter i anslutning till att leda en forskningsgrupp och/eller ett konstnärligt projekt Anskaffning av finansiering Handledning av grundexamensstuderande i deras forskning inför lärdomsprov Vetenskapliga och/eller konstnärliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Doktorsexamen
	Central skillnad jämfört med föregående: vetenskaplig och/eller konstnärlig behörighet, ansvar för påbyggnadsutbildning, mångsidigare sakkunniguppgifter		
	undervisningsbetonade uppgifter:		
	Undervisningsarbete som värdesätts inom universitetssamfundet Institutionella och organisatoriska uppgifter	Undervisning på grundexamensnivå Handledning av lärdomsprov för magisterexamen Läroämnesansvar Att leda omfattande eller krävande kurser Ansvar för utveckling av utbildningen	För uppgiften krävs lång erfarenhet av undervisning och handledning God förmåga att undervisa Konstnärliga meriter och tillräcklig förmåga att undervisa
	Central skillnad jämfört med föregående: ökade krav på erfarenhet, läroämnesansvar, mera krävande utvecklingsuppgifter, handledning av lärdomsprov för magisterexamen		

Nivå	Arbetets karaktär	Interaktiv förmåga och ansvar	Kompetens och kunskapsfärdigheter
7	Konstnärligt arbete och undervisning som värdesätts inom konstsamfundet	Att upprätta och upprätthålla ett samarbetsnätverk inom konstarten och undervisningsområdet Planering och organisering av projekt Ansvar för användningen av resurser Ansvar för utbildningsprogrammet Ansvar för påbyggnadsutbildning Konstnärliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Mångsidig undervisningserfarenhet inom grundutbildning och/eller påbyggnadsutbildning Beredskap att ta ansvar för konstarten
	Central skillnad jämfört med föregående: undervisnings- och forskningsuppgifter i samma beskrivning, men uppgiften kan vara forsknings- eller undervisningsbetonad. Betydelsen av ansvar accentueras i verksamheten, mångsidighet i exempelvis undervisningserfarenhet eller i konstnärligt arbete, ökat behov av samarbete och ökad extern verksamhet		
8	Konstnärligt arbete och undervisning som värdesätts högt inom konstsamfundet	Att upprätta och upprätthålla ett konstnärligt samarbetsnätverk med hänsyn till internationalism Omfattande ansvar för den högsta undervisningen inom konstarten och dess utveckling Planering, organisering och samordning av projekt och konstproduktioner Ansvar för användningen av resurser för projekt och konstnärliga produktioner Ansvar för påbyggnadsutbildning Omfattande konstnärliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mångsidig undervisningserfarenhet på universitetsnivå eller särskilt påvisad förmåga att undervisa
	Central skillnad jämfört med föregående: mångsidiga uppgifter, omfattande uppgifter och ansvar, ingående kunskaper och accentuerad konstnärlig prestige, internationell dimension, behörighet som professor		
9	Konstnärligt arbete och undervisning som värdesätts högt inom konstsamfundet	Att upprätta och upprätthålla ett konstnärligt samarbetsnätverk, i synnerhet internationellt Omfattande ansvar för den högsta undervisningen inom konstarten och dess utveckling Planering, organisering och samordning av projekt och konstproduktioner och konstnätverk Omfattande ansvar för användningen av resurser för projekt och konstnärliga produktioner Ansvar för påbyggnadsutbildning Krävande konstnärliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mångsidig undervisningserfarenhet på universitetsnivå eller särskilt påvisad förmåga att undervisa
	Central skillnad jämfört med föregående: mångsidighet och bredd i fråga om konstnärlig prestige, uppgifter, ansvar och samarbetsnätverk accentueras		

Nivå	Arbetets karaktär	Interaktiv förmåga och ansvar	Kompetens och kunskapsfärdigheter
10	Konstnärligt arbete och undervisning som värdesätts mycket högt inom konstsamfundet	Att i omfattande grad upprätta och upprätthålla ett konstnärligt samarbetsnätverk, i synnerhet internationellt Omfattande ansvar för den högsta undervisningen inom konstarten och dess utveckling Strategisk planering, organisering och samordning av stora projekt och konstproduktioner och nätverk Omfattande ansvar för användningen av resurser för projekt och konstnärliga produktioner Omfattande ansvar för påbyggnadsutbildning, också att leda organisationen för påbyggnadsutbildning inom konstarten Mycket krävande konstnärliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mångsidig undervisningserfarenhet inom både grundutbildning och påbyggnadsutbildning
	Central skillnad jämfört med föregående: en mycket krävande nivå, för avancemang till nivån förutsätts mycket omfattande ansvar och uppgiftskrav		
11	Konstnärligt arbete på toppnivå och undervisning i anslutning till det	Att upprätta och upprätthålla omfattande konstnärliga samarbetsnätverk, i synnerhet internationellt Mycket omfattande ansvar för den högsta undervisningen inom konstarten och dess utveckling Strategisk planering, organisering och samordning av krävande projekt, konstproduktioner och nätverk Mycket omfattande ansvar för användningen av resurser för projekt och konstnärliga produktioner Exceptionellt krävande konstnärliga uppgifter Omfattande ansvar för påbyggnadsutbildning, också att leda organisationen för påbyggnadsutbildning inom konstarten Mycket krävande konstnärliga sakkunniguppgifter och sakkunniguppgifter i samhället	Behörighet som professor Mycket mångsidiga och omfattande forsknings- och undervisningserfarenheter
	Central skillnad jämfört med föregående: den mest krävande nivån, det är exceptionellt att avancera till nivån och för avancemang förutsätts mycket omfattande ansvar och uppgiftskrav		

Bilaga 2 KRAVNIVÅRAM FÖR ÖVRIG EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

Kravnivåkartan tillämpas vid arbetsvärdering som gäller andra anställda än de som arbetar med undervisnings- och forskningsuppgifter. Kartan tillämpas på uppgifter som omfattar genomförande av sådana utvecklings- och utredningsprojekt som inte kan jämställas med vetenskaplig grundforskning (t.ex. vid fortbildningscentraler eller motsvarande enheter). Kartan tillämpas också på uppgifter som omfattar forskning i liten utsträckning men som inte är egentliga forskningsuppdrag till sin grundläggande karaktär.

Med användning av främmande språk avses i kravnivåkartan uppgifter där personen måste använda flera språk än ett.

Inom värderingsfaktorerna anges förekomsten av alternativa faktorer på samma nivå med ordet eller. Förteckningarna är inte uttömmande utan tjänar som exempel, vilket innebär att alla punkter inte behöver uppfyllas i fråga om det arbete som värderas.

När det gäller kompetens (kunskaper och färdigheter) bör den typiska utbildning som nämns som förutsättning för kunnande inte uppfattas som behörighetsvillkor. Här avses i stället de förutsättningar som kunnandet på respektive nivå normalt baserar sig på.

De uppgifter som värderas kan omfatta sådana ansvarsuppgifter (t.ex. chefsansvar eller ekonomiskt ansvar) som inte nämns i reglementet eller arbetsordningen. I sådana fall bör ansvarsuppgifterna dock framgå närmare av arbetsbeskrivningen.

När arbetsuppgiftens kravnivå bestäms kan hänsyn tas till att arbetet utförs under svåra och farliga förhållanden.

Från och med kravnivå 8 gäller att kunnandet i sakkunniguppgifter inom biblioteksbranschen i typiska fall baserar sig på studier i informationsbranschen. För dem som sköter sakkunniguppgifter inom biblioteksbranschen ingår studier i informationsbranschen i typiska fall i universitetsexamen eller också har studier i informationsbranschen fullgjorts utöver någon annan universitetsexamen.

KRAVNIVÅKARTA

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:			
KRAVNIVÅ 2	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 2 har karaktär av instruerade praktiska uppgifter inom olika uppgiftsområden. Uppgifterna kan inläras genom en kort inskolning.	Arbetsuppgifterna utförs enligt anvisningarna och den givna prioritetsordningen. Anvisningarna och verksamhetssätten är vedertagna.	I arbetet krävs grundläggande muntliga och skriftliga kommunikationsfärdigheter samt sedvanlig samarbetsförmåga som medlem i arbetsgemenskapen.	I arbetet ingår ansvar för att det egna arbetet utförs som sig bör.	För uppgiften förutsätts praktiska kunskaper och färdigheter. Det kunnande som krävs kan också tillägnas i själva uppgiften.
KRAVNIVÅ 3	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 3 har karaktär av praktiska uppgifter inom olika uppgiftsområden. I arbetet förutsätts kännedom om den egna omvärlden samt färdigheter att använda de grundläggande verktygen inom branschen eller kännedom om vedertagna arbetsmetoder inom branschen.	Arbetsuppgifterna utförs enligt anvisningarna, som tidvis ändras. Medarbetaren bör i regel självständigt klara av arbetsuppgifterna och de normala situationer och problem som förekommer i arbetet. Arbetet kan omfatta flera arbetsuppgifter samtidigt, och det gäller att känna till de olika utsatta tiderna eller tidsplanerna för arbetsuppgifterna.	I arbetet krävs grundläggande muntliga och skriftliga kommunikationsfärdigheter samt förmåga att arbeta i grupp.	I arbetet ingår ansvar för utveckling av de egna arbetssätten och arbetsmetoderna.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på färdigheter som tillägnats genom grundläggande yrkesutbildning eller alternativt på motsvarande kunskaper och färdigheter som tillägnats genom arbetserfarenhet. I arbetet krävs förmåga att lära sig nya saker.

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	**För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:**			
KRAVNIVÅ 4	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 4 har karaktär av instruerade yrkesuppgifter inom olika uppgiftsområden. För uppgifterna förutsätts att vedertagna arbetsmetoder inom branschen behärskas. Till uppgifterna hör att tillämpa de föreskrifter, anvisningar, avtal e.dyl. som är kännetecknande för uppgiftsområdet.	För arbetsuppgifterna finns exempel, bestämmelser eller förfaranden som skall tillämpas i likartat upprepade situationer. Medarbetaren bör självständigt klara av arbetsuppgifterna och de normala situationer och problem som förekommer i arbetet. Arbetet kan omfatta flera arbetsuppgifter samtidigt, och det gäller att känna till de olika tidsplanerna och de utsatta tiderna för arbetsuppgifterna.	I arbetet krävs interaktiv förmåga *i fråga om något av följande*: • allmän kundservice eller rådgivning • dokumenthantering • strukturerad presentation av ärenden. Det kan också förutsättas att främmande språk används i arbetet.	I uppgifterna ingår ansvar för att verksamheten eller servicen löper som ett led i helheten, *t.ex.* • tillförlitlig information och tillförlitliga resultat • iakttagande av tidsplaner eller utsatta tider • lämpliga ämnen, arbetsredskap eller arbetssätt	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på färdigheter som tillägnats genom lämplig yrkesutbildning *eller alternativt* på motsvarande kunskaper och färdigheter som tillägnats genom arbetserfarenhet inom branschen. Det förutsätts att kunskaperna och färdigheterna upprätthålls på eget initiativ. Det kan förutsättas kännedom om innehållet i en viss universitetsverksamhet i vidare kretsar än inom den egna enheten eller kännedom om flera verksamheter på nivån för den närmaste arbetsmiljön.
KRAVNIVÅ 5	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 5 har karaktär av yrkesuppgifter inom olika uppgiftsområden. För uppgifterna förutsätts att arbetsmetoderna inom branschen behärskas.	För arbetsuppgifterna finns bestämmelser eller förfaranden som skall tillämpas i varierande situationer. I arbetet ingår flera uppgifter samtidigt, vilka bör ställas i prioritetsordning med beaktande av konsekvenserna.	I arbetet krävs interaktiv förmåga *i fråga om något av följande*: • individuella kundservice-, rådgivnings- eller handledningssituationer (också problemsituationer) • arbete i en föränderlig omgivning • skriftliga förberedelser • muntlig eller skriftlig presentation av sakkomplex. Det kan också förutsättas att främmande språk används i arbetet.	I arbetet ingår ansvar för att utveckla det egna uppgiftsområdet och arbetsmiljön och ansvar för att uppgifterna sköts som sig bör och på ett högklassigt sätt. Ansvaret kan gälla *t.ex.* • tillförlitlig information och tillförlitliga resultat • lämpliga ämnen, arbetsredskap eller arbetssätt	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på yrkesutbildning som hänför sig till uppgiftsområdet samt dessutom eventuellt arbetserfarenhet inom branschen eller i motsvarande *uppgifter, eller alternativt* på motsvarande kunskaper och färdigheter som tillägnats genom gedigen arbetserfarenhet inom branschen. Det förutsätts att ny kunskap tillägnas på eget initiativ ur olika källor och att användbarheten hos ny information bedöms.

