

## YLIOPISTOJEN YLEINEN TYÖEHTOSOPIMUS 2018 - 2020

### 1. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja se on voimassa 31.3.2020 asti.

Uusi työehtosopimus korvaa Sivistystyönantajat ry:n, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n 30.6.2018 allekirjoittaman ja 1.2.2017 - 31.1.2018 väliselle ajalle solmiman työehtosopimuksen.

### 2. Palkkojen korottaminen sopimuskaudella

Sopimuskauden aikana maksetaan seuraavat palkankorotukset:

Yleiskorotukset

1.4.2018            1,0 %

1.4.2019            1,1 %

Järjestely- /paikalliset erät

1.1.2019            0,5 %

1.6.2019            0,85 %

Järjestely- / paikalliset erät käytetään palkkausjärjestelmän muuttamiseen palkkausjärjestelmätyöryhmästä erikseen kirjatun mukaisesti. Mikäli osapuolet eivät pääse sopimukseen palkkausjärjestelmän muuttamisesta, jätetään 1.1.2019 järjestelyerästä maksamatta 0,3 %. Järjestely/paikallisen erän 1.1.2019 suuruus määräytyy marraskuun 2018 palkkasumman mukaan laskettuna erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.

Järjestely- / paikallinen erä 1.6.2019 käytetään paikallisesti henkilökohtaiseen palkanosaan. Paikallisen erän suuruus määräytyy helmikuun 2019 palkkasumman perusteella laskettuna erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.

Harjoittelukoulujen osalta osapuolet ovat asettaneet työaika- ja palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmän, jonka tehtävänä on käydä neuvottelut molempien järjestelyerien käyttämisestä 1.11.2018 mennessä. Erät voidaan kohdentaa joko palkkausjärjestelmän tai työaikajärjestelmän kehittämiseen.

Siinä tapauksessa, että harjoittelukoulujen työryhmä ei pääse yhteisymmärrykseen järjestelyerän jakamisesta, käytetään 1.1.2019 erä vaativuuksien muuttamiseen. 1.6.2019 järjestelyerä käytetään paikallisena eränä henkilökohtaiseen palkanosaan työnantajan päättämällä tavalla. Ellei työryhmässä synny yksimielisyyttä järjestelyerän jakamisesta, jätetään 1.1.2019 järjestelyerästä maksamatta 0,3 %.

Euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) korotetaan yleiskorotuksella ja järjestely- / paikallisilla erillä, jos nämä erät maksetaan.

Suomen Akatemian rahoittamien akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkoja tarkistetaan yleiskorotuksella ja järjestely- / paikallisilla erillä, jos nämä erät maksetaan. Muutoin akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkaus määräytyy vähintään Suomen Akatemian rahoituspäätösten mukaisesti.

Korotukset tulevat voimaan korotuspäivästä tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

### 3. Palkkausjärjestelmän uudistaminen

#### Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Osapuolet ovat sopineet palkkausjärjestelmän muuttamisesta työryhmässä. Osapuolet jatkavat työryhmätyöskentelyä käyttäen työskentelyn pohjana versiota 1.3.2018.

Palkkausjärjestelmätyöryhmän käsittely rajataan koskemaan olemassa olevan työehtosopimuksen 5 §:n 5.3.2 ja 5.3.3 kohtia, 6 §, 7 §, 7 b §, liitteitä sekä tarvittavia siirtymämääräyksiä. Jos osapuolet ovat yksimielisiä, voidaan myös muita palkkausjärjestelmän kohtia muuttaa. Osapuolet toteavat, että seuraavista palkkausjärjestelmää koskevista asioista vallitsee yhteisymmärrys. Nämä muutokset tulevat voimaan 1.1.2019 alkaen:

- Yliopistoissa esimiehet toteuttavat suoritusarviointia vuosittain.
- Työntekijä voi pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen uudelleen arviointia kahden vuoden kuluttua edellisestä arvioinnista.
- Työntekijän kanssa käydään arviointikeskustelu kuitenkin viiden vuoden kuluttua edellisestä arviointikeskustelusta.
- Työntekijä voi pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia työsuhteen alkaessa tai uudessa tehtävässä tai tehtävien vaativuustason muuttuessa kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai tehtävän muuttumisesta.
- Muuttuneena käsitellään myös tehtävää, joka on nykyisen vaativuustason vahvistamisen jälkeen vähitellen kehittynyt vaativammaksi.
- Vaativuustason muuttuessa palkka maksetaan työnantajan vahvistaman vaativuusarviointiin perusteella esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta seuraavan kuukauden alusta, ellei työnantaja osoita muuta ajankohtaa tehtävämuutokselle.

