

Ändringar i lönekapitlet i AKTA 2012–2013

I underteckningsprotokollet till AKTA 2010–2011 tillsattes en arbetsgrupp med uppgift att revidera och utveckla lönebestämmelserna och lönebilagorna (1–8) och att utreda lönebestämmelserna för personer utanför lönesättningen. Lönekapitlet i AKTA 2012–2013 har reviderats genom strukturella ändringar och ändringar i innehållet.

I lönebilagorna (1–8) har hänvisningarna korrigerats så att de motsvarar lönekapitlets nya struktur, men till övriga delar har lönebilagorna inte ändrats.

I det nya lönekapitlet har följande bestämmelser samma innehåll som tidigare:

- de anställdas rätt till lön (§ 1),
- språktillägg (§ 16)
- lönebetalning (§ 17)
- kvittningsrätt och återkrav av lön (§ 20, ny rubrik) samt
- lön under avstängning från tjänsteutövning (§ 21)

Nedan presenteras de viktigaste ändringarna i lönekapitlet.

§ 2 Grundläggande lönebegrepp

I nya § 2 ges en kort beskrivning av de grundläggande lönebegreppen. De egentliga avtalsbestämmelserna finns i de paragrafer som förteckningen hänvisar till. Avsikten med förteckningen är att ge läsaren en inblick i de grundläggande lönebegreppen och deras betydelse i AKTA:s lönesystem.

§ 3 Minimilön

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 502,62 euro från 1.1.2012 och 1 533,57 euro från 1.2.2013.

Begreppet praktikant har samma innebörd som tidigare. I tillämpningsanvisningen om praktikantlöner har ändå följande anvisning lagts till:

Om en praktikant i praktiken självständigt utför uppgifter som hör till arbetet och lönesättningspunkten i fråga har arbetsgivaren i allmänhet ingen grund för att betala en lön som är lägre än grundlönen. Grundlönen kan dock sänkas för att praktikanten saknar den utbildning som krävs. Om praktikantens uppgifter inte är lika krävande som de som avses i lönesättningspunkten kan minimilön betalas under praktiken.

Syftet med tillämpningsanvisningen är att påminna om att arbetsvärdering också behövs för praktikanter. Det kan ske förändringar i arbetets svårighetsgrad som inverkar på bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen.

§ 4 Deltidslön

Den uppgiftsrelaterade lönen för deltidsarbetande bestäms på samma sätt som tidigare. Det moment som gällde innehavare av bitjänst har slopats.

Tillämpningsanvisningen om specialarrangemang i enskilda kommuner och samkommuner har slopats i avtalsboken (tillämpningsanvisningen för § 13 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011).

§ 5 Ordinarie lön

Listan över lönedelar som hör till den ordinarie lönen har utökats med arbetserfarenhetstillägg och rekryteringstillägg.

Årstillägg

Årstillägget betalas på samma sätt som förut. Protokollsanteckningen om årstillägg har flyttats till § 5. Bestämmelsen fanns tidigare i § 6 mom. 4 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

Fjärrortstillägg

Fjärrortstillägget har slopats i AKTA (jfr § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011). Fjärrortstillägget utgör ändå en del av den ordinarie lönen för en sådan tjänsteinnehavare eller arbetstagare som beviljats tillägget enligt AKTA senast 31.12.2011.

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

I § 5 finns en protokollsanteckning om betalningen av fjärrortstillägget.

§ 6 Lönesystemet

När lönen enligt AKTA bestäms beaktas uppgifterna och deras svårighetsgrad (uppgiftsrelaterad lön), yrkesskicklighet och arbetsprestationer (individuellt tillägg), anställningstiden (arbetserfarenhetstillägg) och goda resultat (resultatbonus).

I paragrafen finns en ny tillämpningsanvisning bland annat för situationer där arbetsgivaren och lönesystemet ändras. När arbetsgivaren ändras ska ett eget lönesystem utvecklas för den nya arbetsgivaren och detta system ersätter de tidigare lönesystemen. Det nya lönesystemet kan vara ett system som använts redan tidigare. Lönerna enligt de tidigare lönesystemen ska i mån av möjlighet samordnas med lönerna enligt det nya system som valts.