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	**För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:**			
KRAVNIVÅ 6	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 6 har karaktär av krävande yrkesuppgifter inom olika uppgiftsområden. För uppgifterna förutsätts att arbetsmetoderna inom branschen behärskas självständigt.	Arbetsuppgifterna utförs självständigt med tillämpning av tillhörande information, bestämmelser och förfaranden och genom val av arbetsmetoder och arbetssätt. Avgöranden i det egna arbetet kan inverka på andras arbetsmetoder eller innehållet i andras arbete.	I arbetet krävs interaktiv förmåga *i fråga om något av följande*: • sammanjämkning av olika ståndpunkter • beredning eller sammanställning av sakkomplex • samarbete inom branschen med instanser eller intressentgrupper e.dyl. utanför universitetet • rättvis och ändamålsenlig organisering av arbetet inom en grupp. Det kan förutsättas att främmande språk används i situationer som är typiska för uppgiften.	I arbetet ingår ansvar *i fråga om något av följande*: • planerings- och utvecklingsansvar • ekonomiskt ansvar • ansvar för att verksamheten är tillbörlig, korrekt och högklassig. I arbetet kan ingå praktiskt ansvar som närmaste chef eller arbetsledare.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på kunskaper och färdigheter som tillägnats genom yrkesutbildning som lämpar sig för uppgiftsområdet eller genom yrkeshögskoleexamen samt dessutom eventuellt arbetserfarenhet inom branschen eller i motsvarande uppgifter. Det förutsätts att kompetensen upprätthålls och utvecklas på eget initiativ.
KRAVNIVÅ 7	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 7 har karaktär av uppgifter som kräver särskilda yrkeskunskaper inom olika uppgiftsområden.	Arbetsuppgifterna utförs självständigt med tillämpning av information, bestämmelser och förfaranden och med användning av professionellt specialiserade eller vetenskapliga metoder. Avgörandena kan förutsätta utredningsarbete.	I arbetet krävs interaktiv förmåga *i fråga om något av följande*: • muntlig eller skriftlig presentation av sakkomplex utgående från egen beredning • arbete i nätverk • rättvis och ändamålsenlig organisering av arbetet inom en grupp. Det kan förutsättas att främmande språk används i situationer som är typiska för branschen.	I arbetet ingår ansvar för uppgiftshelheten i fråga om *någon av följande* uppgiftshelheter: • planering och utveckling • uppföljning och rapportering • ekonomi • den dagliga verksamheten. I arbetet kan ingå praktiskt ansvar som närmaste chef eller arbetsledare.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på kunskaper och färdigheter som tillägnats genom yrkeshögskoleexamen. Dessutom kan det förutsättas arbetserfarenhet i motsvarande uppgifter. Det förutsätts att kompetensen upprätthålls och utvecklas på eget initiativ samt att användbarheten för och riktigheten hos information som fås ur olika källor bedöms.

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	**För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:**			
KRAVNIVÅ 8	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 8 har karaktär av sakkunniguppgifter, såsom utrednings-, forsknings-*, planerings- eller utvecklingsuppgifter eller ansvarsuppgifter inom en uppgiftshelhet. * Se mom. 1 på första sidan av bilaga 2.	Arbetsuppgifterna utförs självständigt med tillämpning av tillhörande information och bestämmelser eller vetenskapliga metoder eller metoder inom expertisområdet. För uppgiften förutsätts dessutom förmåga att analysera information och tänka kreativt för att utforma ett visst sakkomplex.	I arbetet krävs interaktiv förmåga *i fråga om något av följande*, vid behov även på främmande språk: • muntlig eller skriftlig presentation av självständigt utformade sakkomplex • samarbets-, kommunikations-, handlednings- eller undervisningsförmåga i olika situationer • upprätthållande och nyttjande av nätverk också utanför universitetet. I samarbetet med intressentgrupper kan det förutsättas förmåga att förhandla.	I arbetet ingår ansvar *i fråga om något av följande*: • omfattande uppföljnings- och rapporteringsuppgifter • utredningsuppgifter • i fråga om en uppgiftshelhet, en funktion, en serviceform, en tillämpning, en process för kundförhållande e.dyl. - planering - utveckling - samordning och anvisningar - marknadsföring - kontroll - behärskande av kunskapsstoff • behärskande av ett visst sakkomplex i vidare kretsar än inom den egna enheten eller på nivån för hela universitetet. I arbetet kan ingå ansvar som chef eller arbetsledare.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på kunskaper och färdigheter som tillägnats genom examen vid ett universitet. Dessutom kan det förutsättas mångsidig arbetserfarenhet eller sakkunskap inom branschen. Det kan krävas övergripande kännedom om en viss universitetsverksamhet och dess verksamhetssätt och nätverk. Det förutsätts att kompetensen upprätthålls, breddas och fördjupas på eget initiativ.

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	**För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:**			
KRAVNIVÅ 9	**Problemlösnings- och organisationsförmåga:**	**Interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 9 har karaktär av krävande sakkunniguppgifter, såsom krävande planerings-, forsknings-* eller utvecklingsuppgifter eller ansvars- eller **chefsuppgifter** inom en uppgiftshelhet. * Se mom. 1 på första sidan av bilaga 2.	Arbetsuppgifterna utförs självständigt genom tillämpning av specialiserade eller vetenskapliga metoder inom expertisområdet och genom analys av information som hänför sig till situationen och genom identifiering av utvecklingsbehov. I arbetet ingår självständiga • sakkunnig- • organiserings- • samordnings- • planerings- eller • **chefs**uppgifter.	I arbetet krävs interaktiv förmåga *i fråga om något av följande*, vid behov även på främmande språk: • muntlig eller skriftlig presentation av självständigt utformade omfattande sakkomplex • samarbets-, kommunikations-, handlednings- eller undervisningsförmåga i olika situationer • upprätthållande och nyttjande av nätverk också utanför universitetet. I samarbetet med intressentgrupper förutsätts ofta förmåga att förhandla.	I arbetet ingår övergripande ansvar i fråga om *något av följande*: • omfattande uppföljnings- och rapporteringsuppgifter • självständiga utredningsuppgifter • i fråga om en omfattande uppgiftshelhet, en funktion, en serviceform, en tillämpning, en process för kundförhållande e.dyl. - utveckling - samordning och anvisningar - marknadsföring - kontroll - vidsträckt eller ingående behärskande av kunskapsstoff • ansvar för verksamheten och utvecklingen av verksamheterna inom expertisområdet • behärskande av ett visst sakkomplex i vidare kretsar än inom den egna enheten eller på nivån för hela universitetet. I arbetet kan ingå ansvar som chef eller arbetsledare eller ekonomiskt ansvar för den samlade verksamheten.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på kunskaper och färdigheter som tillägnats genom högre högskoleexamen. Dessutom kan det förutsättas omfattande och mångsidig arbetserfarenhet eller ingående sakkunskap. Det kan krävas övergripande kännedom om en viss universitetsverksamhet och dess verksamhetssätt och nätverk. Det förutsätts att kompetensen utvecklas, breddas och fördjupas kontinuerligt och på eget initiativ.

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	**För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:**		
KRAVNIVÅ 10	**Problemlösnings- och organisationsförmåga samt interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 10 har karaktär av specialsakkunniguppgifter eller uppgifter som högsta chef, såsom planerings- eller utvecklingsuppgifter eller uppgifter som högsta chef eller **chefsuppgifter** inom ett visst område eller en viss helhet.	I uppgiften ingår att göra upp planer eller träffa avgöranden som påverkar en enhet, en verksamhet eller en helhet. Tolkningar bör utformas som grund för lösningarna. Det förutsätts förmåga att organisera komplexa helheter samt att sammanjämka olika synpunkter. I arbetet krävs mångsidig förmåga att samarbeta, arbeta i nätverk, kommunicera och förhandla, vid behov även på främmande språk. I **chefs**uppgifter krävs ledarförmåga.	I arbetet ingår övergripande ansvar i fråga om något av följande: • övergripande ansvar inom det egna specialområdet • planerings- och utvecklingsansvar för en omfattande uppgiftshelhet • självständiga utredningsuppgifter som förutsätter specialsakkunskap • chefs- eller ledaransvar för en enhet eller en omfattande helhet • behärskande av ett visst sakkomplex i allmänhet på universitetsnivå. Arbetet kan vara förenat med verksamhet som representant för enheten eller universitetet inom det egna expertisområdet eller i expertisnätverket.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på kunskaper som tillägnats genom högre högskoleexamen, utöver vilka det kan förutsättas omfattande och mångsidig arbetserfarenhet eller ingående specialsakkunskap. I arbetet förutsätts kontinuerlig utvärdering och utveckling av verksamheten.
KRAVNIVÅ 11	**Problemlösnings- och organisationsförmåga samt interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 11 har karaktär av krävande specialsakkunniguppgifter eller krävande uppgifter som högsta chef eller **chefs**uppgifter inom en grupp, en enhet, ett ansvarsområde e.d. Uppgifterna kan vara förenade med personalansvar eller ekonomiskt ansvar.	I uppgiften ingår att göra upp viktiga planer eller träffa viktiga avgöranden som påverkar en enhet eller en verksamhet. Nya tolkningsförfaranden eller handlingssätt bör utformas som grund för lösningarna. Det förutsätts förmåga att organisera komplexa helheter samt att sammanjämka olika synpunkter. I arbetet krävs mångsidig förmåga att samarbeta, arbeta i nätverk, kommunicera och förhandla, vid behov även på främmande språk. I chefsuppgifter krävs ledarförmåga.	I arbetet ingår övergripande ansvar för en enhet, ett ansvarsområde, ett specialområde, ett omfattande sakkomplex eller en verksamhet. *Ansvaret kan bestå av* • chefsansvar • planerings- och utvecklingsansvar • ekonomiskt ansvar. Arbetet kan vara förenat med verksamhet som representant för universitetet inom det egna expertisområdet.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på kunskaper som tillägnats genom högre högskoleexamen, utöver vilka det kan förutsättas omfattande och mångsidig arbetserfarenhet eller ingående specialsakkunskap eller alternativt vetenskaplig påbyggnadsexamen. I arbetet förutsätts kontinuerlig utvärdering och utveckling av verksamheten.