Seuraavat asiat ovat työryhmätyöskentelyn lähtökohtana:

- Suorituskategorioita on 4-5
- Nykyisen järjestelmän alin suoritusprosentti nostetaan 4-10 prosenttiin.
- Suorituskategorioita ja suoritusprosenttia tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena.
- Kaikille vaativuustasoille tehdään kustannusvaikutusta vastaavat muutokset henkilökohtaiseen palkanosaan.
- Muutoksella turvataan, että yliopistoissa työskentelevien henkilökohtaisen suoriutumisen keskiarvot eivät laske uudistuksen voimaantulosta vuosittain tarkasteltuna. Tarkastelu tehdään järjestelmäidenttisten ja aidosti uusien työntekijöiden osalta (erikseen opetus- ja tutkimushenkilöstö ja muu henkilöstö) viiden vuoden ajan uudistuksen voimaantulosta. Mikäli yliopiston em. ryhmien keskiarvot ovat laskeneet, korotetaan em. ryhmiin kuuluvien henkilöiden palkkaa vastaavalla määrällä.

- Henkilökohtaisen suoriutumisen muuttuessa maksetaan työnantajan vahvistama henkilökohtainen palkanosa esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta tai yliopistossa vahvistetun erillisen arviointijakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.
- Mikäli määräaikaisissa työsuhteissa oleva työntekijä jatkaa saman yliopiston palveluksessa vaativuustasoltaan vastaavassa tai vastaavan sisältöisessä tehtävässä, ei henkilökohtaisen palkanosan suuruus voi alentua.

Työryhmä valmistelee palkkausjärjestelmää koskevien määräysten muutokset 30.9.2018 mennessä. Asiat, joista edellä on yhteisymmärrys sekä muut työryhmässä neuvotellut palkkausjärjestelmää koskevat määräysten muutokset tulevat voimaan 1.1.2019 alkaen.

Palkkausjärjestelmän muutokseen käytetään järjestelyerää 1,35 prosenttia. Ellei työryhmässä synny yksimielisyyttä em. ajankohtaan mennessä, 1.1.2019 järjestelyerästä jätetään maksamatta 0,3 %. 0,2 % -osuus käytetään paikallisesti vaativuustasoihin/vaativuuslisiin.

Jos palkkausjärjestelmän määräyksistä saavutetaan neuvottelutulos, käytetään 1.1.2019 järjestely-/paikallinen erä 0,5 prosenttia siten, että sillä katetaan mahdollinen henkilökohtaisen palkanosan alimman prosentin nostaminen sekä mahdollinen vaativuuslisän laajentaminen alimmille vaativuustasoille. Mahdollinen loppuosa käytetään paikallisesti vaativuuslisiin.

Jos palkkausjärjestelmän määräyksistä saavutetaan neuvottelutulos, käytetään 1.6.2019 paikallinen erä 0,85 prosenttia henkilökohtaiseen palkanosaan. Mikäli palkkausjärjestelmän uudistamisesta ei saavuteta neuvottelutulosta, käytetään paikallinen erä henkilökohtaiseen palkanosaan työntekijän päättämällä tavalla.

#### 4. Sisällölliset muutokset

Työehtosopimuksen sisällölliset muutokset toteutetaan liitteessä sovituin tavoin.

Muutoksia on tehty seuraavasti:

- Liite 1: Muutokset työehtosopimuksen 1 lukuun
- Liite 2: Muutokset työehtosopimuksen 3 lukuun
- Liite 3: Muutokset työehtosopimuksen 4 lukuun
- Liite 7: Harjoittelukouluja koskevat muutokset

Osapuolet suosittelevat, että työnantaja ja työntekijät pyrkivät yhdessä edistämään joustavien työaikajärjestelmien käyttöä.

