

**PRECISERANDE TJÄNSTE- OCH
ARBETSKOLLEKTIVAVTAL
UNDERVISNINGSMINISTERIET
UNIVERSITETS- OCH VETENSKAPSFÖRVALTNINGEN
Universiteten**

Preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal om införande av det nya lönesystemet vid universiteten

Avtalet har ingåtts den 21 juni 2006 mellan undervisningsministeriet och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf samt Löntagarorganisationen Pardia rf.

§ 1 Avtalets grunder

Detta avtal har ingåtts i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalet på central nivå av den 14 december 2004 om heltäckande genomförande av de nya lönesystemen inom statsförvaltningen.

§ 2 Avtalets tillämpningsområde och materiella innehåll

Det nya lönesystemet införs vid universiteten den 1 januari 2006. Avtalsbestämmelserna om det nya lönesystemet ingår i bilagorna 1–5.

§ 3 Giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 januari 2006 och gäller till och med den 30 september 2007. Därefter fortsätter avtalet att gälla med ett år åt gången, om det inte sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång. Detta avtal sägs upp också genom uppsägning av tjänste- och arbetskollektivavtalet om justering av anställningsvillkoren för statsanställda.

§ 4 Fredsplikt

Tjänstekollektivavtalssystemet

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller ett på avtalet grundat anspråk, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av ett nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att tillse att underlydande föreningar och anställda som omfattas av avtalet inte bryter mot den fredsplikt som nämns i föregående moment eller överträder bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet som åligger en förening innebär även att föreningen inte får stödja eller befordra förbjudna stridsåtgärder eller på annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

Arbetskollektivavtalssystemet

Under detta arbetskollektivavtals giltighetstid får inte inledas strejk, lockout eller andra därmed jämförbara åtgärder som riktas mot bestämmelserna i detta avtal eller dess bilagor eller som innebär att få detta avtal eller dess bilagor ändrade.

Helsingfors den 21 juni 2006

Undervisningsministeriet

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
Löntagarorganisationen Pardia rf

BILAGA 1 Avtalsbestämmelser om det nya lönesystemet för universiteten

BILAGA 2 Tabeller för den uppgiftsrelaterade lönedelen för undervisnings- och
forskningspersonal

BILAGA 3 Tabeller för den uppgiftsrelaterade lönedelen för övrig personal

BILAGA 4 Tabell för den individuella lönedelen för undervisnings- och
forskningspersonal

BILAGA 5 Tabell för den individuella lönedelen för övrig personal

BILAGA 1

Avtalsbestämmelser om det nya lönesystemet för universiteten

§ 1 Avtalsbestämmelsernas syfte

Syftet med det nya lönesystemet för universiteten är att främja rättvis avlöning, förbättra universitetens lönekonkurrenskraft som arbetsgivare, stödja utvecklingen av personalens kunskaper 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 och struktur

Bestämmelserna är tillämpliga på sådana anställda i tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande som är fast anställda vid universiteten.

Avtalet skall också tillämpas vid sådana anställningsförhållanden för viss tid som varar längre än sex månader i form av en period eller flera sammanhängande perioder utan avbrott. Avtalet skall tillämpas från ingången av den period under vilken tiden sex månader uppnås. Avtalet skall inte tillämpas på sådana anställningsförhållanden för viss tid som varar högst den nämnda tiden. Vid sådana anställningsförhållanden fastställer arbetsgivaren lönebeloppen så att de som helhet i överensstämmelse med § 6 mom. 2 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal motsvarar lönerna enligt detta avtal i arbetsuppgifter som motsvarar arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen.

Som ett avbrott enligt mom. 2 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.

När det gäller anställningsförhållanden för viss tid som omfattas av kompletterande finansiering skall det nya lönesystemet tillämpas senast från och med den 1 januari 2007.

Bestämmelserna skall inte tillämpas på arbetsgivartjänstemän, undervisande personal vid övningsskolor, personal som utför praktik eller personal som anställs som stödsysselsatta.

§ 3 Lönefaktorer

Lönen för tjänstemän och arbetstagare består av en uppgiftsrelaterad lönedel som baserar sig på arbetsuppgifternas svårighetsgrad, en individuell lönedel som baserar sig på den individuella arbetsinsatsen samt, i de fall som avses i § 8, av en garantilön.

§ 4 Uppgiftsrelaterad lönedel

Den uppgiftsrelaterade lönedelen bestäms utifrån arbetsuppgifternas kravnivå. Vid universiteten används två värderingssystem: värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal och värderingssystemet för övrig personal. På basis av överenskomna kriterier bestämmer arbetsgivaren vilket värderingssystem som skall tillämpas på en person.

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

Inom systemet för övrig personal är de primära värderingsfaktorerna problemlösnings- och organisationsförmåga, interaktiv förmåga, ansvar och kompetens (kunskaper och färdigheter).

Tabellen för den uppgiftsrelaterade lönedelen för undervisnings- och forskningspersonal ingår som bilaga 2 och tabellen för den uppgiftsrelaterade lönedelen för övrig personal ingår som bilaga 3.

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.

Bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad baserar sig på en arbetsbeskrivning och det värderingssystem som skall tillämpas på arbetsuppgiften. Arbetsuppgifternas svårighetsgrad och kravnivå granskas i samband med utvärderingssamtal mellan personen och dennes chef. Chefen lägger fram ett förslag utifrån sin värdering.

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

Utvärderingssamtal skall föras varje år. Med den personal som inplaceras på kravnivåerna 5–11 i värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal skall utvärderingssamtalen dock föras med minst tre års intervaller.

