

DET KOMMUNALA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR TEKNISK PERSONAL 2003–2004 (TS-03)

KAPITEL I ALLMÄN DEL

§ 1 Avtalets karaktär

TS-03 är ett tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunernas tekniska personal.

Tillämpningsdirektiv

I anknytning till detta avtal finnsHandledning för TS, som hjälper dem som tillämpar avtalet att tolka det. TS-handledningen är ändå inte ett tjänste- eller arbetskollektivavtal och inte heller en del av TS-03.

§ 2 Tillämpningsområde

mom. 1 TS-03 tillämpas på tjänsteinnehavare och månadsavlönade arbetstagare som är anställda av kommunerna och samkommunerna och som leder produktions- och underhållsarbeten eller utför planerings-, utrednings-, prissättnings-, kostnadskalkylerings-, inspektions- och tillsyns-, upphandlings-, materialservice-, arbetslednings- och yrkesmannauppgifter och andra uppgifter inom den tekniska sektorn inom bl.a. följande verksamheter:

lantmäteri, kartläggning, planläggning, gatubygge, jordbyggnadsarbete, husbygge, byggnadsinspektion, energiproduktion, bostadsproduktion, avfallshantering, vattenförsörjning, avloppsunderhåll, annat underhåll, renhållning, skötsel av friluftsområden, skötsel av idrottsplatser, miljötillsyn, miljöskydd, miljövård, markanskaffning, skogsskötsel, montering, transport, lagerarbete, depåarbete, VVS-arbete, materialtekniskt arbete, sjukhustekniskt arbete, tekniskt arbete vid arbetscentral för skyddat arbete, tekniskt hamnarbete, teatertekniskt arbete eller brand- och räddningsväsendet.

mom. 2 Om en person utför både sådana uppgifter som nämns i § 2 i TS-03 och sådana uppgifter som nämns i lönesättningsbestämmelserna i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), bestäms lönen enligt lönebestämmelserna i TS, om över 50 % av uppgifterna är sådana uppgifter som nämns i § 2 mom. 1 i TS-03.

§ 3 Bestämmelsernas giltighetstid

Bestämmelserna i TS-03 är i kraft i enlighet med vad som föreskrivs i § 1 och 2 i underteckningsprotokollet.

§ 4 Iakttagande av bestämmelserna i AKTA

Följande bestämmelser i AKTA iakttas i den form de är i kraft vid respektive tidpunkt om inte annat har avtalats nedan i detta avtal eller i bilagorna till detta avtal:

Kap. I	Allmän del, § 3 och § 5–9
Kap. III	Arbetstid
Kap. IV	Semester
Kap. V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet
Kap. VI	Ersättningar för kostnader och naturaprestationer
Kap. VII	Förtroendemän
Kap. VIII	Permittering
Kap. IX	Utredningsförfarande vid ombildning till deltidsanställning samt anställningens upphörande
Bilaga 10	Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för handikappade
Bilaga 11	Arbetstiden för gårdskarlar
Bilaga 16	Flexibel arbetstid
Bilaga 17	Ersättning för resekostnader
	Rekommendation om befrielse för förtroendemän

§ 5 Ingående av lokala avtal

- mom. 1 Detta avtal tillämpas inte till den del man avvikit från dess bestämmelser genom ett sådant lokalt avtal som avses i kommunala huvudavtalet.
- mom. 2 Genom ett lokalt avtal kan man dock inte avtala om en sänkning av den uppgiftsrelaterade minimilön som avses § 8 i detta avtal eller den minimiinkomst som avses i § 10. Genom ett lokalt avtal får man inte heller avvika från bestämmelserna om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjuk- och moderskapsledighetsförmåner. Avtal som gäller tillämpningsområdet enligt § 2 i detta avtal kan ingås endast med samtycke av avtalsparterna till TS-03. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs på en annan huvudman som är en kommun eller samkommun, kan semesterns längd avtalas för den överförda personalen på ett sätt som avviker från detta avtals semesterbestämmelser.