Osapuolet suosittavat, että yliopistokohtaisesti tarkastellaan mahdollisuuksia järjestelmään, jossa työntekijällä on oikeus omalla ilmoituksellaan olla sairautensa vuoksi poissa työstä enintään viisi päivää.

## 5. Kirjaus allekirjoituspöytäkirjaan

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 1.4.2018 lukien 3,45 %. Sama korotus tehdään harjoittelukouluja koskeviin määräyksiin. Luottamusmiehen palkkion määräytymisessä otetaan käyttöön uusi kategoria edustettavien lukumäärässä. Palkkio on luottamusmiehelle 267 euroa/kk ja pääluottamusmiehelle 464 euroa/kk kun edustettavien lukumäärä on 560 tai enemmän.

Sopimuskaudella työskentelevät seuraavat työryhmät:

### 6.1 Tilastoyhteistyöryhmä

Tilastotyöryhmän tehtävänä on käsitellä yhteistä tietopohjaa, tilastojen tuottamiseen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Työryhmä tarkastelee ansiotilastojen yhteydessä käytettäviä palkkakäsitteitä ja muita käsitteitä sekä työehtosopimuksen ansiotilastoille asettamia vaatimuksia. Työryhmä on yhteistyössä työehtosopimusneuvottelijoiden kanssa tilastojen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä sekä tarvittaessa antaa asiantuntija-apua yliopistoille tilastoyhteistyökysymyksissä. Kullakin osapuolella on oikeus tuoda haluamansa tilastollinen asia tilastotyöryhmän käsiteltäväksi.

### 6.2 Työaika ja vuosilomatyöryhmä

Työryhmän tehtävänä on tarkastella työaikalain ja vuosilomalain muutosten vaikutusta työehtosopimuksen määräyksiin ja valmistella muutokset seuraavalle sopimuskaudelle. Lisäksi työryhmä tarkastelee kontaktiopetuksen enimmäistuntimääriä koskevien kirjausten sisältöä ja niiden uudistamista , huomioiden uudet opetusmenetelmät ja -tavat.

### 6.3. Helsingin yliopiston eläinsairaalaa koskevia määräyksiä käsittelevä työryhmä

Työryhmä tarkastelee Helsingin yliopiston eläinsairaalaa koskevien määräysten uudistamistarvetta työhyvinvoinnin edistämiseksi, toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten huomioimiseksi ja toiminnan kehittämiseksi. Työryhmä neuvottelee sopimuskauden aikana esityksen määräysten uudistamiseksi.

### 6.4. Harjoittelukoulujen työaika- ja palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmä jatkaa harjoittelukoulujen työaikajärjestelmän uudistamisesta edellisen sopimuskauden aikana tehdyn työn pohjalta ja neuvottelee vuosityöaikajärjestelmästä 1.11.2018 mennessä. Työryhmä tarkastelee harjoittelukoulujen palkkausjärjestelmää koskevia määräyksiä ja neuvottelee palkkausjärjestelmän uudistamisesta 1.11.2018 mennessä.

## 6.5. Tekstityöryhmä

Työryhmä tarkastelee työehtosopimuksen 1 luvun 2 §:n määräyksen sisältöä ja merkitystä sekä käy läpi työehtosopimuksessa olevat lakiviittaukset ja määrittä kantansa niihin. Lisäksi työryhmä ajantasaistaa työehtosopimuksen tekstiasua.

## 6.6. Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä tarkasteleva työryhmä

Työryhmä tarkastelee määräaikaisten työsuhteiden esiintyvyyttä valtakunnallisesti, ja yliopistoittain, vaatuvuusluokittain, tehtävänimikkeittäin ja sukupuolittain. Lisäksi työryhmä päivittää yliopistoille laaditun ohjeen määräaikaisten työsuhteiden käytöstä. Työryhmä kerää tietoa yliopistokohtaisista hyvistä käytännöistä esim. urakehitysmahdollisuuksien edistämiseen sekä välittää hyvistä käytännöistä tietoa yliopistojen käyttöön työryhmässä erikseen sovittavin tavoin. Työryhmä edistää määräaikaisten työsuhteiden vähentämistä seurannalla, tiedotuksella ja yhteisin koulutuksin. Työryhmän työskentelyaika on 1.11.2018-31.5.2019.