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

Efter att ha fått chefernas och utvärderingsgruppernas förslag skall arbetsgivaren fastställa bedömningarna av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och nivåerna samt de uppgiftsrelaterade lönedelarna. Utvärderingsgrupperna handlägger bedömningarna av nya och ändrade arbetsuppgifters svårighetsgrad och definierar sin ståndpunkt till bedömningarna.

Bedömningarna av nya arbetsuppgifters svårighetsgrad för den personal som omfattas av kompletterande finansiering skall behandlas senast inom sex månader efter det att anställningsförhållandet började. I fråga om övriga nya uppgifter skall behandlingen genomföras senast inom tre månader efter det att anställningsförhållandet började. Lön för nya arbetsuppgifter betalas i enlighet med arbetsgivarens preliminära bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad tills svårighetsgraden har fastställts i enlighet med det föregående momentet. 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 inom budgetfinansierad verksamhet sådana arbetsuppgifter som i väsentlig grad motsvarar varandra.

Förfarandena enligt mom. 6–10 skall tillämpas också i sådana fall då arbetsuppgifterna för en person har förändrats väsentligt. Initiativ till ett värderingsförfarande kan då tas också av personen själv eller den förtroendemän som företräder honom eller henne.

När det gäller övrig personal skall de lönejusteringar som förutsätts utifrån de fastställda ändringarna av kravnivån enligt mom. 8 genomföras vid ingången av maj under det aktuella året och för undervisnings- och forskningspersonal vid ingången av augusti under det aktuella året. De lönejusteringar som förutsätts utifrån de fastställda ändringarna av kravnivån enligt mom. 10 träder i kraft vid ingången av den månad som följer på värderingen.

Arbetsgivaren beslutar om arbetsuppgifterna och ändringarna av dem. 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 fast anställningsförhållande som skulle innebära att kravnivån sänks och om den berörda personen inte samtycker till ändringen, skall arbetsgivaren utreda möjligheterna att ordna arbetsuppgifterna så att kravnivån bibehålls. Utvärderingsgruppen skall definiera sin ståndpunkt också till ändringar av arbetsuppgifterna, till grunderna för ändringarna och till den nämnda möjligheten. Det som sägs ovan i detta moment skall tillämpas också när arbetsuppgifterna i ett anställningsförhållande för viss tid som omfattas av avtalets tillämpningsområde ändras under den tid utnämningen eller förordnandet i fråga varar.

§ 5 Individuell lönedel

Den individuella lönedelen bestäms utifrån personens prestationsnivå.

Vid universiteten används två värderingssystem: värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal och värderingssystemet för övrig personal. Systemet för värdering

av de individuella arbetsprestationerna bestäms enligt vilket av de två system med arbetsvärdering som används beträffande personen i fråga.

De primära bedömningsfaktorerna inom värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal är pedagogiska meriter, forskningsmeriter samt meriter i samhället och inom universitetssamfundet.

De primära bedömningsfaktorerna inom värderingssystemet för övrig personal är yrkeskunskap, ansvar i arbetet och verksamhet i arbetsgemenskapen samt kvalitet och resultat.

Den individuella lönedelen uppgår till högst 46 procent av den uppgiftsrelaterade lönedel som betalas i respektive fall.

Tabellen för den individuella lönedelen för undervisnings- och forskningspersonal ingår som bilaga 4 till avtalet och tabellen för den individuella lönedelen för övrig personal ingår som bilaga 5.

Den individuella arbetsinsatsen och prestationsnivån granskas i samband med utvärderingssamtal. Prestationsbedömningen gäller hur väl personen klarar sin arbetsuppgift och hur väl han eller hon når upp till de uppställda målen. Chefen lägger utifrån sin värdering fram ett förslag till bedömning av individuell prestation och prestationsnivå.

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

Utvärderingssamtal skall föras varje år. Med den personal som inplaceras på kravnivåerna 5–11 i värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal skall utvärderingssamtalen dock föras med minst tre års intervaller.

Arbetsgivaren skall fastställa de individuella bedömningarna av arbetsinsatsen och prestationsnivåerna samt de individuella lönenivåerna också i de övriga fall som nämns nedan.

Förfarandena enligt denna paragraf skall tillämpas också annars när arbetsuppgifterna för en person förändras väsentligt. Initiativ till ett värderingsförfarande kan då tas också av personen själv eller, med personens samtycke, av den förtroendemän som företräder honom eller henne.

När en person nyanställs vid universitetet betalas den individuella lönedelen till en början enligt den prestationsnivå som bedöms motsvara personens behörighet, arbetserfarenhet och tidigare prestationer. Prestationsnivån skall bedömas senast inom sex månader efter det att anställningsförhållandet började, varvid den individuella lönedelen bestäms enligt prestationsnivån. I sådana fall då personer som hör till undervisnings- och forskningspersonalen omfattas av en bedömningsperiod som är längre än ett år är tidsfristen tolv månader.

När arbetsuppgiftens kravnivå ändras skall den individuella lönedelen betalas enligt den dittillsvarande prestationsnivå beräknad utifrån den nya uppgiftsrelaterade lönedelen tills prestationsnivån för den nya uppgiften har bedömts. Prestationsnivån enligt den nya arbetsuppgiften skall bedömas senast inom sex månader efter det att arbetsuppgifternas kravnivå ändrades, varvid den individuella lönedelen bestäms enligt prestationsnivån. I sådana fall då personer som hör till undervisnings- och forskningspersonalen omfattas av en bedömningsperiod som är längre än ett år är tidsfristen tolv månader.

Om en persons arbetsuppgifters svårighetsgrad eller individuella lönedel höjs a) på grund av utnämning till en annan tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid eller anställning i en annan uppgift i arbetsavtalsförhållande, eller b) arbetsuppgifternas svårighetsgrad stiger med minst två nivåer, eller c) personen övergår från ett värderingssystem till ett annat, skall den individuella lönedelen till en början betalas enligt en sådan prestationsnivå som bedöms motsvara personens behörighet, arbetserfarenhet och tidigare prestationer. Den totala lönen får dock inte sjunka i det här skedet. Den faktiska prestationsnivån bedöms så som konstaterats i föregående moment.

