

# Ändrade bestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal 2022–2025 (TS-22)

## Kapitel. I

---

### 4 § Iakttagande av bestämmelserna i AKTA

Följande bestämmelser i AKTA iakttas i den form som gäller vid respektive tidpunkt, om inte något annat har avtalats nedan i detta avtal eller i bilagorna till detta avtal:

Kapitel	I	Allmänna delen, § 3 och § 5–10
Kapitel	III	Arbetstid
Kapitel	IV	Semester
Kapitel	V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet
Kapitel	VI	Ersättningar för kostnader och naturaprestationer
Kapitel	VII	Förtroendemän
Kapitel	VIII	Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande
Kapitel	IX	Uppsägningskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig
Bilaga 10		Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för handikappade
Bilaga 11		Arbetstiden för gårdskarlar
Bilaga 16		Ersättningar för resekostnader
Bilaga 18		Arbetstid på 37 timmar 45 minuter *)

Dessutom tillämpas i tillämpliga delar bilagan i underteckningsprotokollet till AKTA (bilagan om familjeledighetsreformen).

\*) Den ordinarie arbetstiden enligt AKTA 2020–2021 iakttas från 31.8.2020 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast detta datum.

---

## Kapitel II

---

### § 9 Uppgiftsrelaterad lön

- mom. 1** Kommunens eller samkommunens behöriga myndighet bestämmer den uppgiftsrelaterade lönen för varje anställd enligt värderingssystemet för de uppgiftsrelaterade lönerna, med beaktande av följande värderingsfaktorer:
- \* beslutanderätt som hör till uppgifterna,
    - avgörandenas vikt och konsekvenser
    - prövningsrättens omfattning och självständighet
  - \* ansvar för organiseringen av arbeten och funktioner,
  - \* den anställdas ställning i organisationen,
  - \* tekniska kunskaper, färdigheter och tekniskt kunnande som uppgifterna förutsätter,
  - \* utbildning som arbetsgivaren kräver,
  - \* erfarenhet som arbetsgivaren kräver,
  - \* för uppgifterna nödvändig förmåga till växelverkan och arbetsmiljön.

---

#### Tillämpningsanvisning

Den uppgiftsrelaterade lönen bör basera sig på en skriftlig uppgiftsbeskrivning och det lokala värderingssystemet.

Det lokala värderingssystemet för de uppgiftsrelaterade lönerna består av

- 1 uppgiftsbeskrivningar
- 2 en värderingsmetod för bedömning av arbetets svårighetsgrad
- 3 samband mellan uppgiftsbeskrivningen och systemet med arbetsvärdering (hur arbetets svårighetsgrad med hjälp av värderingsmetoden kan härledas ur uppgiftsbeskrivningen)
- 4 samband mellan arbetsvärderingen och den uppgiftsrelaterade lönen i euro (hur den uppgiftsrelaterade lönen i euro kan bestämmas utgående från arbetets svårighetsgrad) och
- 5 en beskrivning av hela värderingssystemet.

#### Uppgiftsbeskrivning

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 bör vara jämförbara sinsemellan och möjliggöra en jämförelse av uppgifternas svårighetsgrad på kommunnivå. Uppgifternas innehåll ska beskrivas så att också en utomstående förstår vad uppgifterna består av.

Uppgiftsbeskrivningarna ska vara aktuella, så att värderingssystemet för den uppgiftsrelaterade lönen kan tillämpas när uppgifterna ändras. När det sker förändringar i den anställdas uppgifter ska uppgiftsbeskrivningen ändras så att den motsvarar den nya situationen.

Blankettmallar och anvisningar om hur man gör upp uppgiftsbeskrivningar finns i handledningen för TS. Där behandlas också utvecklingssamtal.

### Värderingsmetod

Värderingsmetoden ska basera sig på uppgiftsbeskrivningar och på de åtta värderingsfaktorer som ska beaktas när den uppgiftsrelaterade lönen bestäms. Värderingsfaktorerna kan delas in i olika helheter, men alla åtta värderingsfaktorer ska ingå i systemet.

De uppgiftsrelaterade lönerna ska bestämmas på enhetliga grunder. De bör stå i ett konsekvent förhållande både till varandra och till värderingsmetoden.

Vid bestämningen av lönen för en arbetsplatshandledare beaktas handledningsuppgiftens inverkan på arbetets svårighetsgrad. Om handledningsuppgiften är tidsbegränsad, betalas en högre uppgiftsrelaterad lön för denna tid.

Värderingsmetoden bör vara objektiv, opartisk och konsekvent. De grunder som tillämpas i värderingsmetoden bör vara sinsemellan jämförbara.

### Ombestämning av de uppgiftsrelaterade lönerna när systemet ändras

Om TS-utvecklingsgruppen anser att uppgiftsrelaterade löner har fastställts utan hänsyn till de åtta 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 ordinarie lön sjunker inte till följd av att de uppgiftsrelaterade lönerna bestäms på nytt. En arbetstagares uppgiftsrelaterade lön, individuella tillägg, branschtillägg och separatillägg kan stiga, sjunka eller kvarstå oförändrade till följd av att de uppgiftsrelaterade lönerna bestäms på nytt.

Anvisningar för bestämning av uppgiftsrelaterade löner finns i handledningen för TS.

**mom. 2** Om svårighetsgraden i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter ändras väsentligt för minst två veckor på grund av övergång till en annan tjänst eller befattning eller på grund av omorganisering av uppgifter, justeras den uppgiftsrelaterade lönen i det fall att den inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.

Vid bedömningen av om det är fråga om en väsentlig förändring i uppgifternas svårighetsgrad är utgångspunkten den uppgiftsrelaterade lön som enligt det lokala värderingssystemet skulle betalas för den förändrade uppgiften om en ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare anställdes.

Den uppgiftsrelaterade lönen justeras

- 1 vid tidpunkten för övergång till en annan tjänst
- 2 vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre
- 3 åtta veckor efter att uppgifterna ändrats, om den nya uppgiftsrelaterade lönen är lägre
- 4 räknat från den tidpunkt då förändringen skedde, om arbetstagaren på egen begäran söker sig till en mindre krävande uppgift eller omplacering i andra uppgifter har erbjudits arbetstagaren som alternativ till

permittering.

Vid semestervikariat sänks den uppgiftsrelaterade lönen inte, och en höjning kan komma i fråga endast om vikariatet pågår i minst två veckor i sträck. I så fall höjs lönen när vikariatet börjar.

---

#### Tillämpningsanvisning

Förändringen i uppgifternas svårighetsgrad kan grunda sig på att den anställda till exempel övergår till en annan tjänst eller befattning, att den anställda får en tilläggsuppgift för viss tid eller att uppgifternas svårighetsgrad ändras så att de blir väsentligt mindre eller mer krävande.

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 ska detta beaktas i lönen.

Om uppgifterna ändras för en viss tid och den nya uppgiftsrelaterade lönen är högre än den tidigare, sänks den uppgiftsrelaterade lönen omedelbart då den utsatta tiden gått ut.

Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna, till exempel tillfälliga chefsvikariat eller andra vikariearrangemang, har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen.

Som alternativ till permittering ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete som anges i arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns kan arbetsgivaren erbjuda annat arbete som kan anses lämpligt med beaktande av arbetstagarens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet. För det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga räknat från omplaceringen. Vid permittering av en tjänsteinnehavare iakttas motsvarande principer.

- 
- mom. 3** En tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgiftsrelaterade lön får sänkas med högst 7 %, om den anställda 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.

---

#### Tillämpningsanvisning

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

---

---