## 6.7. Työhyvinvoinnin ja työsuojelun työryhmä

Työryhmä laatii suositukset henkilöstön työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen edistämiseksi ja työurien pidentämiseksi. Työryhmän suositukset voivat kohdistua sekä työn että työolosuhteiden kehittämiseen tai yksilön työkyvyn edistämiseen Työelämä 2020 mukaisesti. Sopijapuolet tukevat, seuraavat ja arvioivat työhyvinvoinnin edistymistä työryhmässä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi työryhmä tarkastelee työturvallisuus- tai työhyvinvointikorttikoulutusten hyödyntämistä yliopistoissa. Työryhmän toimii koko sopimuskauden aikana.

## 7. TYÖAIKAMÄÄRÄYSTEN JOUSTOJEN SOVELTAMINEN

Työehtosopimuksen 4 luvun 1 §:n määräyksiä keskimääräistä työaikaa koskevista työaikajärjestelyistä on mahdollista soveltaa vain niissä tehtävissä, joissa keskimääräistä työaikaa on voitu 31.12.2009 voimassa olleen virka- ja työehtosopimuksen mukaan käyttää.

Muissa tehtävissä työaikajoustoja koskevat järjestelmät (tasoittumisjaksojärjestelmä) voidaan ottaa käyttöön, jos siitä sovitaan paikallisesti tämän työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten 2 §:n mukaisesti.

Näiden työaikajärjestelmien käyttöönotto edellyttää tällöin myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 luvun mukaisia neuvotteluja.

## 8. JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Osapuolet neuvottelevat jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti esille tulevista työehtosopimuksen muutostarpeista sopimuskauden aikana.

## 9. ARVIOINTIRYHMIEN PALKKIOT

Yliopistojen palkkausjärjestelmää koskevien määräysten mukaisen arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle maksetaan palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toimineelle laskien kalenterikuukautta kohti 1/12.

Mikäli henkilö toimii edellä tarkoitettussa tehtävässä kahdessa tai useammassa ryhmässä, palkkio maksetaan enintään kahdesta ryhmästä.

## 10. SOPIMUKSEN VOIMAANTULO

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018. Tämän sopimuksen 4 luvun 6 §:ää ja 25 §:ää koskevat määräykset tulevat voimaan 1.9.2018 jälkeen alkavan viikon, työkauden tai palkanmaksukauden alusta lukien.

Helsingissä, 6. päivänä maaliskuuta 2018

SIVISTYSTYÖNANTAJAT RY

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

**Muutetaan 1 luvun 1 §:n otsikkoa seuraavasti (uusi otsikko kursivoituna):**

1 § Sopimuksen ulottuvuus

muutetaan muotoon:

*1 § Sopimuksen soveltamisala*

**Muutetaan 1 luvun 4 §:n 1 momenttia seuraavasti (uusi teksti kursivoituna):**

*Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti ottaen huomioon työsopimuslain 1 luvun 3 §:n ja 2. luvun 4 §:n määräykset. Työnantajan edustaja varmistaa, että uudella työntekijällä on selvillä alan järjestösuhteet ja ketkä toimivat luottamusmiehinä.*

**Muutetaan 1 luvun 4 §:n 4 momenttia seuraavasti (uusi teksti kursivoituna):**

*Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslaissa ja yliopistoja koskevassa lainsäädännössä mainituilla perusteilla. Koeajasta voidaan sopia työsopimuksessa. Koeaika määräytyy työsopimuslain mukaisesti.*

**Lisätään 1 luvun 5 §:n 9 momenttiin seuraava soveltamisohje (ohje kursivoituna)**

Työsuhde päättyy siitä päivästä lukien, josta työntekijälle on myönnetty oman työnantajan työsuhhteesta vanhuuseläke tai Suomessa täysi työkyvyttömyyseläke.