Tillämpningsdirektiv

De bestämmelser om ingående av avtal om avvikelse som ingår i § 13 mom. 1 i huvudavtalet bör inte iakttas, om TS-03 eller AKTA innehåller särskilda bestämmelser om ingående av lokala avtal. I så fall iakttas dessa särskilda bestämmelser.

§ 6 Tidigare anställningsvillkor

Tjänsteinnehavare

mom. 1 En tjänsteinnehavares anställningsvillkor kvarstår i den form de gällde vid utgången av TS-01 om inte något annat har avtalats genom TS-03 eller genom ett löneavtal som ingåtts för en enskild kommunal tjänsteinnehavare med samtycke av Kommunala arbetsmarknadsverket. Specialarrangemang för tjänsteinnehavare i enskilda kommuner eller samkommuner enligt beslut av den behöriga myndigheten före 1.12.1970, kvarstår i den form de hade vid utgången av TS-01.

Arbetstagare

mom. 2 Arbetstagare anställda hos en kommun eller samkommun, vilka 31.1.2003 hade sådana anställningsvillkor enligt avtal eller behörig myndighets då eller senare lagakraftvunna beslut som är bättre än anställningsvillkoren och lönenivån enligt detta arbetskollektivavtal, bibehåller sina anställningsvillkor i den form de gällde då, förutsatt att de inte justerats nedåt i ett lokalt eller centralt arbetskollektivavtal. Månadsavlönade arbetstagare som 31.1.2003 fick kost- och smörgåspeng på samma grunder som timavlönade arbetstagare, får fortsättningsvis denna penning på samma grunder.

mom. 3

Slopandet av stycke 2 i tillämpningsdirektivet till § 9 mom. 1 i TS 01 får inte leda till att den uppgiftsrelaterad lönen sänks för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet 31.1.2003 och vars uppgiftsrelaterade lön har höjts med stöd av denna bestämmelse.

Tillämpningsdirektiv

Den uppgiftsrelaterade lönen för övriga tjänsteinnehavare eller arbetstagare som sköter uppgifter som avses i mom. 3 (t.ex. uppgift som köpvittne) bestäms inom ramen för det lokala system som iakttas i kommunen, varvid dessa uppgifter skall få den vikt som förutsätts i det lokala systemet.

KAPITEL II AVLÖNING

§ 7 Lönesystemet

mom. 1 Inom TS tillämpningsområde skall det i kommunerna och samkommunerna finnas ett enhetligt lönesystem som följer detta kapitel och vars grunder skall vara kända av personalen. Lönesystemet förutsätter att allmänna principer för den uppgiftsrelaterade och den individuella lönen fastställs lokalt.

Tillämpningsdirektiv

Innan de allmänna principer på lokalplanet som avses i mom. 1 ändras skall frågan behandlas i TS-utvecklingsgruppen.

TS-utvecklingsgruppens sammansättning och uppgifter behandlas i Handledning för TS, som bifogas detta avtal.

mom. 2 Lönen består av:

- | | | |
|---|----------------------------|--|
| 1 | Uppgiftsrelaterad lönedel: | – uppgiftsrelaterad lön
– naturaförmåner |
| 2 | Individuell lönedel: | – individuell lön
– branschtillägg |
| 3 | Resultatdel: | – resultatarvoden |
| 4 | Övriga delar: | – fjärrortstillägg
– mötesarvoden
– föreläsningarvoden
– separattillägg
– arbetstidsersättningar |

§ 8 Lönegrupperna

mom. 1

Uppgiftsrelaterade minimilöner fr.o.m. 1.3.2003

5 01 04 01 8 Lönegrupp I:
Yrkesman med ordinära,
krävande eller mycket
krävande yrkesmannauppgifter.

1 271,35 €/mån.

5 01 02 01 4 Lönegrupp II: 1 421,87 €/mån.
Anställd med direkta eller indirekta förmansuppgifter eller planerings-, inspektions- eller tillsynsuppgifter.

5 01 01 01 1 Lönegrupp III: 2 375,39 €/mån.
Chef eller förman för ansvarsområde eller anställd med krävande sakkunniguppgifter vilka förutsätter specialkunnande.