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	**För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:**		
KRAVNIVÅ 12	**Problemlösnings- och organisationsförmåga samt interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 12 har karaktär av ledande specialsakkunniguppgifter eller **chefs**- eller ledningsuppgifter inom en enhet, en verksamhet e.d.	I uppgiften ingår att, också utan formell **chefsposition**, dra upp strategiska riktlinjer och fatta strategiska beslut som påverkar en enhet eller verksamhet. I arbetet krävs ledarförmåga och utövande av inflytande på beslutsfattare, myndigheter, forskarsamhället eller andra intressentgrupper.	I arbetet ingår övergripande ansvar för utvecklingen eller ledningen av en verksamhetsenhet eller någon annan helhet.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på högre högskoleexamen eller vetenskaplig påbyggnadsexamen. Dessutom förutsätts mångsidig arbetserfarenhet eller ingående specialkunnande.
KRAVNIVÅ 13	**Problemlösnings och organisationsförmåga samt interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 13 har karaktär av ledande specialsakkunniguppgifter eller ledningsuppgifter inom en enhet, en verksamhet e.d.	I uppgiften ingår att dra upp strategiska riktlinjer och fatta strategiska beslut som påverkar en enhet eller verksamhet. I arbetet krävs ledarförmåga och vittgående utövande av inflytande på beslutsfattare, myndigheter, forskarsamhället eller andra intressentgrupper.	I arbetet ingår ansvar för utvecklingen eller ledningen av en större verksamhetsenhet eller någon annan helhet och ansvar för de resurser som behövs.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på högre högskoleexamen eller vetenskaplig påbyggnadsexamen. Dessutom förutsätts mångsidig arbetserfarenhet eller ingående specialkunnande. För uppgiften förutsätts erfarenhet av chefsuppgifter i en sakkunnigorganisation.

NIVÅ OCH ALLMÄN BESKRIVNING	**För arbetsuppgifter enligt nivån krävs följande kunskaper och färdigheter och arbetsuppgifterna omfattar följande ansvarsuppgifter:**		
KRAVNIVÅ 14	**Problemlösnings och organisationsförmåga samt interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 14 har karaktär av mycket krävande internationella eller därmed jämförbara sakkunniguppgifter eller mycket krävande ledningsuppgifter.	I uppgiften ingår att fatta strategiska beslut och avgöranden, och det förutsätts förmåga att identifiera risker överväga, välja och motivera i samband med beslutsfattande i konfliktsituationer. I arbetet ingår omfattande växelverkan med intressentgrupper, även internationellt. För arbetet krävs god ledarförmåga.	I arbetet ingår ansvar för samordningen och ledningen av en stor verksamhetsenhet, omfattande helheter eller projekt och ansvar för de resurser som behövs. I uppgiften ingår mycket omfattande ansvar för långsiktiga eller vittgående strategiska lösningar som påverkar organisationens verksamhet, sakkunnigområdet eller uppgiftsområdet.	Det *kunnande* som förutsätts för arbetet *baserar sig i typiska fall* på högre högskoleexamen eller vetenskaplig påbyggnadsexamen. Dessutom förutsätts mångsidig arbetserfarenhet eller ingående specialkunnande. För uppgiften förutsätts erfarenhet av att leda en sakkunnigorganisation.
KRAVNIVÅ 15	**Problemlösnings och organisationsförmåga samt interaktiv förmåga:**	**Ansvar:**	**Kompetens och kunskapsfärdigheter:**
Arbeten på kravnivå 15 har karaktär av mycket krävande internationella sakkunniguppgifter eller mycket krävande ledningsuppgifter.	Som kravnivå 14.	I arbetet ingår ansvar för strategin för en omfattande organisation eller ett internationellt projekt. I uppgiften ingår mycket omfattande personal- och ledaransvar.	Som kravnivå 14.

Bilaga 3 VÄRDERINGSSYSTEMET FÖR UNDERVISNINGS- OCH FORSKNINGSPERSONALENS INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONER

Systemet för värdering av den individuella arbetsprestationen omfattar de sätt, på vilka personens arbetsprestation värderas, de vid värderingen använda värderingsfaktorerna och värderingsskalan. I kollektivavtalet avtalas hur personens prestation påverkar den individuella lönedelen.

Värderingssamtalet är en viktig del av chefsuppgiften och personalledningen samt växelverkan mellan arbetstagaren och dennes chef. Ett lyckat värderingssamtal förutsätter omsorgsfull förberedelse.

1. Värdering av den individuella arbetsprestationen

Den individuella lönedelen fastställs på basis av hur personen har klarat av de i arbetsplanen eller på motsvarande sätt uppställda målen och uppgifterna. Då man värderar den individuella arbetsprestationen eller meriterna beaktas verksamhetsomgivningen samt omfattningen och kvaliteten av den internationella verksamhet och växelverkan som uppgiften förutsätter.

Undervisnings- och forskningspersonalens individuella prestationer värderas övergripande i relation till arbetsplanen. De preciserande prestationskriterier som skall tillämpas på en person bestäms utifrån arbetsuppgifterna med beaktande av eventuella universitetsspecifika preciseringar. Ifall personen endast har undervisningsuppgifter eller forskningsuppgifter, värderas arbetsprestationen endast utgående från dessa uppgifter.

Personens arbetsprestation värderas enligt huvudkriterierna som ett totaltal på basis av vilket personens prestationskategori och individuella prestationsprocent fastställs.

Som grund för värderingen samlas de till den individuella arbetsprestationen hörande meriterna in och dokumenteras för minst de två föregående åren. Eventuella universitetsvisa preciserande nivåkriterier ska bestämmas redan innan prestationsvärderingen inleds.

Undervisnings- och forskningspersonalen ska, innan värderingssamtalet förs, göra upp en förteckning över sina meriter enligt sina arbetsuppgifter (antalet publikationer, pedagogiska meriter osv.) Chefen granskar inkomsten och gör på basis av dem ett förslag till värdering av arbetsprestationen och till prestationskategori och prestationsprocent. Särskilt bedömning som avviker från den arbetsprestation som fyller uppgiftens krav ska motiveras.

Därefter värderar arbetsgivaren enligt universitetets värderingspraxis arbetsprestationerna så att meriterna för en viss uppgift jämförs med meriterna för andra som är verksamma i samma uppgifter, i samma kravnivågrupper och i motsvarande uppgifter. Med andra ord ska meriterna för en person som finns på en viss nivå jämföras med meriterna för personer som verkar i uppgifter av samma svårighet.

Ifall värderingsresultatet enligt arbetstagarens åsikt inte motsvarar hans/hennes uppfattning om arbetsprestationen, antecknar arbetstagaren sin uppfattning jämte motiveringar i sammandraget över värderingen.

2. Värderingskriterier / faktorer

Huvudkriterierna för värdering av arbetsprestationen för undervisnings- och forskningspersonal är:

1. Pedagogiska meriter
2. Forskningsmeriter
3. Meriter i samhället och inom universitetssamfundet

Den individuella arbetsprestationen värderas i relation till arbetsuppgifterna och arbetsplanen eller på övrigt motsvarande sätt uppställda mål.

2.1. Pedagogiska meriter

Då man värderar arbetstagarens undervisningsmässiga meriter fästs uppmärksamhet vid t.ex.

- pedagogiska färdigheter
- pedagogisk behörighet och utbildning och dess utnyttjande i undervisningen
- annan kompetens som gagnar undervisningen och kompetens som kommer av undervisningserfarenhet
- utveckling av undervisningen och deltagande i allmänna uppgifter för utveckling av undervisningen
- handledning av studerande, från framskridande av studierna till handledning av studenternas examina
- produktion av läromedel
- deltagande i internationell undervisning
- pris och utmärkelser i anslutning undervisningen
- skapande av nätverk i anslutningen till undervisningen, dess underhåll och deltagande i nätverken

2.2. Forskningsmeriter

Då man värderar arbetstagarens forskningsmeriter beaktas t.ex.

- vetenskapliga och konstnärliga publikationer (särskilt referee-publikationer)
- internationellt forskningssamarbete
- handledda fortsättningsstudier och disputationer
- anskaffning av extern finansiering och dess förvaltning
- förvärvad vetenskaplig eller konstnärlig behörighet (examina eller docent)
- vetenskapliga eller konstnärliga expertuppgifter (opponentskap, begärda utlåtanden)
- aktning uppnådd inom vetenskapsområdet och universitetssamfundet
- pris och utmärkelser i anslutning till vetenskapliga och konstnärliga meriter

- därtill konstnärliga förtjänster med beaktande av anvisningar i de olika universiteten

Då man värderar forskningsmeriter hos en doktorand beaktas lärdomsprovets framskridande enligt forskningsplanen och annan framgång i lärdomsprovet (avhandling osv.)

2.3. Meriter i samhället och inom universitetssamfundet

Då man värderar arbetstagarens förtjänster inom universitetet och i samhället fästs uppmärksamhet vid t.ex.

- engagemang i arbetet och arbetsgemenskapen
- deltagande i uppgifter inom universitetssamfundet
- samarbetsförmåga
- samarbete med intressentgrupper i den omfattning uppgiften förutsätter
- samhälleliga expertuppgifter

I fråga om arbetstagare som arbetar i chefsuppgifter värderas framgång och utveckling i lednings- och chefsarbetet (inkl. deltagande i lednings- och chefsutbildning) och chefsfärdigheter i allmänhet samt färdigheter att fungera som akademisk ledare. Vid värderingen beaktas hur chefen stöder, sporrar och motiverar arbetstagarna att nå sina mål och hur chefen skapar en positiv, fungerande och handlingskraftig arbetsgemenskap.

Därtill värderas helhetsekonomisk och omsorgsfull resursanvändning i alla uppgifter inom personens ansvarsområde.

3. Värderingsskala

Prestationskategorierna som tillämpas fastställs enligt följande:

Prestationskategori IV Arbetsprestationerna är utomordentliga och överskrider både kvantitativt och kvalitativt alla prestationskrav och mål som uppställts för personen.

Prestationskategori III Arbetsprestationerna uppfyller på ett utmärkt sätt alla prestationskrav. Prestationerna överskrider på vissa punkter både kvantitativt och kvalitativt de mål som uppställts för personen.

Prestationskategori II Arbetsprestationerna uppfyller väl prestationskraven och de mål som uppställts för personen. Högklassiga prestationer inom de viktigaste uppgiftsområdena.

Prestationskategori I Arbetsprestationerna uppfyller de grundläggande prestationskraven och en del av de mål som uppställts för personen. Det förutsätts dock utveckling inom vissa delområden.

Bilaga 4 VÄRDERINGSSYSTEMET FÖR DEN ÖVRIGA EXPERT- OCH STÖDPERSONALENS INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONER

Systemet för värdering av den individuella arbetsprestationen omfattar de sätt, på vilka personens arbetsprestation värderas, de vid värderingen använda värderingsfaktorerna och värderingsskalan. I kollektivavtalet avtalas hur personens prestation påverkar den individuella lönedelen.

Värderingssamtalet är en viktig del av chefsuppgiften och personalledningen samt växelverkan mellan arbetstagaren och dennes chef. Ett lyckat värderingssamtal förutsätter omsorgsfull förberedelse. Arbetstagaren kan förbereda sig t.ex. genom att på förhand värdera sin egen arbetsprestation. Vardera parten ska för samtalet reservera tid som är fredad från andra arbetsuppgifter.

1. Värdering av den individuella arbetsprestationen

Värderingen av arbetstagarens individuella arbetsprestation sker i samband med värderingssamtalet. Föremål för värderingen är hur personen klarar av de i sin arbetsbeskrivning definierade arbetsuppgifterna och de av arbetsgivaren i övrigt ålagda arbetsuppgifterna samt de mål som man i samband med föregående utvecklingssamtal eller på motsvarande sätt har ställt upp.

Personens arbetsprestation värderas enligt nedan definierade tre huvudkriterier. Underkriterier används som grund för värdering av varje huvudkriterium, men de värderas inte självständigt.