Om det i samband med ett utvärderingssamtal konstateras att prestationsnivån har sjunkit, skall i anslutning till diskussionerna gemensamt överenskommas om åtgärder som stödjer möjligheterna att förbättra den individuella prestationen. En ny bedömning görs så snart som möjligt; för den övriga personalen inom sex månader efter den förra bedömningen

och för dem som hör till undervisnings- och forskningspersonalen och omfattas av en bedömningsperiod som är längre än ett år, inom tolv månader från den förra bedömningen. Om den nya bedömningen visar att prestationsnivån inte har återställts, skall den individuella lönedelen justeras så att den motsvarar den nya bedömningen.

Bestämmelserna enligt punkterna A) och B) skall följas i sådana fall då en person har varit sjukledig eller i enlighet med statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal ledig på grund av ett barns födelse eller vård av barn under den tid som bedömningen gäller.

A) Om en person har varit sjukledig eller ledig så som nämns ovan under en del av bedömningsperioden eller under en del av den period som det årliga utvecklingssamtalet gäller, skall hans eller hennes individuella prestationer bedömas på basis av den övriga tiden av perioden. Om frånvaron har varat längre än sex månader, skall den individuella lönedelen betalas enligt den prestationsnivå som bedöms motsvara personens behörighet, arbetserfarenhet och tidigare prestationer.

B) Om en person har varit sjukledig eller ledig enligt punkt A) under en betydande del av den tid som de två bedömningarna enligt mom. 15 gäller, är det möjligt att göra en tredje bedömning, som skall utföras utan dröjsmål inom tre månader från den förra bedömningen. Om den tredje bedömningen visar att prestationsnivån inte har återställts, skall den individuella lönedelen justeras så att den motsvarar den tredje bedömningen.

Den individuella lönedelen skall dock inte justeras om det vid de båda ovan nämnda bedömningarna kan konstateras att den sänkta prestationsnivån beror på ledighet som beviljats med anledning av ett barns födelse eller vård av barn.

När det gäller övrig personal skall de lönejusteringar som förutsätts utifrån de fastställda ändringarna av prestationsnivån enligt mom. 9 genomföras vid ingången av maj under det aktuella året och för undervisnings- och forskningspersonal vid ingången av augusti under det aktuella året. De lönejusteringar som förutsätts utifrån de fastställda ändringarna av prestationsnivån enligt mom. 11 träder i kraft vid ingången av den månad som följer på bedömningen.

6 § Övergångstillägg

Övergångstillägg betalas till den som vid tidpunkten för införandet av det nya lönesystemet var anställd vid universitetet och som dittills hade fått och omedelbart efter införandet skulle ha fått kallområdestillägg eller kallortstillägg. Tillägget uppgår till 50 procent av det kallområdestillägg eller kallortstillägg som hade betalats till personen fram till tidpunkten för införandet.

Tillägget beräknas och fastställs för respektive person i enlighet med beloppet vid tidpunkten för införandet. Under övergångsperioden genomförs tillägget som ett led i det etappvisa genomförande som avses i § 8 i tjänstekollektivavtalet på så vis att när framskridandet beräknas skall den nya lönen höjas med tillägget. Tillägget upphör eller sjunker om personen 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. Tillägget upphör när personens anställning vid universitetet upphör.

§ 7 Arbetstidsersättningar

Rätt till ersättningar enligt § 13 mom. 1 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider har de som utför ämbetsverksarbete och vilkas arbetsuppgifter inplaceras på högst kravnivå 6 för undervisnings- och forskningspersonal och högst kravnivå 10 för övrig personal. Rätt till ersättningar enligt § 18 i det nämnda avtalet har de vilkas arbetsuppgifter inplaceras på en högre kravnivå men som dock inte har en ledande ställning.

§ 8 Införande av och övergångsperiod för lönesystemet

Vid alla universitet är tidpunkten för införandet av det nya lönesystemet den 1 januari 2006. I § 8 a finns bestämmelser om införandet och om övergångsperioden för anställningsförhållanden som omfattas av kompletterande finansiering.

Från och med den 1 juli 2006 anges lönerna i euro och då upphör man att följa A-lönetabellerna och avlöningsgrunderna i anslutning till dem och de tjänste- och arbetskollektivavtalsbestämmelser på central nivå och ämbetsverksnivå som gäller dem samt utbetalningen av alla andra tillägg och tilläggsarvoden enligt avlöningsgrunderna än

arvoden för skötsel av administrativa uppgifter, förtroendemannaarvoden och arvoden till arbetarskyddsfullmäktige.

Den uppgiftsrelaterade lönedelen och arvodet för skötsel av administrativa uppgifter, förtroendemannaarvodet och arvodet till arbetarskyddsfullmäktige betalas till fullt belopp från och med den 1 januari 2006. I övrigt börjar lönerna enligt det nya lönesystemet betalas stegvis under en övergångsperiod enligt följande:

Fas 1 (från och med tidpunkten för införandet den 1 januari 2006)

När det nya lönesystemet införs har personen rätt till

- a) lön enligt beloppet i euro vid tidpunkten för införandet eller till en högre uppgiftsrelaterad lönedel, samt
- b) ett belopp av den individuella lönedelen som motsvarar 25,0 procent av skillnaden mellan personens fulla lön enligt det nya systemet och personens lön enligt punkt a.

Om skillnaden mellan personens lön enligt det nya och det gamla systemet är högst 35 euro när det nya lönesystemet införs, skall justeringen genomföras till fullt belopp när lönesystemet införs.