Tillämpningsdirektiv

Oberoende av lönegrupp bestäms en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgiftsrelaterade lön enligt bestämmelserna i TS.

mom. 2 Kommunens eller samkommunens behöriga myndighet bestämmer tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens lönegrupp enligt mom. 1 i denna paragraf.

§ 9 Uppgiftsrelaterad lön

mom. 1 Kommunens eller samkommunens behöriga myndighet bestämmer tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön med stöd av de allmänna principer som tillämpas lokalt, med beaktande av följande faktorer:

- * till uppgifterna hörande beslutanderätt,
 - avgörandenas vikt och konsekvenser
 - prövningsrättens omfattning och självständighet
- * omfattningen av ansvaret för ordnande av arbeten och funktioner
- * den anställdes ställning i organisationen
- * de tekniska kunskaper och färdigheter och det tekniska kunnande som uppgifterna förutsätter
- * arbetsgivarens krav på utbildning
- * arbetsgivarens krav på erfarenhet,
- * för uppgifterna nödvändig förmåga till växelverkan och
- * arbetsmiljön.

Tillämpningsdirektiv

Den uppgiftsrelaterade lönen bör basera sig på en skriftlig uppgiftsbeskrivning och ett lokal värderingssystem.

Uppgiftsbeskrivningar

Avsikten med uppgiftsbeskrivningen är att beskriva hur de åtta värderingsfaktorer som påverkar den uppgiftsrelaterade lönen i TS yppar sig i verksamheten i praktiken oberoende av vem som sköter uppgiften.

Uppgiftsbeskrivningarna skall vara jämförbara sinsemellan och möjliggöra en jämförelse mellan uppgifternas svårhetsgrad på kommunnivå. Uppgifternas innehåll skall beskrivas så att också en utomstående förstår vad uppgifterna består av.

Uppgiftsbeskrivningarna skall vara uppdaterade, dvs. uppgiftsbeskrivningen skall ändras när arbetstagarens uppgifter ändras så att den motsvarar den nya situationen.

Blankettmallar och anvisningar om hur man gör upp uppgiftsbeskrivningar finns i handledningen för TS.

Värderingssystem

Värderingssystemet skall basera sig på uppgiftsbeskrivningar och på de åtta värderingsfaktorer som skall beaktas när den uppgiftsbaserade lönen bestäms.

De uppgiftsbaserade lönerna skall avgöras på så enhetliga grunder som möjligt. De uppgiftsrelaterade lönerna bör stå i ett konsekvent förhållande både till varandra och till värderingssystemet.

Värderingssystemet bör vara objektivt, opartiskt och konsekvent. Grunderna i systemet bör vara sinsemellan jämförbara.

Nybestämning av de uppgiftsrelaterade lönerna när systemet ändras

Om TS-utvecklingsgruppen anser att uppgiftsrelaterade löner har fastställts utan hänsyn till de 8 värderingsfaktorerna eller att det inbördes förhållandet mellan lönerna av någon annan orsak inte är det rätta, måste de uppgiftsrelaterade lönerna bestämmas på nytt.

En arbetstagares totallön sjunker inte till följd av att de uppgiftsrelaterade lönerna bestäms på nytt. En arbetstagares uppgiftsrelaterade lön, individuella lön, branschtillägg och separatillägg kan stiga, sjunka eller kvarstå oförändrade till följd av att de uppgiftsrelaterade lönerna bestäms på nytt.

Anvisningar för bestämning av uppgiftsrelaterad lön finns i handledningen för TS.

- mom. 2 Om svårighetsgraden i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter ändras väsentligt för minst 10 arbetsdagar på grund av övergång till en annan tjänst eller uppgift eller på grund av omorganisering av uppgifter, justeras den uppgiftsrelaterade lönen ifall den inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.

