

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

Avtalsändringar och kompletterande tillämpningsanvisningar för tolkningen av avtalsbestämmelserna i UKTA 2022–2025 del A, B och C

I detta cirkulär ges anvisningar för avtalsändringar och preciserande anvisningar för tillämpningen och tolkningen av UKTA 2022–2025. Bifogat till detta cirkulär finns en uppdaterad version av lönebilagan i UKTA 2022–2025.

Ytterligare anvisningar kring den lokala justeringspotten kommer att publiceras senare då parterna i den centrala arbetsgruppen har uppnått resultat. Information kring beställning av avtalsböckerna kommer att publiceras senare.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med avtalsparterna och avtalsparterna har nått samförstånd om dess innehåll.

Avtalsändringar från 1.8.2023

1. Del A § 36 Semesterdagsersättning för visstidsanställda tjänsteinnehavare

Enligt bestämmelsens mom. 1 och 2 betalas 2,8 dagars ordinarie lön i semesterdagsersättning för varje full kvalifikationsmånad från 1.8.2023. Till övriga delar är bestämmelsen oförändrad.

2. Del A § 37 Tjänstledighetens inverkan på lönen

Bestämmelsen tillämpas på andra tjänstledigheter än sjukfrånvaro. På sjukfrånvaro tillämpas bestämmelsen i UKTA del A § 38. Inga ändringar har gjorts i bestämmelsen i mom. 1 eller 2. Enligt tillämpningsanvisningen för mom. 2 inverkar en oavlönad tjänstledighet på högst en vecka före ett kortvarigt avbrott inte på lärarens rätt till lön under det kortvariga avbrottet.

Ett nytt moment 3 har införts i bestämmelsen. Enligt tillämpningsanvisningen för mom. 3 tillämpas bestämmelsen på en lärares oavlönade tjänstledigheter som varar över en vecka före ett kortvarigt avbrott. Då förutsätter rätten till lön för ett kortvarigt avbrott att läraren har sammanlagt minst 15 arbetsdagar (undervisningsdagar eller andra arbetsdagar) före och/eller efter skolans kortvariga ferie. Dessa arbetsdagar kan i sin helhet infalla före eller efter den kortvariga ferien eller på vardera sidan av den kortvariga ferien. Om antalet

arbetsdagar i samband med den kortvariga ferien inte uppfylls, har läraren inte rätt till lön för det kortvariga avbrottet, även om läraren inte är tjänstledig då.

Avsikten med bestämmelsen är att en lärare inte ska avbryta en lång sammanhängande tjänstledighet (t.ex. föräldraledighet, vårdledighet eller studieledighet) bara för att återvända till en kortvarig avbrottstid. Rätten till lön under ett kortvarigt avbrott förutsätter en faktisk tjänsteutövning på tre veckor i samband med det kortvariga avbrottet. Avsikten med bestämmelsen är att en vikarie kan anställas i ett längre anställningsförhållande och att en ändamålsenlig och oavbruten undervisning kan garanteras under läsårets arbetsperiod.

Ett nytt moment 4 har införts i bestämmelsen. Om en lärare under undervisningsperioden har varit tjänstledig utan lön av någon annan orsak än graviditetsledighet, föräldraledighet, den första perioden av vårdledighet eller sjukfrånvaro, ska lärarens lön för sommaravbrottet enligt bestämmelsen minskas i proportion till ledighetens längd. Bestämmelsen innehåller en formel enligt vilken lönen minskas. Enligt tillämpningsanvisningen för bestämmelsen görs avdraget till den del den oavlönade tjänstledigheten under undervisningsperioden överstiger 60 kalenderdagar. Avdrag görs inte om läraren har haft oavlönad ledighet under hela läsåret (12 mån.) eller om lärarens oavlönade tjänstledighet som överstiger 60 kalenderdagar varar minst fram till början av den kalkylerade semestern 16.6.

3. Ändringar i lönebilagan Del B Grundskolans allmänna del/kapitel III § 19 mom. 2 samt mom.4

De justerade beloppen i lönebilagan Del B Grundskolans allmänna del/kapitel III § 19 mom. 2 samt mom.4 framgår i bifogad lönebilaga.

4. Notera även de ändringar som framgår av KAD-cirkulär 8/2023

Avtalsändringarna punkt 1-4 är finansierade med stupstockeffekten på den lokala justeringspotten 1.6.2023 (0,3 procent) i KAD-cirkulär 9/2023 samt en del av den centrala potten på 0,4 procent 1.2.2024 i underteckningsprotokollet för UKTA 2022-2025.

Kompletterande tillämpningsanvisningar för tolkningen av avtalsbestämmelserna för UKTA 2022-2025

DEL A

§ 40 a Lön under graviditets- och föräldraledighet

Förutsättningarna för avlönad graviditets- och föräldraledighet bestäms också inom UKTA:s tillämpningsområde enligt AKTA kap. V § 7 och 8. Graviditetsledighet ska alltid sökas som tjänstledighet även om den helt eller delvis infaller under avbrott eller lediga perioder. Tjänstledigheten är avlönad och dagpenning enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetsgivaren.