Faserna 2–4:

Lönerna justeras med 29,5 procent den 1 juni 2006, 39,2 procent den 1 oktober 2007 och 51,5 procent den 1 oktober 2008 av den återstående skillnaden mellan den lön som då betalas till respektive person och det fulla lönebeloppet enligt det nya systemet.

Fas 5 (övergångsperiodens slutjustering)

Lönen betalas till fullt belopp enligt det nya systemet från och med den 1 oktober 2009.

Vid beräkning av skillnaden under faserna 1–4 bestäms lönen enligt det nya systemet på basis av kravnivån för personens arbetsuppgifter och den individuella prestationsnivån vid respektive tidpunkt. Om arbetsuppgifternas kravnivå eller personens prestationsnivå ändras under övergångsperioden i samband med ett utvärderingssamtal eller ett årligt utvecklingssamtal eller under någon annan tid, skall den lön som betalas vid respektive

tidpunkt justeras i samma förhållande som den fulla lönen enligt det nya systemet förändras på grund av nivåändringen.

Till en person som nyanställs vid universitetet under övergångsperioden betalas den uppgiftsrelaterade lönedelen och den individuella lönedel som bestäms enligt § 5 mom. 7 så att det sammanlagda beloppet motsvarar den lönepraxis som under den aktuella fasen av övergångsperioden tillämpas i fråga om motsvarande uppgifter med samma krav- och prestationsnivåer vid ämbetsverket. Därefter justeras lönen under övergångsperioden så som nämns ovan i denna paragraf.

Förbundspotten för 2005 och förbunds- och jämställdhetspottorna för 2006 samt de övriga på avtal på central nivå baserade lönejusteringspottorna vid ett enskilt ämbetsverk, såsom förbundspotter, justeringspotter och jämställdhetspotter, som genomförs efter tidpunkten för införandet används helt och hållet till finansiering av det ovan nämnda etappvisa genomförandet i den takt de enligt avtalen på central nivå skall genomföras på ämbetsverksnivå, sammanlagt upp till 2,4 procent.

Maximibeloppet enligt tabellen för den individuella lönedelen höjs till 48 procent och de övriga procentsatserna i tabellen höjs i samma proportion som maximibeloppet i den takt det blir aktuellt att genomföra ämbetsverksvisa avtalspotter enligt det föregående momentet, vilka inte är bundna till finansieringen av det stegvisa genomförandet.

§ 8 a Införande av och övergångsperiod för lönesystemet i fråga om anställningsförhållanden för viss tid som omfattas av kompletterande finansiering

När det gäller anställningsförhållanden för viss tid som omfattas av kompletterande finansiering gäller för alla universitet att tidpunkten för införandet av det nya lönesystemet infaller senast den 1 januari 2007. Om tidpunkten för införandet infaller tidigare än den 1 juni 2006, skall bestämmelserna om en övergångsperiod i § 8 iakttas. Om tidpunkten för införandet infaller den 1 juni 2006 eller senare, skall bestämmelserna om en övergångsperiod nedan iakttas.

Från och med den 1 juli 2006 anges lönerna i euro och då upphör man att följa A-lönetablellerna och avlöningsgrunderna i anslutning till dem och de tjänste- och

arbetskollektivavtalsbestämmelser på central nivå och ämbetsverksnivå som gäller dem samt utbetalningen av alla andra tillägg och tilläggsarvoden enligt avlöningsgrunderna än förtroendemannaarvoden och arvoden till arbetarskyddsfullmäktige.

Den uppgiftsrelaterade lönedelen, förtroendemannaarvodet och arvodet till arbetarskyddsfullmäktige betalas till fullt belopp från och med tidpunkten för införandet. I övrigt börjar lönerna enligt det nya lönesystemet betalas stegvis under en övergångsperiod enligt följande:

Fas 1 (från och med tidpunkten för införandet, senast från och med den 1 januari 2007)

När det nya lönesystemet införs har personen rätt till

- a) lön enligt beloppet i euro vid tidpunkten för införandet eller till en högre uppgiftsrelaterad lönedel, samt
- b) ett belopp av den individuella lönedelen som motsvarar 47,1 procent av skillnaden mellan personens fulla lön enligt det nya systemet och personens lön enligt punkt a.

Om skillnaden mellan personens lön enligt det nya och det gamla systemet är högst 35 euro när det nya lönesystemet införs, skall justeringen genomföras till fullt belopp när lönesystemet införs.

Faserna 2–3:

Lönerna justeras med 39,2 procent den 1 oktober 2007 och 51,5 procent den 1 oktober 2008 av den återstående skillnaden mellan den lön som då betalas till respektive person och det fulla lönebeloppet enligt det nya systemet.

Fas 5 (övergångsperiodens slutjustering)

Lönen betalas till fullt belopp enligt det nya systemet från och med den 1 oktober 2009.

Vid beräkning av skillnaden under faserna 1–3 bestäms lönen enligt det nya systemet på basis av kravnivån för personens arbetsuppgifter och den individuella prestationsnivån vid respektive tidpunkt. Om arbetsuppgifternas kravnivå eller personens prestationsnivå ändras under övergångsperioden i samband med ett utvärderingssamtal eller ett årligt utvecklingssamtal eller under någon annan tid, skall den lön som betalas vid respektive

tidpunkt justeras i samma förhållande som den fulla lönen enligt det nya systemet förändras på grund av nivåändringen.

Till en person som nyanställs vid universitetet under övergångsperioden betalas den uppgiftsrelaterade lönedelen och den individuella lönedel som bestäms enligt § 5 mom. 7 så att det sammanlagda beloppet motsvarar den lönepraxis som under den aktuella fasen av övergångsperioden tillämpas i fråga om motsvarande uppgifter med samma krav- och prestationsnivåer vid ämbetsverket. Därefter justeras lönen under övergångsperioden så som nämns ovan i denna paragraf.