Chefen värderar arbetstagarens arbetsprestation och antecknar resultatet av bedömningen samt motiveringarna, vilka delges arbetstagaren. Chefen ger på basis av sin bedömning ett förslag till prestationskategori och prestationsprocent. Ifall bedömningen enligt arbetstagarens åsikt inte motsvarar hans/hennes uppfattning om arbetsprestationen, antecknar arbetstagaren sin uppfattning jämte motiveringar. Arbetsgivaren fastställer prestationskategorin och prestationsprocenten bl.a. i relation till prestationsbedömningens motiveringar och de allmänna värderingsriktlinjerna och i relation till de prestationer som andra personer i uppgifter av samma svårighet uppvisar.

Särskilt bedömning som avviker från den arbetsprestation som fyller uppgiftens krav ska motiveras.

2. Värderingskriterier / faktorer

Huvudkriterierna för värdering av den individuella arbetsprestationen för övrig expert- och stödpersonal är:

2.1. Yrkeskunskap

Kunnande; när kunnandet värderas granskas bland annat

- hur personen behärskar sitt uppgiftsområde som helhet; kunskaper, färdigheter, metoder och redskap
- hur personer upprätthåller sin yrkesskicklighet
- hur personen klarar av att koncentrera sig på det väsentliga

Utveckling; när utvecklingen värderas granskas bland annat

- hur personen svarar på nya utmaningar och idéer och hur han eller hon förhåller sig till nya uppgifter och verksamhetssätt
- aktivitet när det gäller att utveckla det egna arbetet
- hur personen utvecklar sitt kunnande

Mångkunnighet/specialkunnande; när mångkunnigheten/specialkunnandet värderas granskas bland annat

- om personen har kunnande som är bredare än den grundläggande uppgiften och som är till nytta för arbetsgemenskapen eller specialkompetens eller specialsakkunskaper
- den generella mångsidigheten hos medarbetarens kunnande eller specialkompetens som kan utnyttjas inom arbetsgemenskapen

2.2. Ansvar i arbetet och verksamhet i arbetsgemenskapen

Initiativtagande; när initiativtagandet värderas granskas bland annat

- hur initiativtagande personen är i sitt arbete
- hur initiativtagande personen är när det gäller att utveckla verksamhetssätten och arbetsgemenskapen

Samarbetsförmåga; när samarbetsförmågan värderas granskas bland annat

- hur personen samarbetar inom arbetsgemenskapen och med utomstående aktörer och intressentgrupper
- hur personen främjar social gemenskap och ett gott klimat
- hur personen handlar i konfliktsituationer

Engagemang i arbetet och arbetsgemenskapen; när engagemanget värderas granskas bland annat

- hur personen deltar i utvecklingen av arbetsgemenskapen
- hur personen iakttar gemensamt överenskomna verksamhetssätt
- hur personen engagerar sig i sina arbetsuppgifter och i målen för arbetsgemenskapen
- i vilken grad personen deltar i utförandet av universitetssamfundets uppgifter

I fråga om arbetstagare som arbetar i chefsuppgifter värderas framgång och utveckling i lednings- och chefsarbetet (inkl. deltagande i lednings- och chefsutbildning) och chefsfärdigheter i allmänhet. Vid värderingen beaktas hur chefen stöder, sporrar och motiverar arbetstagarna att nå sina mål och hur chefen skapar en positiv, fungerande och handlingskraftig arbetsgemenskap.

2.3. Kvalitet och resultat

Driftighet; när driftigheten värderas granskas bland annat

- hur till exempel de kvantitativa mål eller de mål enligt tidsplaner som uppställts för medarbetaren uppnås

Arbetets kvalitet; när arbetets kvalitet värderas granskas bland annat

- kvaliteten på arbetet i relation till kraven på och målen för arbetsuppgifterna

Hushållning med resurser; när resurshushållningen värderas granskas bland annat

- den samlade resurshushållningen vid utförandet av arbetsuppgifterna
- omsorgsfullhet när resurser används

3. Värderingsskala

Prestationskategorierna som tillämpas fastställs enligt följande:

Prestationskategori IV Arbetsprestationerna är utomordentliga och överskrider både kvantitativt och kvalitativt alla prestationskrav och mål som uppställts för personen.

Prestationskategori III Arbetsprestationerna uppfyller på ett utmärkt sätt alla prestationskrav. Prestationerna överskrider på vissa punkter både kvantitativt och kvalitativt de mål som uppställts för personen.

Prestationskategori II Arbetsprestationerna uppfyller väl prestationskraven och de mål som uppställts för personen. Högklassiga prestationer inom de viktigaste uppgiftsområdena.

Prestationskategori I Arbetsprestationerna uppfyller de grundläggande prestationskraven och en del av de mål som uppställts för personen. Det förutsätts dock utveckling inom vissa delområden.

Bilaga 5 LÖNETABELLER

Löner enligt kravnivågrupp 1.7.2025

Undervisnings- och forskningspersonal

Uppgiftens kravnivå	Uppgiftsbunden lönedel
1	2 074,47 €
2	2 281,48 €
3	2 506,10 €
4	2 844,66 €
5	3 293,89 €
6	3 841,13 €
7	4 428,24 €
8	5 354,16 €
9	6 030,64 €
10	6 825,50 €
11	7 889,68 €

Prestationskategori	Procent för den individuella lönedelen
I	minst 6 % - högst 19 %
II	över 19 % - högst 31 %
III	över 31 % - högst 42 %
IV	över 42 % - högst 50 %

Övrig expert- och stödpersonal

Uppgiftens kravnivå	Uppgiftsbunden lönedel
2	1 843,13 €
3	2 002,76 €
4	2 106,80 €
5	2 222,00 €
6	2 348,48 €
7	2 531,78 €
8	2 857,26 €
9	3 294,03 €
10	3 800,12 €
11	4 333,82 €
12	4 908,48 €
13	5 550,04 €
14	6 320,29 €
15	7 065,20 €

Prestationskategori	Procent för den individuella lönedelen
I	minst 6 % - högst 19 %
II	över 19 % - högst 31 %
III	över 31 % - högst 42 %
IV	över 42 % - högst 50 %

Löner enligt kravnivågrupp 1.6.2026

Undervisnings- och forskningspersonal

Uppgiftens kravnivå	Uppgiftsbunden lönedel
1	2 120,11 €
2	2 331,67 €
3	2 561,23 €
4	2 907,24 €
5	3 366,36 €
6	3 925,63 €
7	4 525,66 €
8	5 471,95 €
9	6 163,31 €
10	6 975,66 €
11	8 063,25 €

Prestationskategori	Procent för den individuella lönedelen
I	minst 6 % - högst 19 %
II	över 19 % - högst 31 %
III	över 31 % - högst 42 %
IV	över 42 % - högst 50 %

Övrig expert- och stödpersonal

Uppgiftens kravnivå	Uppgiftsbunden lönedel
2	1 883,68 €
3	2 046,82 €
4	2 153,15 €
5	2 270,88 €
6	2 400,15 €
7	2 587,48 €
8	2 920,12 €
9	3 366,50 €
10	3 883,72 €
11	4 429,16 €
12	5 016,47 €
13	5 672,14 €
14	6 459,34 €
15	7 220,63 €

Prestationskategori	Procent för den individuella lönedelen
I	minst 6 % - högst 19 %
II	över 19 % - högst 31 %
III	över 31 % - högst 42 %
IV	över 42 % - högst 50 %

Löner enligt kravnivågrupp 1.6.2027

Undervisnings- och forskningspersonal

Uppgiftens kravnivå	Uppgiftsbunden lönedel
1	2 162,51 €
2	2 378,30 €
3	2 612,45 €
4	2 965,38 €
5	3 433,69 €
6	4 004,14 €
7	4 616,17 €
8	5 581,39 €
9	6 286,58 €
10	7 115,17 €
11	8 224,52 €

Prestationskategori	Procent för den individuella lönedelen
I	minst 6 % - högst 19 %
II	över 19 % - högst 31 %
III	över 31 % - högst 42 %
IV	över 42 % - högst 50 %

Övrig expert- och stödpersonal

Uppgiftens kravnivå	Uppgiftsbunden lönedel
2	1 921,35 €
3	2 087,76 €
4	2 196,21 €
5	2 316,30 €
6	2 448,15 €
7	2 639,23 €
8	2 978,52 €
9	3 433,83 €
10	3 961,39 €
11	4 517,74 €
12	5 116,80 €
13	5 785,58 €
14	6 588,53 €
15	7 365,04 €

Prestationskategori	Procent för den individuella lönedelen
I	minst 6 % - högst 19 %
II	över 19 % - högst 31 %
III	över 31 % - högst 42 %
IV	över 42 % - högst 50 %

Löner enligt kravnivågrupp 1.7.2025

Undervisnings- och forskningspersonal

Uppgiftens kravnivå		Prestationskategori I			Prestationskategori II			Prestationskategori III			Prestationskategori IV		
		Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns
		Minst 6 %		Högst 19 %	Över 19 %		Högst 31 %	Över 31 %		Högst 42 %	Över 42 %		Högst 50 %
1	2 074,47 €	2 198,94 €	-	2 468,62 €	2 468,63 €	-	2 717,56 €	2 717,57 €	-	2 945,75 €	2 945,76 €	-	3 111,71 €
2	2 281,48 €	2 418,37 €	-	2 714,96 €	2 714,97 €	-	2 988,74 €	2 988,75 €	-	3 239,70 €	3 239,71 €	-	3 422,22 €
3	2 506,10 €	2 656,47 €	-	2 982,26 €	2 982,27 €	-	3 282,99 €	3 283,00 €	-	3 558,66 €	3 558,67 €	-	3 759,15 €
4	2 844,66 €	3 015,34 €	-	3 385,15 €	3 385,16 €	-	3 726,50 €	3 726,51 €	-	4 039,42 €	4 039,43 €	-	4 266,99 €
5	3 293,89 €	3 491,52 €	-	3 919,73 €	3 919,74 €	-	4 315,00 €	4 315,01 €	-	4 677,32 €	4 677,33 €	-	4 940,84 €
	Kravtillägg	3 781,56 €	-	4 245,34 €	4 245,35 €	-	4 673,44 €	4 673,45 €	-	5 065,86 €	5 065,87 €	-	5 351,27 €
6	3 841,13 €	4 071,60 €	-	4 570,94 €	4 570,95 €	-	5 031,88 €	5 031,89 €	-	5 454,40 €	5 454,41 €	-	5 761,70 €
	Kravtillägg	4 382,77 €	-	4 920,28 €	4 920,29 €	-	5 416,44 €	5 416,45 €	-	5 871,25 €	5 871,26 €	-	6 202,03 €
7	4 428,24 €	4 693,93 €	-	5 269,61 €	5 269,62 €	-	5 800,99 €	5 801,00 €	-	6 288,10 €	6 288,11 €	-	6 642,36 €
	Kravtillägg	5 184,67 €	-	5 820,53 €	5 820,54 €	-	6 407,47 €	6 407,48 €	-	6 945,51 €	6 945,52 €	-	7 336,80 €
8	5 354,16 €	5 675,41 €	-	6 371,45 €	6 371,46 €	-	7 013,95 €	7 013,96 €	-	7 602,91 €	7 602,92 €	-	8 031,24 €
	Kravtillägg	6 033,95 €	-	6 773,96 €	6 773,97 €	-	7 457,05 €	7 457,06 €	-	8 083,21 €	8 083,22 €	-	8 538,60 €
9	6 030,64 €	6 392,48 €	-	7 176,46 €	7 176,47 €	-	7 900,14 €	7 900,15 €	-	8 563,51 €	8 563,52 €	-	9 045,96 €
	Kravtillägg	6 813,76 €	-	7 649,41 €	7 649,42 €	-	8 420,78 €	8 420,79 €	-	9 127,86 €	9 127,87 €	-	9 642,11 €
10	6 825,50 €	7 235,03 €	-	8 122,35 €	8 122,36 €	-	8 941,41 €	8 941,42 €	-	9 692,21 €	9 692,22 €	-	10 238,25 €
	Kravtillägg	7 799,05 €	-	8 755,53 €	8 755,54 €	-	9 638,45 €	9 638,46 €	-	10 447,78 €	10 447,79 €	-	11 036,39 €
11	7 889,68 €	8 363,06 €	-	9 388,72 €	9 388,73 €	-	10 335,48 €	10 335,49 €	-	11 203,35 €	11 203,36 €	-	11 834,52 €