Samordningen inleds med de uppgiftsrelaterade lönerna. Den nya lönenivån bestäms enligt arbetsvärderingssystemet i det nya lönesystemet. Om den uppgiftsrelaterade lönen är lägre än vad det nya lö-

nesystemet förutsätter är det meningen att lönerna höjs stegvis till nivån enligt det nya lönesystemet. Övergångsperiodens längd beror på löneskillnaderna, kostnaderna och arbetsgivarens ekonomiska situation. En plan ska göras upp över införandet av det nya lönesystemet och samordningen av lönerna jämte tidsplaner och kostnadsberäkningar. I tillämpningsanvisningen behandlas också ändringar i den uppgiftsrelaterade lönen och tillämpningen av individuella tillägg när arbetsgivaren ändras. Lokala förhandlingar ska föras om frågor som gäller samordning av löner. Hur förhandlingarna ska genomföras och hur man ska gå tillväga avtalas lokalt.

Protokollsanteckning om projektanställda med helhetslön

I AKTA 2012–2013 finns inte längre någon bestämmelse om projektanställda med helhetslön (jfr § 15 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011). I arbetsavtalen eller tjänsteförordningarna för anställningar som börjar 1.1.2012 eller senare bestäms lönen för projektanställda enligt huvudregeln, dvs. enligt lönesystemet i § 6 (uppgiftsrelaterad lön, individuellt tillägg, arbetserfarenhetstillägg).

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som betalats helhetslön enligt § 15 i lönekapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 (AKTA 2010–2011) betalas fortfarande lön enligt denna bestämmelse så länge anställningen är i kraft.

Exempel:

En projektanställd har ett tidsbegränsat arbetsavtal som gäller t.o.m. 31.12.2011 och som ingåtts med stöd av AKTA 2010–2012. Lönen har fastställts som helhetslön. Om arbetsgivaren och arbetstagaren i december 2011 ingår ett nytt tidsbegränsat arbetsavtal fr.o.m. 1.1.2012 får helhetslön inte längre tillämpas i arbetsavtalet enligt AKTA 2012–2013.

§ 7 Lönesättning

Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas grundlön till minst det belopp som anges i respektive lönesättningspunkt i bilagorna 1–8 eller grundlön enligt bilaga 12, om inte något annat följer av bestämmelserna i detta avtal.

Med grundlön avses den uppgiftsrelaterade minimilönen i respektive lönesättningspunkt.

Angående lönerna till dem som står utanför lönesättningen, se § 8 i lönekapitlet.

Till skillnad från AKTA 2010–2011 finns det inte längre någon bestämmelse om att grundlönen kan sänkas på grund av bristande erfarenhet. De sänkningar som gjorts med stöd av den tidigare bestämmelsen gäller inte längre fr.o.m. 1.1.2012.

Det är fortfarande möjligt att sänka grundlönen på grund av avsaknad av utbildning. En bestämmelse om detta finns i § 9 mom. 2 i AKTA 2012–2013.

§ 8 Anställda utanför lönesättningen

Bestämmelserna om anställda utanför lönesättningen har nu samlats i denna paragraf. Statistiken visar att de som står utanför lönesättningen utgör en mycket heterogen grupp. Hit hör yrkesgrupper som tidigare ingick i lönesättningen i AKTA 2007–2009, till exempel psykologer. I bestämmelsen sägs att om det inte finns någon lönesättningspunkt som arbetsuppgiften passar in på, beslutar den behöriga myndigheten hur stor den uppgiftsrelaterade lönen ska vara. När lönen bestäms ska man beakta arbetsuppgifternas svårighetsgrad och sådana lönesättningspunkter som på basis av uppgifternas art kan tjäna som hjälp vid bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen. När arbetsbeskrivningarna utarbetas för arbetsvärderingen ska man enligt tillämpningsanvisningen beakta vad som sägs i punkt 1–3 i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1.

Statistikföring

I samband med Statistikcentralens insamling av uppgifter i oktober utreds också i vilken mån anställda omfattas av denna paragraf. KT rekommenderar därför att arbetsgivarna använder följande kod när de ger uppgifter om anställda utanför lönesättningen:

99999999	anställd utanför lönesättningen
----------	---------------------------------

I § 17 i lönekapitlet finns en bestämmelse om lönen för arbetsgivarens representanter. På dessa representanter kan man tillämpa samma principer som i § 8.