Tidpunkten för justering av den uppgiftsrelaterade lönen infaller:

- 1 vid den tidpunkt då tjänsteinnehavaren övergår till en annan tjänst,
- 2 vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, ifall den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre,
- 3 åtta veckor efter det att uppgifterna ändrats, ifall den nya uppgiftsrelaterade lönen är lägre.

Vid semestervikariat sänks den uppgiftsrelaterade lönen inte. Den uppgiftsrelaterade lönen kan höjas endast om vikariatet pågår i en sammanhängande period på över två veckor, och tidpunkten för justeringen infaller i så fall då vikariatet inleds.

Tillämpningsdirektiv

Ändringen av uppgifternas svårighetsgrad kan grunda sig på att den anställde t.ex. förflyttas till en annan tjänst eller uppgift, att han får en tilläggsuppgift för viss tid eller att uppgifternas svårighetsgrad ändras väsentligt åt det ena eller andra hållet.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare har ålagts att ansvara för en mer krävande uppgiftshelhet än tidigare och ansvarsområdet eller uppgifternas svårighetsgrad därmed har utökats betydligt skall detta beaktas i lönen.

Om uppgifterna ändras för en viss tid och den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre än den gamla, sänks den uppgiftsrelaterade lönen omedelbart efter utgången av ovan nämnda tid.

Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller uppgift eller tillfälliga ändringar i uppgifterna (tillfälliga chefsvikariat, andra vikariearrangemang e.dyl.) har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen.

mom. 3 En tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgiftsrelaterade lön får sänkas med högst 7 %, om denne i högst 5 månaders tid har arbetat i uppgifter i anknytning till sitt yrke i anställning hos sin egen arbetsgivare eller hos en annan arbetsgivare. Denna bestämmelse tillämpas inte på praktikanter eller personer i jämförbar ställning.

Tillämpningsdirektiv

Tjänsteinnehavare och arbetstagare är skyldiga att visa en tillförlitlig utredning över anställningar hos andra arbetsgivare. Om den ovan nämnda tiden av 5 månader uppfylls mitt under en pågående lönebetalningsperiod, justeras lönen från ingången av följande lönebetalningsperiod.

mom. 4 En förtroendemän får inte på grund av sitt förtroendemannauppdrag försättas i en annan ställning än andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till tillämpningsområdet för TS när hans uppgiftsrelaterade lön bestäms. (Se även AKTA kap. VII § 9).

§ 10 Minimiinkomst

mom. 1 För en fullt arbetsför person som fyllt 17 år och som arbetar full arbetstid är minimilönen för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner 1 134,56 € fr.o.m. 1.3.2003. Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och personer i jämförbar ställning när anställningsförhållandet till kommunen eller samkommunen har varat minst 3 månader.

Tillämpningsdirektiv

Definitionen på praktikant ingår i tillämpningsdirektivet till § 2 mom. 1 i kap. II i AKTA. Denna bestämmelse tillämpas också på en med sysselsättningsstöd avlönad arbetstagare som har antagits som praktikant eller person i jämförbar ställning.

mom. 2 Minimilönen för en sommararbetare är 50 % av den uppgiftsrelaterade lön som skall betalas för arbetet i fråga enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet. En sommararbetare är en under semesterperioden 2.5–30.9, som sommararbetare för viss tid antagen

- skolelev, studerande eller annan ung person,
- som saknar yrkesexamen eller yrkesfärdighet i branschen.

Tillämpningsdirektiv

Syftet med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna att ordna sommararbeten. Bestämmelsen tillämpas inte på en studerande som antagits som vikarie för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare inom sin egen bransch.

Med "lön som skall betalas för arbetet i fråga" avses inte:

- minimilön som betalas till en praktikant eller en person i jämförbar ställning, eller
- uppgiftsrelaterad lön enligt § 9 mom. 3.

§ 11 Lön för deltidssarbete

mom. 1 En deltidssanställd tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgiftsrelaterade lön och tillägg i euro är lägre i samma proportion som hans arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet. Denna bestämmelse tillämpas även på bitjänstinnehavare, om inte annat föranleds av dennes lönegrunder.