Förbundspotten för 2005 och förbunds- och jämställdhetspotterna för 2006 samt de övriga på avtal på central nivå baserade lönejusteringspotterna vid ett enskilt ämbetsverk, såsom förbundspotter, justeringspotter och jämställdhetspotter, som genomförs efter tidpunkten för införandet används helt och hållet till finansiering av det ovan nämnda etappvisa genomförandet i den takt de enligt avtalen på central nivå skall genomföras på ämbetsverksnivå, sammanlagt upp till 2,4 procent.

Maximibeloppet enligt tabellen för den individuella lönedelen höjs till 48 procent och de övriga procentsatserna i tabellen höjs i samma proportion som maximibeloppet i den takt det blir aktuellt att genomföra ämbetsverksvisa avtalspotter enligt det föregående momentet, vilka inte är bundna till finansieringen av det stegvisa genomförandet.

§ 9 Garantilön

Den som är fast anställd vid ett universitet när det nya lönesystemet införs har rätt till en garantilön till ett visst belopp. Rätten till garantilön varar så länge personen efter tidpunkten för införandet har en oavbruten fast anställning vid samma universitet. Garantilönen betalas för den tid den är högre än lönen enligt lönesystemet enligt detta avtal.

I garantilönen inräknas alla regelbundet återkommande lönefaktorer, lönetillägg och tilläggsarvoden som betalas ut som månatliga poster till ett bestämt belopp. De inräknas i

garantilönen till det belopp som personen i fråga är berättigad till när lönesystemet införs. Om en person vid tidpunkten för införandet 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. Om den tidsbegränsade förmånen upphör eller sjunker, skall garantilönen sänkas på motsvarande sätt.

Om en person skulle ha blivit berättigad till ett nytt ålderstillägg eller tjänstgöringstillägg enligt det gamla lönesystemet under tiden den 1 januari–31 december 2006, skall hans eller hennes garantilön höjas med motsvarande belopp med början vid den nämnda tidpunkten.

Om en person har fått rätt till löneförhöjning under tiden den 1 januari–30 juni 2006 i enlighet med det gamla lönesystemet på något annat än sätt än det som avses i det föregående momentet, skall hans eller hennes garantilön höjas i motsvarighet till förhöjningen med början vid förhöjningens ikraftträdande. Om det handlar om en tidsbegränsad förhöjning, återställs garantilönen när tidsfristen har gått ut.

Också den som är visstidsanställd när lönesystemet införs har rätt till garantilön under den bestämda tiden. Rätten till garantilön kvarstår också därefter så länge personen 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. Om han eller hon utnämns till en fast anställning skall principen enligt andra meningen i mom. 2 iaktas.

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 justeras genom generella höjningar om vilka avtalas på central nivå. Den generella lönehöjningen bestäms utifrån personens lön enligt det nya lönesystemet, om höjningen därmed blir större.

Också för den som får garantilön skall arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen bedömas i enlighet med § 4 och 5. Om en person 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 person inräknas till utgången av övergångsperioden enligt § 8, dvs. till och med den 30 september 2009, även sådana tidsbegränsade tilläggsarvoden för forskarutbildning för professorer samt resultattillägg för universitetslektorer, lektorer m.fl., doktorsassistenter, överassistenter, assistenter, biträdande lärare och kliniska lärare som avses i det preciserande tjänstekollektivavtalet för universitets- och vetenskapsförvaltningen och som personen har rätt till när lönesystemet införs den 1 januari 2006.

§ 10 Rätt att ta del av uppgifter och statistiksamarbete

En person 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.

Avtalsparterna samt huvudförtroendemännen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet och den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemännen har rätt att årligen och i samband med de faser för införande och övergång som avses i § 8 samt före löneförhandlingar konfidentiellt ta del av uppgifter om hur den personal som omfattas av tillämpningsområdet för detta avtal enligt statistiska uppgifter inplaceras på krav- och prestationsnivåerna samt statistiska uppgifter om personernas totala lön och dess utveckling grupperade enligt värderingssystem, kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön och i fråga om olika universitet och olika organisationsenheter vid universiteten.

I de situationer och under de förutsättningar som avses i mom. 2 har förtroendemännen dessutom rätt att i fråga om de personer de företräder få uppgifter om arbetsbeskrivningarna, bedömningarna av arbetsuppgiftens svårighetsgrad och kravnivåerna och om den totala lönen specificerad enligt lönefaktorer och om grunderna för dessa. För att uppgifter om grunderna för den individuella lönedelen skall lämnas ut

förutsätts dock att den berörda personen har gett sitt samtycke genom en specificerad fullmakt.

Avsikten är dock att det som sägs ovan inte skall ändra tillämpningen av det gällande förtroendemannaavtalet eller avtalet om statistiksamarbete.

När uppgifter som avses i denna paragraf lämnas skall datasekretesskraven beaktas. Uppgifterna lämnas ut avgiftsfritt.

§ 11 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det uppkommer meningsskiljaktigheter om bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad eller bedömningen av den individuella arbetsinsatsen bör man försöka avgöra dem så som framförs nedan.

Vid respektive universitet skall ett ärende som gäller bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad på yrkande av den berörda personen eller enligt personens begäran på yrkande av den förtroendeman som företräder honom eller henne behandlas tillsammans med personens chef eller någon annan företrädare för arbetsgivaren som ansvarar för lönesystemärenden. På initiativ av någondera parten skall ärendet behandlas av utvärderingsgruppen.