§ 9 Uppgiftsrelaterad lön

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms i första hand utgående från arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

Tillämpningsanvisningen för mom. 1 har indelats i sex olika helheter (punkt 1–6). Ordningsföljden och innehållet avviker från motsvarande bestämmelser i AKTA 2010–2011.

I den del av tillämpningsanvisningen som gäller uppgiftsbeskrivningar betonas att beskrivningarna ska hållas uppdaterade. Uppgiftsbeskrivningarna ska vara sinsemellan jämförbara så att uppgifterna kan värderas objektivt.

Den del av tillämpningsanvisningen som gäller värderingsfaktorer är oförändrad.

I den del av tillämpningsanvisningen som gäller värderingssystemet rekommenderar avtalsparterna att arbetsvärderingen görs genom en helhetsvärdering som bygger på objektiva värderingsfaktorer som bestämts på förhand. Helhetsvärderingen bör utföras på så jämförbara och enhetliga grunder som möjligt.

Helhetsvärderingen bör bygga på

- en skriftlig uppgiftsbeskrivning som utarbetats för arbetsvärderingen (se punkt 1),
- värderingsfaktorer (se punkt 2)
- omständigheter som ska beaktas i arbetsvärderingen (utbildning, extra uppgifter och extra ansvar, chefsställning) (se punkt 3)
- värderingssystemet (se punkt 4).

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms utgående från helhetsvärderingen (se punkt 5).

Den del av tillämpningsanvisningen som gäller arbetsvärdering har preciserats. I arbetsvärderingen värderas uppgifterna hos samma arbetsgivare och i samma lönesättningspunkt samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan. Enligt AKTA 2012–2013 kan arbetsvärderingen utsträckas till att gälla uppgifter i olika lönesättningspunkter i en bilaga, när uppgifterna är jämförbara med varandra, till exempel lönesättningspunkterna 01TOI10 och 01TOI20 som gäller byråbranschen och 06RUO020–06RUO060 som gäller kostservicepersonal. Lokalt kan man ändå använda också en mer omfattande jämförelse, om lokalt samförstånd har uppnåtts om detta.

I tillämpningsanvisningen om värderingssystemet sägs bland annat att en skriftlig beskrivning av systemet ska utarbetas och att de anställda ska informeras om innehållet. Med jämna mellanrum bör man utvärdera hur värderingssystemet fungerar.

Den behöriga myndigheten kan ställa de arbetsgivarrepresentanter som avses i § 17 utanför värderingssystemet.

Bestämmelsen om språktillägg är oförändrad.

Hur avsaknad av utbildning inverkar på grundlönen/den uppgiftsrelaterade lönen

Bestämmelsen om sänkning av grundlönen p.g.a. avsaknad av utbildning (§ 4 mom. 3 i AKTA 2010–2012) har preciserats. I den nya bestämmelsen (§ 9 mom. 2) sägs att oberoende av om den anställde uppfyller de behörighetsvillkor för uppgiften som anges i lagstiftningen eller som den behöriga myndigheten fastställt, ska den uppgiftsrelaterade lönen i första hand bestämmas utgående från arbetets svårighetsgrad. Om den anställde inte uppfyller behörighetsvillkoren kan den uppgiftsrelaterade lönen ändå vara högst 10 % lägre än vad den ifrågavarande lönebestämmelsen i lönesättningen förutsätter. Det är då arbetsgivaren som avgör om grundlönen ska sänkas.

Den kompetens som anges i lönesättningen utgör inget behörighetsvillkor för tjänsten eller befattningen, utan enbart en lönegrund. Behörighetsvillkoren bestäms beroende på fallet i lag eller förordning, i en instruktion eller genom beslut av den behöriga myndigheten.

§ 9 mom. 2 kan inte tillämpas i de situationer som nämns i § 7 mom. 1 punkt 2 underpunkt 3.

§ 10 Väsentlig förändring i uppgifterna

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

Tidsperioden för "väsentliga förändringar" är nu alltså minst två veckor både när det gäller semestervikariat och ändrade uppgifter. Förutsättningarna för justering av den uppgiftsrelaterade lönen har inte ändrats.