Tillämpningsdirektiv

Denna bestämmelse iakttas också när deltidssammansättningen för en tjänsteinnehavare grundar sig på ett specialarrangemang i en enskild kommun eller samkommun. Om den ordinarie arbetstiden ändras, justeras den uppgiftsrelaterade lönen vid den tidpunkt då ändringen träder i kraft.

§ 14 Separat tillägg

mom. 1 Följande lönedelar utgör separat tillägg i euro för tjänsteinnehavare och arbetstagare:

- 1 lönedel som omvandlats till separat tillägg i enlighet med övergångsbestämmelserna i § 29 i TS-95,
- 2 individuell lön som avses i tillämpningsdirektivet till § 29 mom. 7 i TS-95,
- 3 kompensation för kalkylerad lönesänkning vid nybestämning av de uppgiftsrelaterade lönerna när systemet ändras,
- 4 lönedel som tillkommit för att säkra tillgången på eller bibehållandet av arbetskraft och som betalas i tillägg till den uppgiftsrelaterade lönen enligt § 9 i detta avtal eller före uppnådd anställningstid som berättigar till branschtillägg enligt § 13 i detta avtal.
- 5 kompensation för beräknad lönesänkning på grund av eventuella skillnader i lokala lönesystem i samband med överlåtelse av rörelse.

Texten i § 29 i TS-95 finns i handledningen för TS.

mom. 2 Ett separat tillägg slopas eller minskas i samma mån som den uppgiftsrelaterade lönen höjs, om inte något annat bestäms nedan.

mom. 3 När kommunens eller samkommunens behöriga myndighet fattar beslut om separat tillägg som följer mom. 1 punkt 4, kan den besluta att separat tillägget slopas eller minskas också när lönen stiger till följd av betalning av allmän förhöjning, individuell lön enligt § 12 eller branschtillägg enligt § 13.

mom. 4 Ett separat tillägg som avses i mom. 1 punkt 2 och 3 slopas eller minskas endast då den uppgiftsrelaterade lönen stiger till följd av att den anställde övergår till en annan uppgift eller hans uppgifter ändras. Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens totallöns bör i

detta fall stiga med minst hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen.

§ 15 Resultatarvode

- mom. 1 Till tjänsteinnehavare och arbetstagare kan betalas ett resultatarvode som grundar sig på att man överträffat de mål som uppställts för att förbättra resultaten inom serviceproduktionen vid kommunens eller samkommunens verksamhetsenheter.
- mom. 2 Personalen vid en resultatenhet kan i resultatarvode betalas en del av den nytta som kommunen eller samkommunen kan konstateras ha av det förbättrade resultatet. För resultatarvoden kan under ett år användas högst 5 % av resultatenhetens årliga lönesumma. Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som medverkat till att resultatet uppnåtts betalas i efterskott ett separat resultatarvode i euro för uppföljningsperioden enligt på förhand fastställda grunder.
- mom. 3 Resultatarvodet betalas fristående från den ordinarie månadslönen. Med undantag av semester minskas resultatarvodet proportionellt av ett sådant avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet som infaller under uppföljningsperioden för resultatarvodet, såvida inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.

Tillämpningsdirektiv

Grunderna för resultatarvodet

Till grund för resultatarvoden vid en resultatenhet läggs mål som på ett så mångsidigt sätt som möjligt beskriver hur verksamheten har utfallit. Vid måluppställningen bör man beakta målen för den tekniska sektorns funktioner och mål som mäter resultatenheterna. Målen skall vid behov omprövas.

För bestämning av arvodesgrunden väljs ett mått (ett nyckeltal) med vars hjälp resultaten följs upp och en nivå som berättigar till arvode fastslås.

Finansiering av resultatarvodet

Resultatarvodet finansieras med hjälp av den nytta som nåtts tack vare införandet av resultatarvodessystemet. Nyttan kan vara en kalkylerad summa som grundar sig på kostnadsinbesparingar och ökade prestationer eller den nytta som följer av förbättrad kvalitets- och servicenivå, för vilken ett så objektivt ekonomiskt värde som möjligt räknas ut.

— — —