Vid respektive universitet skall ett ärende som gäller bedömning av den individuella arbetsinsatsen på yrkande av den berörda personen eller enligt personens begäran på yrkande av den förtroendeman som företräder honom eller henne behandlas tillsammans med personens chef eller, efter det att chefen har behandlat ärenden, med en högre chef, eller med någon annan företrädare för arbetsgivaren som ansvarar för lönesystemärenden.

I de fall som avses ovan i denna paragraf skall arbetsgivaren fastställa ändringarna i bedömningarna, nivåerna och lönerna.

Om meningsskiljaktigheterna kvarstår kan ärendet, i likhet med andra meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen och tolkningen av detta avtal, hänskjutas till förhandlingsförfarande. Beträffande tjänstemän iakttas i fråga förhandlingsproceduren

det som överenskommits i statens huvudavtal om tjänstekollektivavtalsärenden och i fråga om arbetstagare i tillämpliga delar det förfarande som avses i § 5 mom. 3 och i sista meningen i mom. 6 i huvudavtalet.

§ 12 Uppföljning och utveckling av lönesystemet

Avtalsparterna skall i samråd följa och säkerställa att lönesystemet genomförs, tillämpas på ett enhetligt sätt och fungerar i övrigt både under övergångsperioden och efter den. Parterna skall varje år tillsammans kontrollera hur systemet har nått sitt syfte och vilken konkurrenskraft lönerna inom avtalsbranschen har i förhållande till statens lönenivå och lönenivån på den allmänna arbetsmarknaden samt hur systemet bör och kan utvecklas.

§ 13 Engångsbetalningar av förbunds- och jämställdhetspotterna för åren 2005 och 2006

Till dem som stod i anställningsförhållande till universitetet i mars 2006 betalas ett engångsbelopp som motsvarar förbundspotten för 2005 för tiden den 1 mars–31 december 2005 och i fråga om anställningsförhållanden för viss tid som omfattas av kompletterande finansiering även för tiden den 1 januari–31 maj 2006. Beloppet betalas ut senast i samband med lönebetalningen i november 2006.

I fråga om anställningsförhållanden för viss tid som omfattas av kompletterande finansiering betalas till dem som stod i anställningsförhållande till universitetet i mars 2006 ett engångsbelopp som motsvarar förbunds- och jämställdhetspotterna för 2005 och 2006 för tiden mellan den 1 juni 2006 och tidpunkten för införandet.

BILAGA 2

Tabeller för den uppgiftsrelaterade lönedelen för undervisnings- och forskningspersonal

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lönedel (€/mån.)	Uppgiftsrelaterad lönedel (€/mån.)
	1.1.2006	1.6.2006
1	1 492	1 512,89
2	1 597	1 619,36
3	1 761	1 785,65
4	2 043	2 071,60
5	2 350	2 382,90
6	2 723	2 761,12
7	3 130	3 173,82
8	3 821	3 874,49
9	4 274	4 333,84
10	4 886	4 954,40
11	5 605	5 683,47

BILAGA 3

Tabeller för den uppgiftsrelaterade lönedelen för övrig personal

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lönedel (€/mån.)	Uppgiftsrelaterad lönedel (€/mån.)
	1.1.2006	1.6.2006
2	1 305	1 323,27
3	1 429	1 449,01
4	1 511	1 532,15
5	1 588	1 610,23
6	1 691	1 714,67
7	1 818	1 843,45
8	2 059	2 087,83

9	2 369	2 402,17
10	2 657	2 694,20
11	2 978	3 019,69
12	3 398	3 445,57
13	3 888	3 942,43
14	4 483	4 545,76
15	4 955	5 024,37

BILAGA 4

Tabell för den individuella lönedelen för undervisnings- och forskningspersonal

Värderingsresultat	Prestationsnivå	Individuell lönedel
1,00 – 1,88	1	0 %
1,89 – 2,77	2	4,0 %
2,78 – 3,66	3	10,0 %
3,67 – 4,55	4	16,0 %
4,56 – 5,44	5	22,0 %
5,45 – 6,33	6	28,0 %
6,34 – 7,22	7	34,0 %
7,23 – 8,11	8	40,0 %
8,12 – 9,00	9	46,0 %

BILAGA 5

Tabell för den individuella lönedelen för övrig personal

Värderingsresultat	Prestationsnivå	Individuell lönedel
9,00 - 12,99	1	0 %
13,00 – 16,99	2	4,0 %
17,00 – 20,99	3	10,0 %
21,00 – 24,99	4	16,0 %
25,00 – 28,99	5	22,0 %
29,00 – 32,99	6	28,0 %
33,00 – 36,99	7	34,0 %
37,00 – 40,99	8	40,0 %
41,00 – 45,00	9	46,0 %

Protokoll över förhandlingarna mellan
undervisningsministeriet samt
Förhandlingsorganisationen för offentliga
sektorns utbildade FOSU rf, Förbundet för den
offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
och Löntagarorganisationen Pardia rf om det
preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal om
det nya lönesystemet som universiteten skall
tillämpa från och med den 1 januari 2006

Förhandlingsparterna är eniga om följande:

§ 1 Underteckningsprotokollets innehåll

I anslutning till det preciserande tjänste- och arbetskollektivavtalet om det nya lönesystemet som ingåtts den 21 juni 2006 har förhandlingsparterna kommit överens om vissa frågor kring införandet och tillämpningen så som framgår av detta protokoll och dess bilagor.

§ 2 Värderingssystem och allmänna principer för arbetsvärdering

Tillämpningen av bestämmelserna baserar sig på användningen av två värderingssystem:

1. Värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal (bilaga 1)
2. Värderingssystemet för övrig personal (bilaga 2)

Systemet med arbetsvärdering för undervisnings- och forskningspersonal används oavsett uppgiftsbenämningen när arbetsuppgifternas svårighetsgrad bedöms för dem som arbetar med undervisnings- och forskningsuppgifter. De uppgifter som värderas enligt systemet bör bestå huvudsakligen av vetenskaplig forskning eller ledande av vetenskaplig forskning

eller därpå baserad undervisning som leder till en universitetsexamen eller av handledning av lärdomsprov som ingår i sådana examina.