Löner enligt kravnivågrupp 1.6.2026

Undervisnings- och forskningspersonal

Uppgiftens kravnivå		Prestationskategori I			Prestationskategori II			Prestationskategori III			Prestationskategori IV		
		Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns
		Minst 6 %		Högst 19 %	Över 19 %		Högst 31 %	Över 31 %		Högst 42 %	Över 42 %		Högst 50 %
1	2 120,11 €	2 247,32 €	-	2 522,93 €	2 522,94 €	-	2 777,34 €	2 777,35 €	-	3 010,56 €	3 010,57 €	-	3 180,17 €
2	2 331,67 €	2 471,57 €	-	2 774,69 €	2 774,70 €	-	3 054,49 €	3 054,50 €	-	3 310,97 €	3 310,98 €	-	3 497,51 €
3	2 561,23 €	2 714,90 €	-	3 047,86 €	3 047,87 €	-	3 355,21 €	3 355,22 €	-	3 636,95 €	3 636,96 €	-	3 841,85 €
4	2 907,24 €	3 081,67 €	-	3 459,62 €	3 459,63 €	-	3 808,48 €	3 808,49 €	-	4 128,28 €	4 128,29 €	-	4 360,86 €
5	3 366,36 €	3 568,34 €	-	4 005,97 €	4 005,98 €	-	4 409,93 €	4 409,94 €	-	4 780,23 €	4 780,24 €	-	5 049,54 €
	Kravtillägg	3 864,76 €	-	4 338,74 €	4 338,75 €	-	4 776,26 €	4 776,27 €	-	5 177,31 €	5 177,32 €	-	5 469,00 €
6	3 925,63 €	4 161,17 €	-	4 671,50 €	4 671,51 €	-	5 142,58 €	5 142,59 €	-	5 574,39 €	5 574,40 €	-	5 888,45 €
	Kravtillägg	4 479,19 €	-	5 028,52 €	5 028,53 €	-	5 535,60 €	5 535,61 €	-	6 000,42 €	6 000,43 €	-	6 338,47 €
7	4 525,66 €	4 797,20 €	-	5 385,54 €	5 385,55 €	-	5 928,61 €	5 928,62 €	-	6 426,44 €	6 426,45 €	-	6 788,49 €
	Kravtillägg	5 298,74 €	-	5 948,58 €	5 948,59 €	-	6 548,43 €	6 548,44 €	-	7 098,31 €	7 098,32 €	-	7 498,21 €
8	5 471,95 €	5 800,27 €	-	6 511,62 €	6 511,63 €	-	7 168,25 €	7 168,26 €	-	7 770,17 €	7 770,18 €	-	8 207,93 €
	Kravtillägg	6 166,69 €	-	6 922,98 €	6 922,99 €	-	7 621,10 €	7 621,11 €	-	8 261,04 €	8 261,05 €	-	8 726,45 €
9	6 163,31 €	6 533,11 €	-	7 334,34 €	7 334,35 €	-	8 073,94 €	8 073,95 €	-	8 751,90 €	8 751,91 €	-	9 244,97 €
	Kravtillägg	6 963,66 €	-	7 817,69 €	7 817,70 €	-	8 606,03 €	8 606,04 €	-	9 328,67 €	9 328,68 €	-	9 854,23 €
10	6 975,66 €	7 394,20 €	-	8 301,04 €	8 301,05 €	-	9 138,11 €	9 138,12 €	-	9 905,44 €	9 905,45 €	-	10 463,49 €
	Kravtillägg	7 970,63 €	-	8 948,16 €	8 948,17 €	-	9 850,49 €	9 850,50 €	-	10 677,63 €	10 677,64 €	-	11 279,19 €
11	8 063,25 €	8 547,05 €	-	9 595,27 €	9 595,28 €	-	10 562,86 €	10 562,87 €	-	11 449,82 €	11 449,83 €	-	12 094,88 €

Löner enligt kravnivågrupp 1.6.2027

Undervisnings- och forskningspersonal

Uppgiftens kravnivå		Prestationskategori I			Prestationskategori II			Prestationskategori III			Prestationskategori IV		
		Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns
		Minst 6 %		Högst 19 %	Över 19 %		Högst 31 %	Över 31 %		Högst 42 %	Över 42 %		Högst 50 %
1	2 162,51 €	2 292,26 €	-	2 573,39 €	2 573,40 €	-	2 832,89 €	2 832,90 €	-	3 070,76 €	3 070,77 €	-	3 243,77 €
2	2 378,30 €	2 521,00 €	-	2 830,18 €	2 830,19 €	-	3 115,57 €	3 115,58 €	-	3 377,19 €	3 377,20 €	-	3 567,45 €
3	2 612,45 €	2 769,20 €	-	3 108,82 €	3 108,83 €	-	3 422,31 €	3 422,32 €	-	3 709,68 €	3 709,69 €	-	3 918,68 €
4	2 965,38 €	3 143,30 €	-	3 528,80 €	3 528,81 €	-	3 884,65 €	3 884,66 €	-	4 210,84 €	4 210,85 €	-	4 448,07 €
5	3 433,69 €	3 639,71 €	-	4 086,09 €	4 086,10 €	-	4 498,13 €	4 498,14 €	-	4 875,84 €	4 875,85 €	-	5 150,54 €
	Kravtillägg	3 942,05 €	-	4 425,51 €	4 425,52 €	-	4 871,78 €	4 871,79 €	-	5 280,86 €	5 280,87 €	-	5 578,38 €
6	4 004,14 €	4 244,39 €	-	4 764,93 €	4 764,94 €	-	5 245,42 €	5 245,43 €	-	5 685,88 €	5 685,89 €	-	6 006,21 €
	Kravtillägg	4 568,77 €	-	5 129,09 €	5 129,10 €	-	5 646,30 €	5 646,31 €	-	6 120,42 €	6 120,43 €	-	6 465,24 €
7	4 616,17 €	4 893,14 €	-	5 493,24 €	5 493,25 €	-	6 047,18 €	6 047,19 €	-	6 554,96 €	6 554,97 €	-	6 924,26 €
	Kravtillägg	5 404,71 €	-	6 067,55 €	6 067,56 €	-	6 679,40 €	6 679,41 €	-	7 240,27 €	7 240,28 €	-	7 648,18 €
8	5 581,39 €	5 916,27 €	-	6 641,85 €	6 641,86 €	-	7 311,62 €	7 311,63 €	-	7 925,57 €	7 925,58 €	-	8 372,09 €
	Kravtillägg	6 290,02 €	-	7 061,44 €	7 061,45 €	-	7 773,52 €	7 773,53 €	-	8 426,26 €	8 426,27 €	-	8 900,98 €
9	6 286,58 €	6 663,77 €	-	7 481,03 €	7 481,04 €	-	8 235,42 €	8 235,43 €	-	8 926,94 €	8 926,95 €	-	9 429,87 €
	Kravtillägg	7 102,93 €	-	7 974,04 €	7 974,05 €	-	8 778,15 €	8 778,16 €	-	9 515,24 €	9 515,25 €	-	10 051,32 €
10	7 115,17 €	7 542,08 €	-	8 467,05 €	8 467,06 €	-	9 320,87 €	9 320,88 €	-	10 103,54 €	10 103,55 €	-	10 672,76 €
	Kravtillägg	8 130,04 €	-	9 127,12 €	9 127,13 €	-	10 047,50 €	10 047,51 €	-	10 891,18 €	10 891,19 €	-	11 504,77 €
11	8 224,52 €	8 717,99 €	-	9 787,18 €	9 787,19 €	-	10 774,12 €	10 774,13 €	-	11 678,82 €	11 678,83 €	-	12 336,78 €

Löner enligt kravnivågrupp 1.7.2025

Övrig expert- och stödpersonal

Uppgiftens kravnivå		Prestationskategori I			Prestationskategori II			Prestationskategori III			Prestationskategori IV		
		Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns
		Minst 6 %		Högst 19 %	Över 19 %		Högst 31 %	Över 31 %		Högst 42 %	Över 42 %		Högst 50 %
2	1 843,13 €	1 953,72 €	-	2 193,32 €	2 193,33 €	-	2 414,50 €	2 414,51 €	-	2 617,24 €	2 617,25 €	-	2 764,70 €
3	2 002,76 €	2 122,93 €	-	2 383,28 €	2 383,29 €	-	2 623,62 €	2 623,63 €	-	2 843,92 €	2 843,93 €	-	3 004,14 €
4	2 106,80 €	2 233,21 €	-	2 507,09 €	2 507,10 €	-	2 759,91 €	2 759,92 €	-	2 991,66 €	2 991,67 €	-	3 160,20 €
	Kravtillägg	2 294,27 €	-	2 575,63 €	2 575,64 €	-	2 835,37 €	2 835,38 €	-	3 073,45 €	3 073,46 €	-	3 246,60 €
5	2 222,00 €	2 355,32 €	-	2 644,18 €	2 644,19 €	-	2 910,82 €	2 910,83 €	-	3 155,24 €	3 155,25 €	-	3 333,00 €
	Kravtillägg	2 422,35 €	-	2 719,44 €	2 719,45 €	-	2 993,67 €	2 993,68 €	-	3 245,04 €	3 245,05 €	-	3 427,86 €
6	2 348,48 €	2 489,39 €	-	2 794,69 €	2 794,70 €	-	3 076,51 €	3 076,52 €	-	3 334,84 €	3 334,85 €	-	3 522,72 €
	Kravtillägg	2 586,54 €	-	2 903,76 €	2 903,77 €	-	3 196,57 €	3 196,58 €	-	3 464,99 €	3 465,00 €	-	3 660,20 €
7	2 531,78 €	2 683,69 €	-	3 012,82 €	3 012,83 €	-	3 316,63 €	3 316,64 €	-	3 595,13 €	3 595,14 €	-	3 797,67 €
	Kravtillägg	2 856,20 €	-	3 206,48 €	3 206,49 €	-	3 529,82 €	3 529,83 €	-	3 826,22 €	3 826,23 €	-	4 041,78 €
8	2 857,26 €	3 028,70 €	-	3 400,14 €	3 400,15 €	-	3 743,01 €	3 743,02 €	-	4 057,31 €	4 057,32 €	-	4 285,89 €
	Kravtillägg	3 260,19 €	-	3 660,02 €	3 660,03 €	-	4 029,10 €	4 029,11 €	-	4 367,42 €	4 367,43 €	-	4 613,47 €
9	3 294,03 €	3 491,67 €	-	3 919,90 €	3 919,91 €	-	4 315,18 €	4 315,19 €	-	4 677,52 €	4 677,53 €	-	4 941,05 €
	Kravtillägg	3 759,90 €	-	4 221,02 €	4 221,03 €	-	4 646,67 €	4 646,68 €	-	5 036,85 €	5 036,86 €	-	5 320,62 €
10	3 800,12 €	4 028,13 €	-	4 522,14 €	4 522,15 €	-	4 978,16 €	4 978,17 €	-	5 396,17 €	5 396,18 €	-	5 700,18 €
	Kravtillägg	4 310,99 €	-	4 839,70 €	4 839,71 €	-	5 327,73 €	5 327,74 €	-	5 775,10 €	5 775,11 €	-	6 100,46 €
11	4 333,82 €	4 593,85 €	-	5 157,25 €	5 157,26 €	-	5 677,30 €	5 677,31 €	-	6 154,02 €	6 154,03 €	-	6 500,73 €
	Kravtillägg	4 898,42 €	-	5 499,17 €	5 499,18 €	-	6 053,71 €	6 053,72 €	-	6 562,03 €	6 562,04 €	-	6 931,73 €
12	4 908,48 €	5 202,99 €	-	5 841,09 €	5 841,10 €	-	6 430,11 €	6 430,12 €	-	6 970,04 €	6 970,05 €	-	7 362,72 €
	Kravtillägg	5 543,02 €	-	6 222,82 €	6 222,83 €	-	6 850,33 €	6 850,34 €	-	7 425,55 €	7 425,56 €	-	7 843,89 €
13	5 550,04 €	5 883,04 €	-	6 604,55 €	6 604,56 €	-	7 270,55 €	7 270,56 €	-	7 881,06 €	7 881,07 €	-	8 325,06 €
	Kravtillägg	6 291,28 €	-	7 062,85 €	7 062,86 €	-	7 775,07 €	7 775,08 €	-	8 427,94 €	8 427,95 €	-	8 902,75 €
14	6 320,29 €	6 699,51 €	-	7 521,15 €	7 521,16 €	-	8 279,58 €	8 279,59 €	-	8 974,81 €	8 974,82 €	-	9 480,44 €
	Kravtillägg	7 094,31 €	-	7 964,37 €	7 964,38 €	-	8 767,50 €	8 767,51 €	-	9 503,70 €	9 503,71 €	-	10 039,12 €
15	7 065,20 €	7 489,11 €	-	8 407,59 €	8 407,60 €	-	9 255,41 €	9 255,42 €	-	10 032,58 €	10 032,59 €	-	10 597,80 €