§ 11 Individuellt tillägg

Bestämmelserna om den årsbundna delen av det individuella tillägget i lönekapitlet i AKTA 2010–2011 har slopats. Se bestämmelserna om arbetserfarenhetstillägg i § 12 i lönekapitlet.

Det prövningsbaserade individuella tillägget är i fortsättningen ett individuellt tillägg. Bestämmelserna om det individuella tillägget har uppdaterats.

Det individuella tillägget beviljas i regel tills vidare, men ett tidsbundet tillägg är också möjligt. Det individuella tillägget betalas i regel på basis av en utvärdering av den anställdes arbetsprestation.

En skriftlig beskrivning av grunderna för det lokala värderingssystemet ska utarbetas och de anställda ska informeras om innehållet.

Det individuella tillägget kan utöver yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer basera sig på till exempel

- goda resultat,
- mångkunnighet och kreativitet,
- specialkunskaper och specialfärdigheter,
- samarbetsförmåga,
- ansvarskänsla,
- initiativförmåga och utvecklingsvilja.

Utvärderingen av den anställdes arbetsprestation kan göras till exempel årligen i samband med utvecklingssamtalet.

Bestämmelsen om sänkning av det individuella tillägget är oförändrad. Det individuella tillägget kan sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren själv. I tillämpningsanvisningen betonas att den anställda ska ges tillfälle att förbättra sin arbetsprestation innan tillägget sänks. Eventuella stödåtgärder kan diskuteras till exempel vid utvecklingssamtalet.

Bestämmelsen om språktillägg är oförändrad.

De individuella tilläggen ska från 1.1.2012 fortfarande uppgå till minst 1,1 % av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna.

Minimibeloppet ändras 1.2.2013. Då är de individuella tilläggens minimibelopp 1,3 % av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna. Arbetsgivarna ska se till att procenttalet uppfylls i fråga om den lokala pott som fördelas 1.2.2013. Om minst 30 personer omfattas av en lönebilaga, ska en särskild granskning göras för den bilagan. Arbetsgivaren ska då använda minst 1,3 % av dessa anställdas sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av individuella tillägg från 1.2.2013. Efter februari 2013 utförs granskningen (1,3 %) årligen.

§ 12 Arbetserfarenhetstillägg

Den årsbundna delen av det individuella tillägget ersätts med arbetserfarenhetstillägg, Procenttalen för arbetserfarenhetstillägget i § 12 i lönekapitlet i AKTA 2012–2013 är 3 % efter fem års anställningstid och 8 % efter tio års anställningstid.

Det individuella tillägget och arbetserfarenhetstillägget är inte kopplade till varandra, vilket betyder att det individuella tillägget inte påverkas till exempel av att 10 års anställningstid uppnås.

I KT:s cirkulär 25/2011 finns exempel på hur den nuvarande lönestrukturen ändras till den nya strukturen 1.1.2012.

Ändringar i lönestrukturen 1.1.2012

I lönekapitlet i AKTA 2010–2011 finns bestämmelser om individuella tillägg som består av ett prövningsbaserat individuellt tillägg och en årsbunden del. Bestämmelserna har ändrats i det nya avtalet.

I lönekapitlet i AKTA 2012–2013 har lönestrukturen ändrats så att bestämmelserna om det individuella tillägget finns i § 11 och bestämmelserna om arbetserfarenhetstillägg i § 12.

Procentalen för arbetserfarenhetstilläggen enligt § 12 i lönekapitlet i AKTA 2012–2013 är från 1.1.2012 tre (3) procent efter fem anställningsår och åtta (8) procent efter 10 anställningsår. Enligt de nya bestämmelserna minskar det individuella tillägget inte längre när ett arbetserfarenhetstillägg uppnås.

I samband med den allmänna förhöjningen 1.1.2012 höjs de uppgiftsrelaterade lönerna per 31.12.2011 med 2 %.

På motsvarande sätt minskas beloppet för det individuella tillägget om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har minst 5 års anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget.

Vinnarna i det nya lönesystemet är särskilt de som befinner sig i början av sin arbetskarriär. Nivån på den uppgiftsrelaterade lönen stiger för alla.