På en person vars arbetsuppgifter omfattas av värderingssystemet för undervisnings- och forskningspersonal skall det nämnda systemet tillämpas även om personen för viss tid utses till ett ledande förtroendeuppdrag som omfattar betydande mängder administrativt arbete (till exempel prefekt, dekanus eller prorektor).

Systemet för undervisnings- och forskningspersonal tillämpas också på grundexamensstuderande som är anställda vid universitetet och i vilkas arbetsuppgifter det ingår att delta i undervisningen och som skall fullgöra examensinriktade studier.

Inom ramen för de kriterier som anges ovan skall arbetsgivaren besluta vilket värderingssystem som skall användas. Om det uppkommer meningsskiljaktigheter i fråga om valet av system, skall arbetsgivaren höra en företrädare för personalorganisationen innan beslutet fattas. Valet av värderingssystem påverkar inte det arbetstidssystem eller semestersystem som gäller för personen.

I bilaga 1) anges arbetsuppgifternas kravnivåer i form av en kravnivåkarta för undervisnings- och forskningspersonal, och i bilaga 2) som en kravnivåram för övrig personal.

För konstområden har det utöver den allmänna kravnivåkartan för undervisnings- och forskningspersonal uppgjorts en särskild kravnivåkarta för undervisnings- och forskningspersonal (bilaga 1). När arbetsuppgifternas kravnivå bestäms skall den kravnivåkarta tillämpas som bäst lämpar sig för uppgiften i fråga. Exempelvis i professorernas uppgifter kan grundläggande undervisning accentueras i stället för ansvar för påbyggnadsutbildning.

§ 3 Arbetsvärdering

Arbetsuppgiftens svårighetsgrad bedöms på basis av en arbetsbeskrivning och i enlighet med det värderingssystem som skall tillämpas.

Arbetsuppgiftens svårighetsgrad skall bedömas på nytt om chefen anser att uppgiften har förändrats så pass att det behövs en ny värdering för att klarlägga om kravnivå bör ändras. En person själv eller en förtroendeman som företräder honom eller henne kan också begära att det görs en arbetsvärdering.

När det gäller systemet för undervisnings- och forskningspersonal kan de praktiska värderingsförfarandena variera från ett universitet till ett annat inom ramarna för systemet. Förfarandet bereds vid varje universitet med målsättningen att nå samförstånd om innehållet med de lokala företrädarna för den fackorganisation som företräder personalgruppen. Vid värderingarna får också en expertgrupp bestående av flera personer anlitas.

§ 4 Bedömning av de individuella arbetsprestationerna

Undervisnings- och forskningspersonalens individuella arbetsprestationer bedöms enligt det värderingssystem som anges i bilaga 3).

Den övriga personalens individuella arbetsprestationer bedöms enligt det värderingssystem som anges i bilaga 4).

§ 5 Utvärderingsgrupper

Vid varje universitet finns två gemensamma utvärderingsgrupper för arbetsgivar- och löntagarparterna: en grupp för arbetsvärdering för undervisnings- och forskningspersonal och en grupp för arbetsvärdering för övrig personal.

Universitetet utser arbetsgivarens representanter i utvärderingsgrupperna och ersättare för dem. De huvudavtalsorganisationer som företräder personalen utser sina representanter och ersättare för dem. En arbetsgivartjänsteman som utsetts av universitetet är ordförande för grupperna. Antalet representanter som utsetts av organisationerna skall vara minst lika stort som antalet representanter som utsetts av arbetsgivaren. I mån av möjlighet bör jämställdhetsperspektivet beaktas i utvärderingsgruppernas sammansättning. Varje universitet bestämmer om gruppernas storlek.

§ 6 Fastställelse av bedömningarna

Om det inte finns några oöverstigliga hinder skall arbetsgivaren senast den 31 maj 2006 ha fastställt de krav- och prestationsnivåer som baserar sig på bedömningar som genomförts före den nämnda tidpunkten.

§ 7 Uppföljning av nya bedömningar

Innan löner enligt detta avtal betalas första gången skall parterna samlas för att granska de bedömningar som genomförts och de krav- och prestationsnivåer som fastställts efter våren 2006 samt deras inverkan på kostnadsnivån med tanke på höjningen 7,24 procent. Den första granskningen skall genomföras senast den 15 september 2006. De följande granskningarna genomförs i den takt bedömningarna färdigställs innan lönerna betalas ut.

§ 8 Konsekvenser för andra avtal

Genom detta förhandlingsresultat avtalas om det nya lönesystemet för universiteten. Avsikten är att förhandlingsresultatet inte i övrigt skall förändra anställningsvillkoren enligt de gällande tjänste- och arbetskollektivavtalen.

§ 9 Bestämmande av lön för huvudförtroendemän och förtroendemän samt arbetarskyddsfullmäktige

I fråga om avlöning av huvudförtroendemän och förtroendemän samt arbetarskyddsfullmäktige (nedan förtroendemän) inom det nya lönesystemet för universiteten iakttas vad som överenskommits enligt denna paragraf.

Utgångspunkten är att den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen för förtroendemän skall bestämmas enligt vad som överenskommits i tjänste- och arbetskollektivavtalet om det nya lönesystemet.