Den som har rätt till graviditetspenning har alltid rätt att få graviditets- och föräldrapenning oavbrutet för minst 105 vardagar. En lärare förutsätts dock inte ansöka om tjänstledighet för sommaravbrottstiden eller sommarledigheten, om han eller hon inte utnyttjar sin rätt till föräldrapenning. Då är läraren inte föräldraledig utan har sommaravbrott eller sommarledighet, under vilken läraren får sin ordinarie lön. Under denna tid har arbetsgivaren inte rätt till föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen, eftersom läraren inte är föräldraledig. En förutsättning för erhållande av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen är alltid att tjänstledighet sökts och beviljats. Den föräldraledighet som en lärare med rätt till graviditetsledighet tar ut senare är i sin helhet oavlönad, eftersom föräldraledigheten inte har hållits utan avbrott efter perioden med graviditetspenning. Rätten till att ta ut föräldraledighet kvarstår till dess barnet fyller 2 år.

Precisering av mom. 2 och 3 i tillämpningsanvisningen för § 41

Av tillämpningsanvisningen framgår det att arbetsgivaren ska betala en lärare som är berättigad till graviditetspenning en separat ersättning, utöver den ordinarie lönen, för en avlönad graviditets- och/eller föräldrapenningsperiod som infaller helt eller delvis under en kalkylerad semester som börjar 16.6 eller under de 34 första vardagarna av sommarledigheten. Storleken på denna ersättning motsvarar den dagpenning enligt sjukförsäkringslagen som betalas till arbetsgivaren för dessa dagar. Från ersättningen innehålls inte så kallade arbetsgivarbikostnader och den utgör inte en del av den inkomst som ligger till grund för pension. En förutsättning för utbetalning av ersättningen är att läraren har ansökt om tjänstledighet för tiden i fråga och att dagpenning enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetsgivaren.

Preciserande anvisningar om beräkning av lönegrundsgrupper

Del B och del B bilaga 1

§ 2 Lönegrundsgrupper

Ändringen som gäller bestämning av lönegrundsgrupper i UKTA del B träder i kraft 1.8.2023.

Bestämmelsen om lönegrundsgrupper har förenklats och förtydligats så att tolkningen av den ska bli så entydig som möjligt. Lönegrundsgrupperna beräknas endast enligt antalet elever. I årskurserna 1–6 och inom förskoleundervisningen bildas en lönegrundsgrupp för varje påbörjat antal av 15 elever (punkt 1) och i årskurserna 7–9 går gränsen vid 25 elever (punkt 2). Vad gäller elever som fått beslut om särskilt stöd görs beräkningen ”dubbelt”, så att det dessutom bildas en lönegrundsgrupp för varje påbörjat antal av 20 sådana elever vid skolan som fått beslut om särskilt stöd (punkt 3).

I skärgårdsskolor bildas en kalkylerad grupp då eleverna i årskurserna 7-9 sammanlagt är högst 8, två kalkylerade grupper om eleverna är 9-25 och tre grupper om eleverna är minst 26. I en skola som omfattar årskurs 1-9 räknas lönegrundsgrupper skilt för årskurs 1-6 och årskurs 7-9.

Lönegrundsgrupperna för en rektor för en specialskola beräknas fortfarande enligt bestämmelsen i UKTA 2020–2021 del B § 2.

Exempel:

I en sammanhållen grundskola finns 300 elever i årskurserna 1–6, varav 25 har fått beslut om särskilt stöd, medan årskurserna 7–9 har 200 elever, varav 15 har fått beslut om särskilt stöd.

Det bildas 20 lönegrundsgrupper utgående från antalet elever i åk 1–6 och 8 lönegrundsgrupper utgående från antalet elever i åk 7–9. Dessutom bildas ytterligare 2 utgående från antalet elever som fått beslut om särskilt stöd (totalt 40 elever). Det ger ialles 30 lönegrundsgrupper.

Bestämmelsen tillämpas som sådan också på skolans specialundervisning i klass, förberedande undervisning. Elever som får specialpedagogiskt och mångprofessionellt stöd blir medräknade i punkt 3 samt punkt 1 eller 2. Således räknas elever som fått ett beslut om särskilt stöd dubbelt. Eleverna beräknas enligt sin åldersgrupp antingen enligt beräkningsgrunden för undervisningen i åk 1–6 eller åk 7–9.

Avsikten med ändringen av sättet att beräkna lönegrundsgrupperna är att förtydliga och förenkla fastställandet av skolans storlek. Hur ändringen av beräkningssättet påverkar i enskilda fall har inte i alla avseenden kunnat förutses.

§ 3 Uppgiftsrelaterad lön för rektorer och skolföreståndare i grundskolor

mom. 1

Ändringen i sättet att beräkna lönegrundsgrupper från 1.8.2023 utgör inte i sig någon grund för en sänkning av den uppgiftsrelaterad lönen.