Nedan följer en förenklad tabell som visar vad ändringen i lönestrukturen i samband med den allmänna förhöjningen innebär i praktiken.

	31.12.2011	1.1.2012
A. Uppgiftsrelaterad lön	2 000,00 €	2 074,00 € (= 2000,00 + 3,7 %)
B. AKTA 2010-2011 individuellt tillägg		
• prövningsbaserat individuellt tillägg	100,00 €	
• årsbunden del (10 år, 10 %)	200,00 €	
C. AKTA 2012–2013	Som bas	

<ul style="list-style-type: none"> • Individuellt tillägg • arbetserfarenhetstillägg (10 år, 8 %) 	<p>för det individuella tillägget kvarstår 100,00 € från punkt B före den allmänna förhöjningen</p>	<p>101,70 € (100,00 + 1,7 %)</p> <p>165,92 € (8 % av den uppgiftsrelaterade lönen)</p>
SAMMANLAGT	2 300,00 €	2 341,62 €

Från det individuella tillägget enligt AKTA 2010–2011 avdras en andel motsvarande 10 % av den uppgiftsrelaterade lönen (om anställningen varat 10 år). I detta exempel alltså 200 euro. Resten av det individuella tillägget kvarstår som bas för det individuella tillägget enligt AKTA 2012–2013. I detta exempel 100 euro (punkt C).

Den uppgiftsrelaterade lönen i punkt A höjs med 3,7 %. Den nya uppgiftsrelaterade lönen är 2 074,00 euro.

Det individuella tillägg som finns kvar i punkt C höjs med 1,7 %, varvid det nya individuella tillägget blir 101,70 euro.

Arbetserfarenhetstillägget i punkt C räknas på den nya uppgiftsrelaterade lönen. Arbetserfarenhetstillägget är 165,92 euro (8 % av 2 074,00 euro)

I bilaga 3 till KT:s cirkulär 25/2011 finns fler exempel på ändringarna i lönestrukturen.

Anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg

Principerna för intjäning av arbetserfarenhetstillägg har ändrats. Till erfarenhetstillägg berättigar

- anställningstid i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos kommunen eller samkommunen,
- anställningstid i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna,
- Liknande fall bör behandlas likvärdigt. I tillämpningsanvisningen sägs att arbete inom samma bransch medför väsentlig nytta. I fråga om motsvarande branscher är det uttryckligen nyttan för de nuvarande uppgifterna som är avgörande.

- företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, maximalt fem år sammanlagt.
- En tillförlitlig utredning bör visas upp över företagsverksamhet. I bedömningen av väsentlig nytta ingår arbetsgivarens prövning. Som företagsverksamhet räknas inte enbart delägarskap eller ägarförhållande, utan det ska vara fråga om verklig företagsverksamhet. Arbetsgivaren fastställer ändamålsenliga kriterier för utredningen.

Samma tidsperiod godkänns bara en gång som tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg. Om någon alltså samtidigt är anställd av kommunen och verksam som företagare, får han eller hon räkna sig tillgodo anställningstiden hos den egna arbetsgivaren. Verksamheten som företagare under samma tidsperiod kan då inte beaktas.

För den som är anställd 31.12.2011 behöver tidigare anställningsförhållanden eller företagsverksamhet inte bedömas på nytt vad gäller kravet på väsentlig nytta, om inte arbetsuppgifterna förändras väsentligt efter 31.12.2011.

En utredning över företagsverksamhet och anställning hos andra arbetsgivare än kommunen/samkommunen borde visas upp inom en månad efter att anställningen inleddes. Arbetsgivaren bör be om sådana utredningar i början av anställningen. Efter att ha fått de intyg som behövs ska arbetsgivaren fastställa den anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg och på begäran informera den anställde om vilka anställningar som godkänts.

Den anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg inverkar liksom tidigare också på intjänningen av semester (5 år, 10 år, 15 år).