Löner enligt kravnivågrupp 1.6.2026

Övrig expert- och stödpersonal

Uppgiftens kravnivå		Prestationskategori I			Prestationskategori II			Prestationskategori III			Prestationskategori IV		
		Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns
		Minst 6 %		Högst 19 %	Över 19 %		Högst 31 %	Över 31 %		Högst 42 %	Över 42 %		Högst 50 %
2	1 883,68 €	1 996,70 €	-	2 241,58 €	2 241,59 €	-	2 467,62 €	2 467,63 €	-	2 674,83 €	2 674,84 €	-	2 825,52 €
3	2 046,82 €	2 169,63 €	-	2 435,72 €	2 435,73 €	-	2 681,33 €	2 681,34 €	-	2 906,48 €	2 906,49 €	-	3 070,23 €
4	2 153,15 €	2 282,34 €	-	2 562,25 €	2 562,26 €	-	2 820,63 €	2 820,64 €	-	3 057,47 €	3 057,48 €	-	3 229,73 €
	Kravtillägg	2 344,74 €	-	2 632,30 €	2 632,31 €	-	2 897,74 €	2 897,75 €	-	3 141,06 €	3 141,07 €	-	3 318,03 €
5	2 270,88 €	2 407,13 €	-	2 702,35 €	2 702,36 €	-	2 974,85 €	2 974,86 €	-	3 224,65 €	3 224,66 €	-	3 406,32 €
	Kravtillägg	2 475,64 €	-	2 779,27 €	2 779,28 €	-	3 059,53 €	3 059,54 €	-	3 316,43 €	3 316,44 €	-	3 503,27 €
6	2 400,15 €	2 544,16 €	-	2 856,18 €	2 856,19 €	-	3 144,20 €	3 144,21 €	-	3 408,21 €	3 408,22 €	-	3 600,23 €
	Kravtillägg	2 643,45 €	-	2 967,64 €	2 967,65 €	-	3 266,90 €	3 266,91 €	-	3 541,22 €	3 541,23 €	-	3 740,73 €
7	2 587,48 €	2 742,73 €	-	3 079,10 €	3 079,11 €	-	3 389,60 €	3 389,61 €	-	3 674,22 €	3 674,23 €	-	3 881,22 €
	Kravtillägg	2 919,03 €	-	3 277,02 €	3 277,03 €	-	3 607,48 €	3 607,49 €	-	3 910,40 €	3 910,41 €	-	4 130,70 €
8	2 920,12 €	3 095,33 €	-	3 474,94 €	3 474,95 €	-	3 825,36 €	3 825,37 €	-	4 146,57 €	4 146,58 €	-	4 380,18 €
	Kravtillägg	3 331,91 €	-	3 740,54 €	3 740,55 €	-	4 117,74 €	4 117,75 €	-	4 463,50 €	4 463,51 €	-	4 714,97 €
9	3 366,50 €	3 568,49 €	-	4 006,14 €	4 006,15 €	-	4 410,12 €	4 410,13 €	-	4 780,43 €	4 780,44 €	-	5 049,75 €
	Kravtillägg	3 842,62 €	-	4 313,89 €	4 313,90 €	-	4 748,90 €	4 748,91 €	-	5 147,66 €	5 147,67 €	-	5 437,67 €
10	3 883,72 €	4 116,74 €	-	4 621,63 €	4 621,64 €	-	5 087,67 €	5 087,68 €	-	5 514,88 €	5 514,89 €	-	5 825,58 €
	Kravtillägg	4 405,83 €	-	4 946,17 €	4 946,18 €	-	5 444,94 €	5 444,95 €	-	5 902,15 €	5 902,16 €	-	6 234,66 €
11	4 429,16 €	4 694,91 €	-	5 270,70 €	5 270,71 €	-	5 802,20 €	5 802,21 €	-	6 289,41 €	6 289,42 €	-	6 643,74 €
	Kravtillägg	5 006,19 €	-	5 620,15 €	5 620,16 €	-	6 186,89 €	6 186,90 €	-	6 706,40 €	6 706,41 €	-	7 084,23 €
12	5 016,47 €	5 317,46 €	-	5 969,60 €	5 969,61 €	-	6 571,58 €	6 571,59 €	-	7 123,39 €	7 123,40 €	-	7 524,71 €
	Kravtillägg	5 664,97 €	-	6 359,73 €	6 359,74 €	-	7 001,04 €	7 001,05 €	-	7 588,92 €	7 588,93 €	-	8 016,46 €
13	5 672,14 €	6 012,47 €	-	6 749,85 €	6 749,86 €	-	7 430,50 €	7 430,51 €	-	8 054,44 €	8 054,45 €	-	8 508,21 €
	Kravtillägg	6 429,69 €	-	7 218,23 €	7 218,24 €	-	7 946,12 €	7 946,13 €	-	8 613,35 €	8 613,36 €	-	9 098,61 €
14	6 459,34 €	6 846,90 €	-	7 686,61 €	7 686,62 €	-	8 461,74 €	8 461,75 €	-	9 172,26 €	9 172,27 €	-	9 689,01 €
	Kravtillägg	7 250,39 €	-	8 139,58 €	8 139,59 €	-	8 960,39 €	8 960,40 €	-	9 712,78 €	9 712,79 €	-	10 259,98 €
15	7 220,63 €	7 653,87 €	-	8 592,55 €	8 592,56 €	-	9 459,03 €	9 459,04 €	-	10 253,29 €	10 253,30 €	-	10 830,95 €

Löner enligt kravnivågrupp 1.6.2027

Övrig expert- och stödpersonal

Uppgiftens kravnivå		Prestationskategori I			Prestationskategori II			Prestationskategori III			Prestationskategori IV		
		Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns	Nedre gräns		Övre gräns
		Minst 6 %		Högst 19 %	Över 19 %		Högst 31 %	Över 31 %		Högst 42 %	Över 42 %		Högst 50 %
2	1 921,35 €	2 036,63 €	-	2 286,41 €	2 286,42 €	-	2 516,97 €	2 516,98 €	-	2 728,32 €	2 728,33 €	-	2 882,03 €
3	2 087,76 €	2 213,03 €	-	2 484,43 €	2 484,44 €	-	2 734,97 €	2 734,98 €	-	2 964,62 €	2 964,63 €	-	3 131,64 €
4	2 196,21 €	2 327,98 €	-	2 613,49 €	2 613,50 €	-	2 877,04 €	2 877,05 €	-	3 118,62 €	3 118,63 €	-	3 294,32 €
	Kravtillägg	2 391,63 €	-	2 684,95 €	2 684,96 €	-	2 955,70 €	2 955,71 €	-	3 203,89 €	3 203,90 €	-	3 384,38 €
5	2 316,30 €	2 455,28 €	-	2 756,40 €	2 756,41 €	-	3 034,35 €	3 034,36 €	-	3 289,15 €	3 289,16 €	-	3 474,45 €
	Kravtillägg	2 525,16 €	-	2 834,85 €	2 834,86 €	-	3 120,72 €	3 120,73 €	-	3 382,76 €	3 382,77 €	-	3 573,34 €
6	2 448,15 €	2 595,04 €	-	2 913,30 €	2 913,31 €	-	3 207,08 €	3 207,09 €	-	3 476,37 €	3 476,38 €	-	3 672,23 €
	Kravtillägg	2 696,31 €	-	3 026,99 €	3 027,00 €	-	3 332,24 €	3 332,25 €	-	3 612,04 €	3 612,05 €	-	3 815,54 €
7	2 639,23 €	2 797,58 €	-	3 140,68 €	3 140,69 €	-	3 457,39 €	3 457,40 €	-	3 747,71 €	3 747,72 €	-	3 958,85 €
	Kravtillägg	2 977,41 €	-	3 342,56 €	3 342,57 €	-	3 679,63 €	3 679,64 €	-	3 988,61 €	3 988,62 €	-	4 213,32 €
8	2 978,52 €	3 157,23 €	-	3 544,44 €	3 544,45 €	-	3 901,86 €	3 901,87 €	-	4 229,50 €	4 229,51 €	-	4 467,78 €
	Kravtillägg	3 398,55 €	-	3 815,35 €	3 815,36 €	-	4 200,09 €	4 200,10 €	-	4 552,77 €	4 552,78 €	-	4 809,27 €
9	3 433,83 €	3 639,86 €	-	4 086,26 €	4 086,27 €	-	4 498,32 €	4 498,33 €	-	4 876,04 €	4 876,05 €	-	5 150,75 €
	Kravtillägg	3 919,47 €	-	4 400,16 €	4 400,17 €	-	4 843,87 €	4 843,88 €	-	5 250,61 €	5 250,62 €	-	5 546,42 €
10	3 961,39 €	4 199,07 €	-	4 714,05 €	4 714,06 €	-	5 189,42 €	5 189,43 €	-	5 625,17 €	5 625,18 €	-	5 942,09 €
	Kravtillägg	4 493,94 €	-	5 045,08 €	5 045,09 €	-	5 553,83 €	5 553,84 €	-	6 020,18 €	6 020,19 €	-	6 359,35 €
11	4 517,74 €	4 788,80 €	-	5 376,11 €	5 376,12 €	-	5 918,24 €	5 918,25 €	-	6 415,19 €	6 415,20 €	-	6 776,61 €
	Kravtillägg	5 106,31 €	-	5 732,55 €	5 732,56 €	-	6 310,63 €	6 310,64 €	-	6 840,53 €	6 840,54 €	-	7 225,91 €
12	5 116,80 €	5 423,81 €	-	6 088,99 €	6 089,00 €	-	6 703,01 €	6 703,02 €	-	7 265,86 €	7 265,87 €	-	7 675,20 €
	Kravtillägg	5 778,26 €	-	6 486,92 €	6 486,93 €	-	7 141,06 €	7 141,07 €	-	7 740,69 €	7 740,70 €	-	8 176,79 €
13	5 785,58 €	6 132,71 €	-	6 884,84 €	6 884,85 €	-	7 579,11 €	7 579,12 €	-	8 215,52 €	8 215,53 €	-	8 678,37 €
	Kravtillägg	6 558,28 €	-	7 362,60 €	7 362,61 €	-	8 105,04 €	8 105,05 €	-	8 785,61 €	8 785,62 €	-	9 280,58 €
14	6 588,53 €	6 983,84 €	-	7 840,35 €	7 840,36 €	-	8 630,97 €	8 630,98 €	-	9 355,71 €	9 355,72 €	-	9 882,80 €
	Kravtillägg	7 395,39 €	-	8 302,38 €	8 302,39 €	-	9 139,59 €	9 139,60 €	-	9 907,04 €	9 907,05 €	-	10 465,18 €
15	7 365,04 €	7 806,94 €	-	8 764,40 €	8 764,41 €	-	9 648,20 €	9 648,21 €	-	10 458,36 €	10 458,37 €	-	11 047,56 €