*Soveltamisohje: Osatyökyvyttömyyseläkkeen muuttuminen työntekijän eläkelain 52 §:n 1 momentin tai julkisten alojen eläkelain 49 §:n 1 momentin mukaisesti vanhuuseläkkeeksi ei päättä työsuhdetta.*

## **Muutetaan 1 luvun 11 §:n otsikkoa sekä 1 ja 2 momenttia seuraavasti**

### **Muutoksen jälkeen 11 § on seuraava**

#### *11 § Keskusjärjestösopimukset ja hyvityssakko*

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia:

Ryhmähenkivakuutusopimus

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla

Jos ryhmähenkivakuutusopimukseen, suositukseen päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla tehdään muutoksia, tulevat muutokset osaksi yliopistojen yleisen työehtosopimuksen määräyksiä ilman eri vahvistusta keskusjärjestösopimuksen voimaantuloajankohdasta lukien, ellei jokin yliopistojen yleisen työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöistä esitä erikseen neuvottelujen käymistä muutoksen voimaantulosta. Neuvotteluja on esitettävä mahdollisimman pian, viimeistään kuukauden kuluessa keskusjärjestösopimuksen voimaantulosta lukien, jolloin keskusjärjestösopimuksen muutokset eivät tule voimaan vaan sopimusmuutokset ja voimaantulon ajankohta määräytyvät neuvottelujen perusteella.

Työehtosopimuslain (436/1946) 7 ja 9 §:n mukaisen yliopistolle ja paikalliselle ammattiyhdistykselle tuomittavan hyvityssakon enimmäismäärä on 2.590 euroa.



**Lisätään 3 lukuun uusi 14b§:****14b §** *Elimen-, kudoksen tai solujen luovutukset*

*Työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen elinten-, kudosten tai solujen luovutukseen.*

*Elimen, kudoksen tai solujen irrottamisen ja siihen liittyvien välttämättömien tutkimusten ajalta työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien edellytysten ja määräysten mukaisesti.*

*Oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen luovutuspäivärahaan siirtyy palkallisen sairauspoissaolon ajalta työnantajalle siltä osin, kuin em. päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.*

*Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan heti saatuaan tiedon toimenpiteen tai siihen liittyvien tutkimusten ajankohdista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.*

## YLIOPISTOJEN YLEISEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 4 LUVUN MUUTTAMINEN

### **Lisätään 4 luvun 6 §:ään seuraava teksti (lisätty teksti kursivoituna)**

#### 6 § Yli- ja lisätyö

Lisätyötä on esimiehen aloitteesta 1 §:n mukaisen säännöllisen työajan, osa-aikaisen työajan ja 17 §:n 1 ja 2 momenttien mukaisesti lyhennetyn työajan lisäksi tehty työ siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Ylityötä on vuorokaudessa 7 tunnin 45 minuutin ja viikossa 38 tunnin 45 minuutin lisäksi sekä jaksotyössä säännöllisten työaikojen lisäksi esimiehen aloitteesta tehty työ.

Edellä 2 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävällä viikolla ylityötä on 30 tunnin 45 minuutin lisäksi ja jaksotyössä 3 viikon jaksossa 108 tunnin 15 minuutin ja 2 viikon jaksossa 72 tuntia ja 10 minuutin lisäksi tehty työ.

Osa-aikaisilla työntekijöillä ylityötä on esimiehen aloitteesta tehty 2 momentissa vuorokautisen tai viikoittaisen enimmäistyöajan ylittävä työ.

Soveltamisohje: Tarjottaessa lisätyötä osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalle tulee huomioida osa-aikaeläkkeen ehdot ja tulojen vaikutus eläkkeen määrään.