§ 13 Resultatbonus

Bestämmelserna om resultatbonus har setts över. Samtidigt har den separata bilagan om resultatbonus (bilaga 9 i AKTA 2011–2011) slopats. Kommunerna och samkommunerna kan införa ett resultatbonussystem som används som utgångspunkt för betalning av resultatbonus till de anställda. Resultatbonus bygger på att de mål som uppställts för resultatförbättring i serviceverksamheten uppnåtts eller överträffats. Den tidigare begränsningen att resultatbonusen kan uppgå till högst 5 % av resultatens årliga lönesumma har slopats i AKTA 2012–2013.

Resultatbonus betalas fortfarande som ett separat belopp och utgör inte en del av den ordinarie lönen. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår ett avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet av någon annan orsak än semester eller moderskapsledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte

den behöriga myndigheten beslutar något annat. I tillämpningsanvisningen finns närmare bestämmelser om uppställandet av de mål som ligger till grund för resultatbonusen och om uppföljningsperioden, personalens delaktighet i beredningen och en lista över frågor som arbetsgivaren ska fatta beslut om i samband med resultatbonussystemet. Resultatbonus kan också betalas till en personalfond när förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Bestämmelser om personalfonder finns i personalfondslagen.

Arbetsgivaren beslutar om bland annat följande frågor som gäller resultatbonus:

- definitionen av resultatenheter
- vilken personal som omfattas av resultatbonus
- de mål som ligger till grund för bonusen
- uppföljningsperiodens längd
- vilken del av nyttan som ska tillfalla personalen
- resultatbonusens maximala storlek
- om bonusen ska vara lika stor för alla eller t.ex. stå i proportion till de uppgiftsrelaterade lönerna
- konstaterande av i vilken mån de uppställda målen uppnåtts
- hur stor bonuspott som ska delas ut
- hur stor bonus som eventuellt betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

§ 14 Engångsarvode

Bestämmelserna om motivations-, mötes- och föreläsningssarvoden enligt AKTA 2010–2011 har slopats.

Enligt mom. 1 i den nya paragrafen om engångsarvode kan engångsarvode betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat. Engångsarvode kan användas till exempel när arbetsgivaren vill belöna eller motivera en individ eller en grupp. Engångsarvode kan således användas också i situationer där de anställda tidigare fick motivationstillägg. De tidigare begränsningarna för betalning av motivationstillägg (det totala lönebeloppet, beloppet av den anställdes uppgiftsrelaterade lön) har slopats. Betalningen av engångsarvoden kan basera sig på till exempel modeller för s.k. snabb belöning, som arbetsgivaren använder.

Bestämmelserna i mom. 2 i paragrafen om engångsarvode ersätter bestämmelsen om mötesarvode, men motsvarar till sitt innehåll den tidigare bestämmelsen (§ 11 i AKTA 2010–2011). Engångsarvode kan enligt mom. 2 betalas också av någon annan särskild orsak, om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat. Enligt bestämmelsen kan engångsarvodet grunda sig på till exempel en enskild prestation. I stället för föreläs-

ningsarvode kan bestämmelsen om engångsarvode vid behov tillämpas.

I tillämpningsanvisningen sägs att om betalning av engångsarvoden är allmän praxis är det ändamålsenligt att betalningsgrunderna utreds tillsammans med personalen. På grund av engångsarvodets natur förs inga officiella lokala förhandlingar med tjänsteinnehavare och arbetstagarorganisationerna.

§ 15 Rekryteringstillägg

Enligt bestämmelserna om provningsbaserat individuellt tillägg i lönekapitlet i AKTA 2010–2011 kunde problem med tillgången på personal undantagsvis utgöra en grund för provningsbaserat individuellt tillägg. Enligt de nya bestämmelserna baserar sig det individuella tillägget i huvudsak på utvärdering av arbetsprestationerna.

Paragrafen om rekryteringstillägg är ny. Enligt den nya bestämmelsen kan rekryteringstillägg betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat. Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska framgå av beslutet om beviljande av tillägget för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare. För arbetstagarnas del kommer man överens om rekryteringstillägget till exempel i arbetsavtalet.

Tillägget kan motiveras med till exempel problem att få personal. På grund av sin natur är rekryteringstillägget i regel tidsbegränsat. Detta ska framgå av beslutet, så att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren inte i rekryteringsskedet får fel uppfattning om tilläggets varaktighet.