Tillämpningsanvisningen i bestämmelsen har preciserats. En högre lönesättning än vad lönegrundsgrupperna anger bör tillämpas om det är motiverat på grund av att rektorn/skolföreståndaren förutom undervisningspersonalen har ett stort antal andra underställda eller på grund av det administrativa arbetets belastning.

För skolor med årskurs 7–9 eller sammanhållna grundskolor har en ny lönepunkt 4 03 01 60 2 införts och den tillämpas om skolan har över 45 lönegrundsgrupper. Rektorns årsbundna tillägg (UKTA del B § 8) beräknas alltid vid lönepunktens nedre gräns.

Lönegrundsgrupperna för en rektor/skolföreståndare för en specialskola beräknas fortfarande enligt bestämmelsen i UKTA 2020–2021 del B § 2. Hur det nya, ändrade beräkningssättet påverkar fastställandet av specialskolornas storlek utreds under avtalsperioden.

mom. 2

Punkt b i bestämmelsen tillämpas fortsättningsvis i skolor med årskurs 1–6 där bestämmelsen har tillämpats under läsåret 2022–2023. Bestämmelsen tillämpas inte på bestämningen av rektorns lön från 1.8.2023, om rektorns lön inte har bestämts enligt bestämmelsen i fråga under läsåret 2022–2023. Lönen bestäms då enligt huvudregeln för åk 1–6 enligt § 3 mom. 1.

§ 5 Uppgiftsrelaterad lön för biträdande rektorer i grundskolor

Det årsbundna tillägget för en innehavare av biträdande rektorstjänst vid en grundskola (del B § 8) beräknas på den lön som utgör den nedre gränsen i lönepunkten för rektorns lön minskat med 7 %.

§ 10 Antal undervisningstimmar för innehavare av rektors- och skolföreståndartjänst

Ändringen i sättet att beräkna lönegrundsgrupper från 1.8.2023 utgör inte i sig någon grund för att ändra rektorns undervisningsskyldighet som en del av arbetstiden, om de övriga faktorer som påverkar arbetstiden och rektorns arbetsuppgifter är oförändrade.

De tidsbegränsade ändringarna i bestämmelsen tillämpas fortfarande under avtalsperioden 2022–2025.

§ 19 Tilläggsuppgifter i enskilda skolor/läroanstalter och kommuner mom. 2 och 3

De lönegrundsgrupper enligt vilka skolans till buds stående ersättningsbelopp bestäms, beräknas från 1.8.2023 enligt de nya beräkningsgrunderna.

Del B bilaga 1

§ 8 Inräknande av skolföreståndares uppgifter i undervisningsskyldigheten när en lärartjänsteinnehavare har förordnats till skolföreståndare (SKOLFÖRESTÅNDARE BLEV TJÄNSTER FRÅN 1.1.2021) mom. 1–4

Ändringen i sättet att beräkna lönegrundsgrupper från 1.8.2023 utgör inte i sig någon grund för att ändra inräknandet av administrativa uppgifter i undervisningsskyldigheten för en skolföreståndare, om tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter och mängden administrativt arbete är oförändrade.

§ 9 Inräknande av vicerektor/föreståndares uppgifter i undervisningsskyldigheten när en lärartjänsteinnehavare har förordnats till vicerektor/föreståndare mom. 1 och 2

Ändringen i sättet att beräkna lönegrundsgrupper från 1.8.2023 utgör inte i sig någon grund för att ändra inräknandet av administrativa uppgifter i undervisningsskyldigheten för en skolföreståndare, om tjänsteinnehavarens arbetsuppgifter och mängden administrativt arbete är oförändrade.

§ 17 Elevkårshandledning

Lönegrundsgrupperna beräknas enligt den bestämmelse som träder i kraft 1.8.2023. Ändringen i sättet att beräkna lönegrundsgrupper utgör inte i sig någon grund för att ändra ersättningen till en lärartjänsteinnehavare som utsetts att handleda elevkåren, om skolans storlek är oförändrad.

§ 23 Konst- och färdighetsämnen

De lönegrundsgrupper enligt vilka det till buds stående ersättningsbeloppet bestäms för det i bestämmelsen avsedda ändamålet, beräknas från 1.8.2023 enligt de nya beräkningsgrunderna.

Del C

§ 17 Sjuklön och lön under moderskaps-/graviditets-/föräldraledighet

Till en timlärare som i genomsnitt undervisar minst 14 timmar per vecka betalas sjuklön och lön under moderskaps-/graviditetsledighet enligt AKTA kap. V § 2 och 7. Dessutom betalas den som är berättigad till avlönad graviditetsledighet lön under föräldraledighet enligt AKTA kap. V § 8.

Jesper Strandvik
Avtalschef

Bilagor:

1.Uppdaterad lönebilaga UKTA