*Liukuvan työajan järjestelmässä lisä- ja ylityö lasketaan siten, että kyseisenä vuorokautena otetaan huomioon vain vuorokauden todellinen tehty työaika. Ylityötä on vain säännöllisen vuorokautisen työajan ja lisätyön ylittävä työ. Kyseiseltä vuorokaudelta ei liukuvan työajan saldo muutu. Viikoittaisena vapaapäivänä työnantajan aloitteesta tehtävä työ on joko lisä- tai ylityötä.*

### **Muutetaan 4 luvun 25 §:ää seuraavasti (uusi teksti kursivoituna)**

*25 § Korvausten maksamisen perusteena olevan ajan laskeminen*

*Korvausten maksamisen perusteena oleva aika lasketaan tosiasiallisen työajan mukaan minuutin tarkkuudella.”*

## 2 LUKU HARJOITTELUKOULUJA KOSKEVAT TYÖAIKA- JA MUUT MÄÄRÄYKSET

**Muutetaan 2 luvun 4 §:ää seuraavasti (uusi teksti kursivoituna):**

### 4 § Opetusvelvollisuus

#### *Painotettu opetusvelvollisuus*

Jos aineenopettajana toimiva lehtori opettaa kahta tai useampaa oppiainetta, joissa opetusvelvollisuus on erilainen, on hänen opetusvelvollisuutensa opettamiensa aineisiin käyttämällä viikkotuntimäärillä painotettu keskimääräinen opetusvelvollisuus. Jos keskimääräiseksi opetusvelvollisuudeksi ei tule kokonaislukua, opetusvelvollisuuden määrä tasoitetaan lähimpään kokonaislukuun. Jos kaksi kokonaislukua on yhtä lähellä, tasoittaminen tapahtuu pienimpään lukuun.

#### *Muutetaan muotoon:*

Jos aineenopettajana toimiva lehtori opettaa kahta tai useampaa oppiainetta, joissa opetusvelvollisuus on erilainen, on hänen opetusvelvollisuutensa opettamiensa aineisiin käyttämällä viikkotuntimäärillä painotettu keskimääräinen opetusvelvollisuus. *Vastaavasti painotettu opetusvelvollisuus lasketaan kaksoiskelpoiselle luokanopettajalle, joka antaa aineenopetusta vuosiluokilla 7-9 tai lukiossa.* Jos keskimääräiseksi opetusvelvollisuudeksi ei tule kokonaislukua, opetusvelvollisuuden määrä tasoitetaan lähimpään kokonaislukuun. Jos kaksi kokonaislukua on yhtä lähellä, tasoittaminen tapahtuu pienimpään lukuun.

**Muutetaan 2 luvun 28 §:ää seuraavasti (uusi teksti kursivoituna):**

### 28 § Yksityisopiskelijoiden tentit lukiossa

Ylioppilastutkinnon korjauksesta maksetaan palkkio 1 momentissa mainituin perustein kutakin koetta kohden. Reaaliaineissa on kuitenkin palkkio aineryhmää kohti 1/4 1 momentin mukaisesta palkkiosta. Vieraan kielen osalta korjaus katsotaan yhdeksi kokeeksi.

#### *Muutetaan muotoon:*

*Ylioppilastutkinnon korjauksesta maksetaan palkkio 1 momentissa mainituin perustein kutakin koetta kohden. Vieraan kielen osalta korjaus katsotaan yhdeksi kokeeksi.*

**Lisätään 2 luvun 30 §:ään seuraava teksti (uusi teksti kursivoituna):**

30 § Pääluottamusmiehenä tai luottamusmiehenä toimivan opettajan korvaus ja palkkio sekä opetusvelvollisuuden huojennus

*Lisätty teksti:*

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukaisena pääluottamusmiehenä toimivalle opettajalle maksetaan palkkio yliopiston yleisen työehtosopimuksen 11 §:n luottamusmiehiä koskevien palkkiomääräysten mukaan.

LIITE 2B HENKILÖKOHTAISEN PALKKANOSAN PROSENTIT

*Poistetaan taulukko*

<b>voimassa - 30.11.2010</b>	
<b>Pisteet</b>	<b>Prosentti</b>
0,00 - 1,19	0 %
1,20 - 1,69	6 %
1,70 - 2,19	12 %
2,20 - 2,69	18 %
2,70 - 3,19	24 %
3,20 - 3,69	30 %
3,70 - 4,29	36 %
4,20 - 4,69	42 %
4,70 - 5,00	48 %