Om rekryteringstillägg är allmän praxis hos arbetsgivaren, bör grunderna för betalningen av tillägget utredas tillsammans med representanter för personalen, på samma sätt som i fråga om engångsarvoden.

Den nya bestämmelsen om rekryteringstillägg ändrar inte de provningsbaserade individuella tillägg per 31.12.2011 som baserat sig på tillgången till arbetskraft.

Rekryteringstillägget utgör en del av den ordinarie lönen (§ 5).

§ 17 Lön för arbetsgivarens representant

Lönen för arbetsgivarens representant bestäms enligt den ändrade § 17. Av paragrafen framgår när en anställd kan anses omfattas av denna paragraf. Förteckningen i AKTA 2010–2011 har slopats. Också anställda i arbetsavtalsförhållande kan i fortsättningen omfattas av paragrafen,

Den behöriga kommunala myndigheten kan enligt prövning besluta om lönen och dess bestämningsgrunder för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som representerar arbetsgivaren. För arbetstagarnas del är förutsättningen att arbetsgivarens rätt att bestämma lönen överenskommit i arbetsavtalet.

Som arbetsgivarens representant betraktas en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som

- ansvarar för ledningen och utvecklingen av kommunen eller samkommunen eller en betydande del av den. Till exempel betraktas kommunens eller samkommunens högsta ledning som representanter för arbetsgivaren.

Arbetsgivarrepresentanter är också bland annat sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare i ledande ställning

- som ansvarar för ett stort förvaltningsområde eller dess utveckling
- som har i uppgift att ansvara för kommunens eller samkommunens allmänna förvaltning, ekonomi eller planering samt för utvecklingen av dessa
- som är personaldirektör, personalchef eller har en motsvarande ställning.

I avtalstexten har införts en definition på helhetslön. Om tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens lön har fastställts som helhetslön, betalas inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, såvida inte något annat sägs i den behöriga kommunala myndighetens beslut om personen i fråga eller något annat uttryckligen överenskommit i arbetsavtalet. Vid behov kan lönen för arbetsgivarens representant bestämmas som en helhetslön utan arbetserfarenhetstillägg o.d. tillägg.

Statistikföring

I samband med Statistikcentralens insamling av uppgifter i oktober utreds också i vilken mån de anställda omfattas av denna paragraf. KT rekommenderar därför att arbetsgivarna använder följande koder när de ger uppgifter om dessa anställda:

99TAE010	arbetsgivarrepresentant enligt § 17, lönestruktur enligt § 9–16 i lönekapitlet
99TAE020	Arbetsgivarrepresentant enligt § 17, helhetslön

Dessa anställda bildar ändå ingen egen lönesättningspunkt i avtalet, utan det är fråga om anställda utanför lönesättningen, vilkas antal följs upp allt noggrannare genom statistik.

§ 19 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad

Innehållet i bestämmelsen är till största delen oförändrad. Lön för endast en del av en kalendermånad betalas till en månadsavlönad tjänsteinnehavare eller arbetstagare så att lönen för varje tjänsteutövningdag eller varje kalenderdag utanför avbrottet utgör en så stor del av kalendermånadens ordinarie lön som det finns kalenderdagar i månaden. Av lön som inte är ordinarie lön betalas det intjänade beloppet. Momentet har försetts med ett exempel.

I avvikelser från huvudregeln räknas ändå lönen för en månadsavlönad tjänsteinnehavares tjänsteutövningstid eller en månadsavlönad arbetstagares tid i arbete som timlön med hjälp av divisorerna i § 25 i arbetstidskapitlet i en situation där anställningen varar högst 12 kalenderdagar eller lön betalas för högst en 12 kalenderdagar lång del av månaden och lönebetalningen har avbrutits på grund av ett avbrott i tjänsteutövningen som inte beror på tjänsteinnehavaren eller ett avbrott i arbetsprestationen som inte beror på arbetstagaren.

I bestämmelsen har slopats § 18 mom. 2 punkt 2 i AKTA 2010–2012, som gällde lönebetalning i form av timlön när anställningen varat över 12 kalenderdagar men består av perioder för vilka lönen har bestämts på olika grunder. I fortsättningen finns alltså bara den ovan nämnda gränsen på 12 kalenderdagar.