Bilaga 6 SAMMANSTÄLLNING AV ÄNDRINGAR

Underteckningsprotokoll daterat 29.4.2011, i kraft 1.05.2011

Kapitel 1 § 7 moment 2
Kapitel 6 § 7a
Förtroendemannaavtal - § 13 sista satsen av moment 2

Underteckningsprotokoll daterat 26.5.2011, i kraft 1.10.2011

Kapitel 1 § 13 moment 6
Kapitel 1 § 17a
Kapitel 1 § 17b

Underteckningsprotokoll daterat 24.11.2011, i kraft 1.03.2012

Kapitel 1 § 18 moment 1 och 2
Kapitel 3 § 13 moment 1
Kapitel 3 § 14
Kapitel 3 § 14a

Kapitel 5 § 3 moment 4 andra stycket av tillämpningsanvisningen
Kapitel 5 § 6 tillämpningsanvisningen

Kapitel 6 § 5 punkt 5.3.3 protokollsanteckningen i moment 2
Kapitel 6 § 5 punkt 5.3.3 bestämmelsen och tillämpningsanvisningen i moment 6
Kapitel 6 § 7a andra protokollsanteckningen

Justerade arvoden i eurobelopp

Kapitel 4 § 20 – ersättning för kontroll- och korrigeringsåtgärder vid oövervakad användning av datorer
Kapitel 9 § 2 – ersättning för beredskapstid och sjukhusjour
Förtroendemannaavtal § 11 – arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

I kollektivavtalet finns de eurobeloppen som träder i kraft 1.3.2012 och i parenteser de eurobeloppen som träder i kraft 1.4.2013. De 1.11.2010 och 1.4.2011 ikraftträdda generella höjningarna har också räknats in i beloppen.

Andra ändringar

Kapitel 2 § 4 moment 1
Kapitel 4 § 8 uträkningsexempel

Underteckningsprotokoll daterat 20.6.2012, i kraft 1.01.2013

Kapitel 6 § 7b
Kapitel 6 § 13 tillämpningsanvisningen i punkt 4

Värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonalens individuella arbetsprestation
Värderingssystemet för den övriga personalens individuella arbetsprestationer
Procenter för den individuella lönedelen för undervisnings- och forskningspersonal
Förtroendemannaavtal 13 § punkt 2 *”… Därtill lämnas statistikuppgifter om antalet kravtillägg och prestationsförhöjning sammanlagt…*

Underteckningsprotokoll daterat 25.10.2013, i kraft 1.04.2014

Kapitel 1 § 5 punkt 3
Kapitel 2 § 2 moment 7 och tillämpningsanvisningen
Kapitel 2 § 8a
Kapitel 2 § 11 moment 2
Kapitel 2 § 14 moment 6
Kapitel 2 § 18
Kapitel 3 § 22 första satsen av moment 1 *”…kompletteringstjänst i civiltjänstgöringen…”*
Kapitel 6 § 2 första satsen av stycke 7 och protokollsanteckningen
Avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning § 6 moment 2

Justerade arvoden i eurobelopp

Kapitel 4 § 20 – ersättning för kontroll- och korrigeringsåtgärder vid oövervakad användning av datorer

Kapitel 9 § 2 – ersättning för beredskapstid och sjukhusjour

I kollektivavtalet finns de eurobeloppen som träder i kraft 1.8.2014 och i parenteser de eurobeloppen som träder i kraft 1.8.2015.

Underteckningsprotokoll daterat 29.10.2015, i kraft 1.02.2016

Kapitel 2 § 8 a moment 1 och tillämpningsanvisningen

Justerade arvoden i eurobelopp

Kapitel 4 § 20 – ersättning för kontroll- och korrigeringsåtgärder vid oövervakad användning av datorer

Kapitel 9 § 2 – ersättning för beredskapstid och sjukhusjour

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet... – § 11 Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Underteckningsprotokoll daterat 30.6.2016, i kraft 1.2.2017 (arbetstidsändringar, kapitlen 4 och 5, i kraft 1.1.2017)

Kapitel 1 § 11 moment 2, punkt 3 har tillkommit
Kapitel 4 § 1
Kapitel 4 § 2
Kapitel 4 § 6
Kapitel 4 § 8 och uträkningsexempel
Kapitel 4 § 17
Kapitel 5 § 3 moment 1

Kapitel 5 § 5 och tillämpningsanvisningens punkter 4 och 5
Kapitel 5 § 9 moment 2
Kapitel 5 § 10 avlagd
Kapitel 7 § 2
Kapitel 10:

- Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och ställningen samt rättigheterna för arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i en samarbetsuppgift, 19 § *överlåtelse av rörelse* och 20 § punkterna 1 och 3
- Avtal om lokala avtal

Underteckningsprotokoll daterat 24.4.2018, i kraft 1.2.2018 (ändringarna av 4 kap. 6 § och 25 § i kraft 1.9.2018)

Kapitel 1 § 1, ändrad rubrik
Kapitel 1 § 4 moment 1, ändrat innehåll
Kapitel 1 § 5 moment 9, ny tillämpningsanvisning
Kapitel 1 § 11, ändrad rubrik samt ändrat innehåll i momenten 2–4
Kapitel 3, ny § 14 b
Kapitel 4 § 6, nytt moment 5
Kapitel 4 § 25, ändrad rubrik och ändrat innehåll
Kapitel 10 § 11, antalet personer förtroendemännen representerar

Justerade arvoden i eurobelopp

Kapitel 4 § 20 – ersättning för kontroll- och korrigeringsåtgärder vid oövervakad användning av datorer

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet... § 11 Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Underteckningsprotokoll daterat 27.9.2018, i kraft 1.01.2019

Kapitel 6 § 5.4, nytt moment, ändrad rubrik och ändrat innehåll
Kapitel 6 § 5.4.1, nytt moment, ändrad rubrik och ändrat innehåll
Kapitel 6 § 5.4.2, nytt moment, ändrad rubrik och ändrat innehåll
Kapitel 6 § 5.4.3, nytt moment, ändrad rubrik och ändrat innehåll, ändrad tillämpningsanvisning
Kapitel 6 § 6.1, ändrat innehåll
Kapitel 6 § 6.3, ändrat innehåll
Kapitel 6 § 6.3.1, ändrad numrering och ändrat innehåll
Kapitel 6 § 6.3.2, ändrad numrering och ändrat innehåll
Kapitel 6 § 6.3.3, ändrad numrering och ändrat innehåll
Kapitel 6 § 7, ändrat innehåll
Kapitel 6 § 7 a, ändrat innehåll
Kapitel 6 § 7 b, avlagd
Kapitel 6 § 16 , nya övergångsbestämmelser
Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet… 13 § ändrat innehåll

Bilaga 3 (värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonalens individuella arbetsprestationer) innehållet ändrat samt värderingsskalan ersatt med en helt ny
Bilaga 4 (§ 3 personalens individuella arbetsprestation) innehållet ändrat samt värderingsskalan ersatt med en helt ny

Alla förekomster i kollektivavtalet av orden kravnivåkarta och kravnivåram har ersatts med ordet svårighetskarta.

Underteckningsprotokoll daterat 24.3.2020, i kraft 1.04.2020

Kapitel 1 § 5, ändrat innehåll
Kapitel 3 § 11 ändring av laghänvisning
Kapitel 3 § 22 ändring av laghänvisning
Kapitel 3 § 23, ändrat innehåll
Kapitel 4 § 1, ändrat innehåll, i kraft 1.8.2020
Kapitel 4 § 1a, ny paragraf, i kraft 1.8.2020
Kapitel 4 § 3, ändrat innehåll
Kapitel 4 § 5, ändrad rubrik och ändrat innehåll, i kraft senast 1.1.2021
Kapitel 4 § 20, ändrad rubrik och ändrat innehåll
Kapitel 5 § 3, ändrat innehåll, i kraft 1.8.2020
Kapitel 5 § 5, ändrat innehåll, i kraft 1.8.2020
Kapitel 5 § 9, ändrat innehåll, i kraft 1.8.2020
Kapitel 7 § 2, ändrat innehåll, i kraft 1.8.2020
Kapitel 9, ändrat innehåll, i kraft 1.1.2021
Avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning 4 §, ändrat innehåll, i kraft 1.1.2021
Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet 6 §, ändring av laghänvisning

Dessutom gemensamt avtalade ändringar av teknisk karaktär till följd av arbetstidslagen, i kraft 1.4.2020

Justerade arvoden i eurobelopp

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet § 11 Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, i kraft 1.8.2020

Underteckningsprotokoll daterat 23.12.2020, i kraft 1.01.2021

3§ Vilotider och raster

~~Om arbetstiden vid periodarbete överstiger sex timmar, ska arbetstagaren ges möjlighet att inta en ca 15 minuter lång måltid under arbetstid. Om arbetstiden överstiger 10 timmar, har arbetstagaren dessutom rätt till ytterligare ett måltidstillfälle under arbetstid.~~

Ersätts med följande text:
I enlighet med 24 § i arbetstidslagen ska arbetstagaren under arbetsskiftet få en regelbunden, minst en timme lång vilopaus, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från sin arbetsplats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare, dock minst 30 minuter lång rast.

Om arbetstagaren inte har möjlighet att avlägsna sig från arbetsplatsen, ska han eller hon ges möjlighet att inta en måltid under arbetstiden i cirka 15 minuter.

- Jourtid tiden mellan 18.00 och 08.00
- höjning i smådjurssjukhuset kvällsarbete +50%

- nattarbete i smådjurssjukhuset fram till kl. 08.00
- lördag och söndag från kl. 08.00
- höjningar i häst- och produktionsdjursjukhuset; kvällsarbete 16–22 +50%, nattarbete 22–08 + 100%, lördag och söndag 08–22 +50%, ersättning för nattarbete betalas inte om nattskiftet har inletts efter kl. 04.00.

