

TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ÄNDRING AV BESTÄMMELSERNA  
OM INDIVIDUELL LÖN OCH VISSA SEMESTERBESTÄMMELSER 1.9.2004 I DET ALLMÄNNA  
KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET 2003–2004

Bestämmelserna om individuell lön i § 8–10 i avlöningskapitlet och § 5 mom. 3 punkt 1 stycke 1 i semesterkapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och kollektivavtalet 2003–2004 ersätts med de nya bestämmelser som bifogas detta avtal och till anvisningarna om individuella tillägg i bilaga 8 fogas de nya styckena i bilagan till detta avtal fr.o.m. 1.9.2004.

Minimigrundlönerna i avtalets lönesättningsbilagor 1–7 och de minimigrundlöner som avses i § 3 mom. 2 punkt 2 i bilaga 13 (familjedagvårdare) höjs 1.9.2004 med 5 procent.

Helsingfors den 17 december 2003

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

AKAVA-OS RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH  
GRUNDSERVICE FKT RF

TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSORGANISATION TFO RF

BILAGOR	1	Kapitel II, Avlöning, Individuell lön
	2	Kapitel IV, Semester, § 5 mom. 3 punkt 1 stycke 1
	3	Bilaga 8 Anvisningar om individuellt tillägg

## KAP. II AVLÖNING

---

### INDIVIDUELL LÖN

#### § 8 Individuellt tillägg

mom. 1 Till en tjänsteinnehavare/arbetstagare kan betalas ett individuellt tillägg i euro som hör till den ordinarie lönen. Grunden för ett sådant tillägg är tjänsteinnehavarens individuella arbetsresultat och yrkesskicklighet samt eventuella övriga kunskaper enligt vad som bestämts lokalt.

mom. 2 De allmänna grunderna för betalning av individuellt tillägg utreds tillsammans med personalen eller dess representanter. Vid betalning av individuella tillägg skall olika tjänsteinnehavar-/arbetstagar-grupper behandlas jämlikt. Till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren skall på begäran meddelas grunderna för betalningen av det individuella tillägget.

#### Tillämpningsdirektiv

I bilaga 8 finns anvisningar av rekommendationskaraktär för betalning av individuella tillägg och behandlingen på lokal nivå.

#### Protokollsanteckning

De nya bestämmelserna om individuella tillägg tillämpas fr.o.m. 1.9.2004.

Till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren betalas fr.o.m. 1.9.2004 ett minst lika stort prövningsbaserat individuellt tillägg som eventuellt betalades till honom 31.8.2004 i samma anställning.

Från och med 1.9.2004 skall arbetsgivaren använda minst 0,2 % av lönesumman inom avtalsområdet för de prövningsbaserade individuella tilläggen. Om minst 30 personer 1.9.2004 omfattas av en lönesättningsbilaga skall arbetsgivaren för dessa anställdas prövningsbaserade individuella tillägg använda minst 0,2 % av deras sammanräknade grundlöner. Denna justeringspott använd enligt lönesättningsbilaga utgör en del av den allmänna justeringspotten på 0,2 % för individuella tillägg. Den lokala justeringspotten 1.9.2004 utgör totalt 0,5 % av lönesumman inom avtalsområdet. För justeringspotten för individuella tillägg används i sin tur den lokala justeringspotten på 0,5 %.

mom. 3 Det individuella tillägget kan sänkas endast i det fall att lönegrunderna omprövas till följd av ändrade arbetsuppgifter eller att arbetsresultaten försämras betydligt av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren/arbetstagaren själv.

## § 9 Årsbunden del i det individuella tillägget

mom. 1 Det individuella tillägget utgör minst 5 % av grundlönen när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren i minst 5 år, och 10 % av grundlönen när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren i minst 10 år har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande

- 1 i samma kommun/samkommun eller
- 2 hos någon annan arbetsgivare inom motsvarande bransch eller i sådana uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna.

Från den ovan nämnda tiden avdras tid i strejk och annan otillåten frånvaro.

### Tillämpningsdirektiv

Vad som är väsentlig nytta bedöms enligt prövning. Vad som skall betraktas som väsentlig nytta avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

### Protokollsanteckning

Då de nya bestämmelserna om individuellt tillägg träder i kraft 1.9.2004 stiger den individuella grundlönen med 5 % oberoende av antalet erfarenhetstillägg (0–3) för alla som har rätt att få erfarenhetstillägg.

Från och med 1.9.2004 betalas inte längre erfarenhetstillägg, utan systemet med erfarenhetstillägg ersätts med en årsbunden del i det individuella tillägget. I övergångsskedet betalas till dem som har minst 5 års anställning som berättigar till erfarenhetstillägg fr.o.m. 1.9.2004 en årsbunden del av det individuella tillägget i enlighet med bestämmelserna i mom. 1, oberoende av om de betalats prövningsbaserat individuellt tillägg 31.8.2004 eller inte.

Beloppet för det årstillägg som betalats 31.8.2004 bibehålls fr.o.m. 1.9.2004 oförändrat så länge som anställningsförhållandet till kommunen/samkommunen fortgår utan avbrott, om inte annat föranleds av bestämmelserna i § 6 i detta kapitel.

mom. 2 Det tillägg som avses i mom. 1 betalas från början av den kalendermånad som följer efter det att den tilläggsberättigande anställningstiden har uppfyllts. En tillförlitlig skriftlig utredning skall uppvisas över anställning hos andra arbetsgivare än kommunen/samkommunen. Om utredningen uppvisas vid en senare tidpunkt, betalas det tillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

— — —

KAPITEL IV  
SEMESTER

---

§ 5 Semesterns längd

---

mom. 3 För en tjänsteinnehavare/arbetstagare bestäms semesterns längd på följande sätt:

1 Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har varit anställd hos den egna kommunen eller samkommunen och han har vid utgången av det kvalifikationsår som slutar då omedelbart och utan avbrott varit anställd i minst 6 månader, och han har då haft minst 15 år av anställningstid **som avses i § 9 avlöningskapitlet (årsbunden del i det individuella tillägget).**

---

## BILAGA 8 ANVISNINGAR OM INDIVIDUELLA TILLÄGG

Anvisningarna nedan gäller det prövningsbaserade individuella tillägg som avses i § 8 i avlöningskapitlet i AKTA.

---

### Grunderna för individuella tillägg

---

Arbetserfarenheten har en positiv inverkan på den anställdes yrkesskicklighet och arbetsresultat. Dessutom ger arbetserfarenheten i allmänhet säkerhet och tillförlitlighet i enhetens verksamhet, förbättrar samverkan och gör verksamheten smidigare samt har en positiv inverkan på arbetsenhetens resultat. Arbetserfarenheten har således i praktiken en stor betydelse vid arbetsvärderingen och för betalningen av det individuella tillägget.

---