Om en förtroendemän helt har befriats från sina egentliga arbetsuppgifter enligt anställningsförhållandet, skall till honom eller henne med stöd av § 6 mom. 4 i den ovan

nämnda bilagan till statens tjänste- och arbetskollektivavtal betalas lön enligt § 8 i avtalet eller skall lönen eller avlöningen fastslås eller överenskommas från fall till fall.

Om arbetsgivaren och en förtroendeman som delvis befriats från sina egentliga arbetsuppgifter i samråd konstaterar att de egentliga arbetsuppgifterna på grund av förtroendemannauppdraget bör ordnas under tiden för förtroendemannauppdraget och om arrangemanget medför att arbetsuppgifternas svårighetsgrad sjunker, skall förtroendemannans uppgiftsrelaterade lön höjas med ett tilläggsarvode som motsvarar sänkningen. Tilläggsarvodet jämförs med den uppgiftsrelaterade lönedelen, de generella lönehöjningarna medräknade. Samtidigt överenskomms om arbetsuppgiftsarrangemangen när förtroendemannauppdraget upphör.

Den individuella prestationen och prestationsnivån för en förtroendeman som delvis befriats från sina egentliga arbetsuppgifter bedöms utifrån hans eller hennes arbete med sina egentliga arbetsuppgifter, och den individuella prestationen anses inte ha sjunkit på grund av den partiella befrielsen.

Om den individuella arbetsinsatsen inom den egentliga arbetsuppgiften för den som har hand om ett förtroendeuppdrag, med hänsyn till befrielsens omfattning och inriktning, inte alls lämpar sig som grund för prestationsbedömningen eller om befrielse beviljas så att den omfattar minst hälften av de egentliga arbetsuppgifterna, och om arbetsgivaren och den som har hand om förtroendeuppdraget konstaterar detta i samråd, skall den individuella lönedelen betalas enligt en sådan prestationsnivå som bedöms motsvara personens behörighet och erfarenheter samt hur han eller hon klarar sina egentliga arbetsuppgifter, dock minst i enlighet med den senast fastställda prestationsnivån.

§ 10 Handbok

Parterna skall senast den 31 augusti 2006 ha färdigställt en handbok om det nya lönesystemet för universiteten utifrån en sammanställning som arbetsgivaren lagt fram under förhandlingarnas gång.

§ 11 Separat tilläggsarvode

En lektor som får garantilön och som vid tidpunkten för införandet hade rätt till resultat tillägg för lektorer har rätt att få ett separat tillägg om 150 euro så länge han eller hon arbetar som lektor utan avbrott vid samma universitet som vid tidpunkten för införandet.

§ 12 Universitetsvisa särskilda arvoden

Universiteten har betalt vissa tillägg och arvoden på basis av egna beslut. Universiteten skall alltjämt besluta om eventuell fortsatt betalning av tilläggen och arvodena. Tilläggen och arvodena får inte överlappa med lönefaktorerna enligt det nya lönesystemet.

§ 13 Granskning av universitet inom den andra dyrortsgruppen

Vid universiteten inom den andra dyrortsgruppen och vid verksamhetsställena för dessa universitet, med undantag för Åbo universitet, skall representanter för arbetsgivarna och personalorganisationen före den 31 augusti 2006 tillsammans granska prestationsbedömningarna och bedömningarna av arbetsuppgifternas svårighetsgrad i relation till linjen på riksnivån. Resultaten av granskningarna delges parterna för kontroll i samband med det förfarande som avses i § 7. De ändrade bedömningarna till följd av granskningen fastställs och genomförs från och med tidpunkten för införandet.

§ 14 Jourersättningar vid Helsingfors universitets djursjukhus

I syftet att göra systemet tydligare skall parterna före den 31 augusti 2006 granska tillägg och jourersättningar i anslutning till verksamheten vid klinikerna för Helsingfors universitets djursjukhus.

§ 15 Tryggad lön i vissa fall

Den som har anställts vid universitet och börjat omfattas av det nya lönesystemet under tiden den 2 januari–30 juni 2006 har rätt till lön som betalats för denna tid, om lönen enligt det nya lönesystemet är lägre och så länge han eller hon kvarstår i anställningsförhållandet utan avbrott.

§ 16 Slutlig tabell för den individuella lönedelen

Den tabell för den individuella lönedelen upp till 48 procent som nämns i sista momentet i § 8 och 8 a i avtalsbestämmelserna lyder som följer:

Prestationsnivå	Individuell lönedel
1	0 %
2	4,3 %
3	10,6 %
4	16,8 %
5	23,0 %
6	29,3 %
7	35,5 %
8	41,8 %
9	48,0 %

§ 17 Uppföljning och utveckling av lönesystemet

En förhandlingsgrupp som tillsatts av undervisningsministeriet följer hur lönesystemet bör utvecklas samt följer och säkerställer att det tillämpas på ett enhetligt sätt och att det fungerar. Gruppen består av representanter för ministeriet, universitetsarbetsgivaren och de organisationer som företräder personalen. Vid behov kan det tillsättas uppföljningsgrupper för de olika systemen.

Universiteten ansvarar för sin del för att cheferna och personalen får utbildning och introduktion i användningen av det nya lönesystemet och statistiksamarbetet och för att personalen informeras. Personalorganisationerna deltar i planeringen av utbildningen.

§ 18 Protokollets giltighet

Detta protokoll gäller från och med den 1 januari 2006 och i likhet med det preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal som nämns i § 1.

Detta underteckningsprotokoll gäller inte som ett tjänste- och arbetskollektivavtal. I protokollet uttrycks parternas enhälliga uppfattning i de frågor som behandlas i det.

§ 19 Underskrifter

Detta underteckningsprotokoll har upprättats i fyra likalydande exemplar, ett exemplar till var och en av de undertecknande parterna.

Helsingfors den 21 juni 2006

Undervisningsministeriet

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Löntagarorganisationen Pardia rf