Under avtalsperioden 1.4.2020–31.3.2022 beredde avtalsparternas gemensamma textgrupp ett förslag om ändring av numreringen av paragraferna i kollektivavtalet och följande paragrafer ändrades i enlighet med förslaget:

Kapitel 1:
- 17a§ ändrades till 18§ (Lokala samarbetsavtal)
- 17b§ ändrades till 19§ (Arbetarskyddssamarbete)
- 18§ ändrades till 20§ (Avtalets giltighet)

Kapitel 2:
- 8a§ ändrades till 9§ (Hur semesterlönen fastställs då arbetstiden och lönen ändras under kvalifikationsåret)
- 9§ ändrades till 10§ (Betalning av semesterlön för arbetstagare med månadslön)
- 10§ ändrades till 11§ (Semesterlön för andra än arbetstagare med månadslön)
- 11§ ändrades till 12§ (Hur semesterersättningen fastställs)
- 12§ ändrades till 13§ (Hur semesterersättning fastställs i vissa specialfall)
- 13§ ändrades till 14§ (Sparad ledighet)
- 14§ ändrades till 15§ (Rätt till semesterpremie)
- 15§ ändrades till 16§ (Semesterpremiens storlek)
- 16§ ändrades till 17§ (Byte av semesterpremien mot ledighet)
- 17§ ändrades till 18§ (Flyttning av semester)
- 18§ ändrades till 19 § (Flyttning av semester och sparad ledighet på grund av arbetsoförmåga)

Kapitel 3:
- 1§ ändrades till 3§ (Sjukledighetstillägg för månadsavlönad)
- 2§ ändrades till 4§ (Överföring av dagpenning till arbetsgivaren)
- 14a§ ändrades till 15§ (Lagstadgade läkarundersökningar och massundersökningar)
- 14b§ ändrades till 16§ (Donation av organ, vävnader eller celler)
- 15§ ändrades till 17§ (Lön för moderskaps-, faderskaps-, adoptions- och föräldraledighet)
- 16§ ändrades till 18§ (Tillfällig vårdledighet)
- 17§ ändrades till 19§ (Lön vid tillfällig vårdledighet)
- 18§ ändrades till 20§ (Svårt sjuka barn)
- 19§ ändrades till 21§ (Frånvaro av tvingande familjeskäl)
- 20§ ändrades till 22§ (Bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga)
- 21§ ändrades till 23§ (Personalutbildning)
- 22§ ändrades till 24§ (Försvar och krisberedskap)
- 23§ ändrades till 25§ (Personalorganisationernas möten)
- 24§ ändrades till 26§ (Skötsel av kommunalt förtroendeuppdrag eller uppdrag som nämndeman vid tingsrätten)

Kapitel 4
- 1a§ ändrades till 2§ (Avvikelser från ordinarie arbetstid)

- 2§ ändrades till 3§ (Personalutbildning)
- 3§ ändrades till 4§ (Flexibel arbetstid)
- 4§ ändrades till 5§ (Daglig vilotid och raster)
- 5§ ändrades till 6§ (Maximal arbetstid)
- 6§ ändrades till 7§ (Övertids- och mertidsarbete)
- 7§ ändrades till 8§ (Mertidsersättning)
- 8§ ändrades till 9§ (Övertidsersättningar)
- 9§ ändrades till 10§ (Byte av övertidsersättning mot ledighet)
- 10§ ändrades till 11§ (Skiftarbete samt nattskift i periodarbete)
- 11§ ändrades till 12§ (Ersättningar för kvälls-, natt- och skiftarbete)
- 12§ ändrades till 13§ (Ersättning för lördagsarbete)
- 13§ ändrades till 14§ (Ersättning för söndagsarbete)
- 14§ ändrades till 15§ (Helgaftonstillägg)
- 15§ ändrades till 16§ (Ersättning för tid som används för resor)
- 16§ ändrades till 17§ (Ersättningar till vissa personalgrupper)
- 17§ ändrades till 18§ (Vissa dagars inverkan på arbetstiden)
- 18§ ändrades till 19§ (Vissa ersättningar för tim- och ackordsavlönade arbetstagare i periodarbete)
- 19§ ändrades till 20§ (Arbete av utryckningsnatur)
- 20§ ändrades till 21§ (Kontroll- och korrigeringsåtgärder vid oövervakad användning av datorer)
- 21§ ändrades till 22§ (Timlönedivisor)
- 22§ ändrades till 23§ (Övergång till sommartid)
- 23§ ändrades till 24§ (Bestämmelse om hänvisning till tillämpning av arbetstidslagen)
- 24§ ändrades till 25§ (Arbetstidsbank)
- 25§ ändrades till 26§ (Beräkning av tiden som ligger till grund för betalning av ersättningar)

Kapitel 6

- 7a§ ändrades till 8§ (Kravtillägg)
- 8§ ändrades till 9§ (Övergångstillägg)
- 9§ ändrades till 10§ (Garantilön)
- 10§ ändrades till 11§ (Lektorers separata tillägg)
- 11§ ändrades till 12§ (Universitetsspecifika särskilda arvoden)
- 12§ ändrades till 13§ (Rätt att ta del av uppgifter)
- 13§ ändrades till 14§ (Avgörande av meningsskiljaktigheter)
- 14§ ändrades till 15§ (Bilagor)
- 15§ ändrades till 16§ (Lön till personalrepresentanter)
- 16§ ändrades till 17§ (Övergångsbestämmelser)

Underteckningsprotokoll daterat 08.4.2022, i kraft 8.04.2022

Kapitel 1 4§, ändrat innehåll
Kapitel 1 5§, stilistisk ändring
Kapitel 1 18§, stilistisk ändring
Kapitel 1 19§ specificerande moment till paragrafhänvisning
Kapitel 2 15§, ändrat innehåll
Kapitel 3 3§, ändrat innehåll
Kapitel 3 5§, 5 mom., strykning
Kapitel 3 4§, ändrat innehåll
Kapitel 3 17§, ändrad rubrik och ändrat innehåll
Kapitel 3 24§, ändring av författningsnummer och ändring av laghänvisning

Kapitel 5 3§, ändrat innehåll i tillämpningsanvisning
Kapitel 10, 1§ och 14 § ändrat innehåll till att motsvara samarbetslagen som trädde i kraft 1.1.2022
Kapitel 10, tionde stycket, ändrat innehåll fr.o.m. 1.8.2022

Uttrycket förman ändrades till chef.
Uttrycket övrig personal ändrades till övrig expert- och stödpersonal.

Justerade arvoden i eurobelopp

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet § 11 Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, i kraft 1.6.2022.

Djursjukhusets arvoden i euro höjdes fr.o.m. 1.6.2022 och 1.12.2022.

Undertecknings protokoll daterat 30.3.2023, i kraft 1.04.2023

Texterna i kollektivavtalet ändrades inte.

Justerade arvoden i eurobelopp

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet § 11 Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, i kraft 1 sep 2023.

Djursjukhusets arvoden i euro höjdes fr.o.m. 1.9.2023 och 1.3.2024.

Undertecknings protokoll daterat 15.12.2023, i kraft 1.01.2024

I kapitel 10 Avtal om fackföreningsutbildning ändras följande paragrafer:

Det fjärde stycket i 4 § ändras så att det lyder enligt följande (tillägget är understreckat)**:**
Fackföreningsutbildningen kan även helt eller delvis utgöra distans- eller nätundervisning.

Det andra och tredje stycket i 6 § ändras så att det lyder enligt följande (tillägget är understreckat):

Arbetstagaren har rätt att i ersättning för kostnader som uppstår av utbildningen få en kurspeng, som till sin storlek för en tvådagarskurs och för en längre kurs är 60 euro per kursdag enligt utbildningsprogrammet. För en endagskurs betalas ~~hälften av kurspengens hela belopp~~ 30 euro. Kurspengen betalas direkt till den som arrangerar utbildningen.

Om en arbetstagare deltar i en utbildning på distans är kurspengen 20 euro per kursdag. *Med distansutbildning som berättigar till kurspeng avses en utbildning som ordnas i realtid och som arbetstagaren deltar i vid tidpunkten i fråga på samma sätt som arbetstagaren skulle delta i en utbildning där personen är närvarande.* Kurspeng betalas inte för nätkurser som inte behöver avläggas vid en viss tidpunkt.

Underteckningsprotokoll daterat 16.12.2024, i kraft 1.02.2025

I kollektivavtalet för universitet läggs följande text till under rubriken FAMILJELEDIGHETER i kapitel 3, före 17 §:

Vid övningsskolor tillämpas utöver bestämmelserna om familjeledigheter nedan bestämmelserna om övningsskolor i 2 kap. 30–32 §.

4. Numreringen av 30–31 § i bestämmelserna om övningsskolor ändras:

~~30§~~ **33 §** Ersättning och arvode samt minskning av undervisningsskyldigheten för lärare som fungerar som huvudförtroendeman eller förtroendeman

~~31§~~ **34 §** Arvode till och minskning av undervisningsskyldigheten till lärare som är arbetarskydds-fullmäktig eller distriktsarbetarskyddsfullmäktig samt lärare som har vissa andra samarbetsuppgifter vilka utförs utom undervisningsskyldighetstimmarna

5. De nya paragraferna 30–32 § läggs till under rubriken ANDRA BESTÄMMELSER i kapitel 2 med bestämmelser gällande övningsskolor

30 § Lönen för en annan lärare än timlärare i bisyssla motsvarar ersättningen för skyddstiden på 14 veckor

Till en lärare i en övningsskola som tagit ut graviditetsledighet betalas för den resterande skyddstiden på 14 veckor som infaller under tiden för sommaravbrottet en ersättning som motsvarar lönen (KA 1 kap. 7 §). Ersättning betalas inte om det till läraren för samma tid betalas lön på en annan grund.

31 § Engångsersättning till annan lärare än timlärare i bisyssla för tiden för kalkylerad semester

Till den del som den avlönade graviditetsledigheten för en lärare i en övningsskola infaller under tiden för den kalkylerade semestern (från och med 16.6), betalar arbetsgivaren en engångsersättning till läraren. Engångsersättningens belopp per kalenderdag är lärarens dagslön multiplicerad med talet 0,57. Engångsersättningen betalas till läraren i samband med den sedvanliga lönebetalningen.

32 § Frånvaro för annan lärare än timlärare i bisyssla före en avbrottsperiod som infaller under arbetsperioden

Till en lärare i en övningsskola som före en avbrottsperiod som infaller under övningsskolans arbetsperiod (höst-, jul-, vinter- och påskavbrott) har varit graviditetsledig eller föräldra- eller vårdledig, betalas för avbrottsperioden lön endast om läraren har arbetat minst 15 arbetsdagar omedelbart före och/eller efter avbrottstiden.

Om det 15 dagar långa arbetet avbryts till följd av sjukdom, en ny graviditetsledighet eller någon annan plötslig orsak, bevaras dock rätten till lön för avbrottsperioden under arbetsperioden.

Förlikningsförslag daterat 21.5.2025 och det enighetsdokument som avses i dess punkt 10.2, som kvitterades 14.5.2025:

I kapitel 1, 3, 4, 5 och 9 har gjorts stilistiska ändringar i syfte att förbättra läsbarheten, med vilka parterna inte har avsett ändra innehållet i eller tolkningen av kollektivavtalet. Avvikande från det som nämns ovan har ändringar i innehållet dock gjorts i följande:

- **10 § i kapitel 1 (telekopior -> datatrafik),**
- **punkt 8.2.2 i kapitel 4, exempeltabellerna jämte texterna i dem har ändrats**
- **2 § i kapitel 5, ökad arbetshälsa har lagts till**
- **4 § 2 mom. i kapitel 5, en beskrivning av uppgifter som ska beaktas vid utarbetandet av arbetsplaner samt en ny sista mening har lagts till**
- **4 § 3–4 mom. i kapitel 5 har ändrats i och med att möjligheten till lokala avtal har lagts till**
- **punkterna 7.1 och 7.2 i kapitel 9 har utökats med ett nytt sista stycke.**

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet § 11 Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, i kraft 1.7.2025

SIVISTA

Sivistysala ry • Eteläranta 10, 00130 Helsinki
p. 09 1728 5700 • www.sivista.fi