

Handledning om tillämpningen av VÄLKA:s bilaga för tekniska sektorn (bilaga 7)

Denna handledning är avsedd som stöd- och utbildningsmaterial vid tillämpning och tolkning av bestämmelserna i bilagan för tekniska sektorn i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn. Handledningen är ändå varken ett kollektivavtal eller en del av bilagan för tekniska sektorn. De avtalsrättsligt bindande texterna finns i själva avtalet eller i tillämpningsanvisningarna under avtalstexterna.

Handledningen baserar sig på den handledning för TS som fogats till tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS-22) och den innehåller en sammanställning av de punkter som behövs i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna vid tillämpningen av bestämmelserna i VÄLKA:s bilaga för tekniska sektorn (bilaga 7). Tekniska ändringar har gjorts i texterna bland annat genom att kommuner och samkommuner har ersatts av välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. Handledningen innehåller dessutom en ny text om en lokal lönearbetsgrupp och om principen om fortlöpande förhandlingar på central nivå inom bilagan för tekniska sektorn i VÄLKA 2023–2025.

Förkortningar som används:

KT Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
VÄLKA Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för välfärdssektorn
TS Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns tekniska personal

Huvudavtalsorganisationerna inom välfärdssektorn är:

- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf
- Offentliga sektorns union JAU rf
- Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

Enligt § 8 i underteckningsprotokollet till VÄLKA (1.3.2023–30.4.2025) iakttar avtalsparterna under avtalsperioden principerna om fortlöpande förhandlingar i kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp också i fråga om bilaga 7 (Bestämmelser för tekniska sektorn).

I enlighet med § 3 i bilagan för tekniska sektorn inrättas en lokal lönearbetsgrupp på lokal nivå. Inom bilagan för tekniska sektorn inrättas det en lokal lönearbetsgrupp som har till uppgift att övervaka hur värderingssystemen för uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg fungerar och vid behov föreslå ändringar. Förhandlingarna förs med företrädare för de huvudavtalsorganisationer som företräder personalen inom tekniska sektorn.

Lön

Lönesystemet

Lönesystemet är ett viktigt redskap för välfärdsområdets och välfärdssammanslutningens strategiska ledning. Med lönesystem avses en helhet bestående av olika lönedelar som tjänar olika syften.

Lönesystemet har som mål att främja välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftig service och

konkurrenskraftiga löner för kommunsektorn. Målet eftersträvas med hjälp av rättvisa löner i enlighet med det lokala lönesystemet, varvid principen om samma lön för samma eller kravmässigt likvärdigt arbete tillämpas.

I välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna ska det inom tillämpningsområdet för VÄLKA:s bilaga för tekniska sektorn (bilaga 7) finnas ett lokalt lönesystem som är förenligt med lönebestämmelserna i bilagan för tekniska sektorn. Det lokala lönesystemet bör tillämpas på ett enhetligt sätt på alla anställda inom tillämpningsområdet för bilagan för tekniska sektorn och på alla organisationsnivåer.

De centrala lönedelarna (§ 3 mom. 2)

Lönen betalas

1. som uppgiftsrelaterad lön på basis av uppgifternas svårighetsgrad
2. som individuellt tillägg på basis av framgången i arbetet och som branschtillägg
3. som resultatbonus på basis av förbättrade resultat i serviceproduktionen
4. som tillägg och arvoden enligt avtalet och dess bilagor och som arbetstidsersättningar.

Värderingssystem för uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg

I bilagan för tekniska sektorn förutsätts i § 3 mom. 1 att lokala värderingssystem för bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen och det individuella tillägget fastställs.

Det lokala lönesystemet ska hållas uppdaterat och vara tillgängligt i skriftlig eller elektronisk form för de arbetstagare och tjänsteinnehavare som omfattas av systemet.

Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen (§ 5)

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner bestäms enligt det lokala värderingssystemet för den uppgiftsrelaterade lönen.

Värderingssystemet ska basera sig på de åtta värderingsfaktorer i förteckningen i § 5 mom. 1 som beskriver arbetets kunskapskrav, effekter och belastning. Vilken vikt de olika värderingsfaktorerna ska ha i värderingssystemet besluts ändå lokalt. Det finns inte heller några hinder för att bilda olika konstellationer av värderingsfaktorerna, bara alla åtta värderingsfaktorer ingår i systemet på något sätt.

Det lokala värderingssystemet får inte grunda sig på minimilönerna i lönegrupperna enligt § 4 i bilagan för tekniska sektorn. Minimilöner får alltså inte användas som en del av det lokala värderingssystemet. På det sättet kan den uppgiftsrelaterade lönen i praktiken bli högre än minimilönen i en högre lönegrupp. Det är sedan en annan sak att arbetsgivaren ska fastställa en lönegrupp enligt bilagan för tekniska sektorn för varje anställd och se till att den uppgiftsrelaterade minimilönen för lönegruppen inte underskrids.

När metoden för arbetsvärderingen och bestämning av uppgiftsrelaterade löner utvecklas gäller det att välja en lämplig modell med tanke på storleken på tillämpningsområdet för bilagan för tekniska sektorn och personalförvaltningens resurser. Värderingsmetoden bör i vilket fall som helst vara lätt att använda, förstå och justera. Värderingssystem som mäter arbetets svårighetsgrad kan basera sig på

helheten, nivåer eller analyser. Oberoende av vilken värderingsmetod som används bör den bygga på de värderingsfaktorer som finns i § 5 mom. 1 i bilagan för tekniska sektorn.

Lönebestämmelserna i bilagan för tekniska sektorn utgår från att sambandet mellan värderingssystemet och den lön som betalas är tillräckligt starkt. I sig är det till exempel möjligt att använda ett summariskt helhetsvärderingssystem, men av systemet måste det framgå hur värderingsfaktorerna i bilagan för tekniska sektorn har beaktats i bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen.

Ett klart och tydligt värderingssystem baserar sig enligt avtalsparterna på följande element:

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

Utgångspunkten när den uppgiftsrelaterade lönen fastställs är att det finns en aktuell skriftlig uppgiftsbeskrivning som till exempel följer blankettmallen i slutet av handledningen. Uppgiftsbeskrivningen ska basera sig på det fastställda värderingssystemet för den uppgiftsrelaterade lönen.

Avsikten med uppgiftsbeskrivningarna är att beskriva hur de i § 5 mom. 1 i bilagan för tekniska sektorn listade åtta värderingsfaktorer som påverkar den uppgiftsrelaterade lönen yppar sig i verksamheten i praktiken, oberoende av vem som sköter uppgiften. Uppgiftsbeskrivningen ska utformas så att man beaktar dessa värderingsfaktorer och det lokala värderingssystemet.

Uppgiftsbeskrivningarna bör vara sinsemellan jämförbara och möjliggöra en jämförelse av uppgifternas svårighetsgrad inom tillämpningsområdet för bilagan för tekniska sektorn. Uppgifterna bör beskrivas så att också en utomstående kan förstå vad uppgifterna går ut på.

Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade. Om en arbetstagares eller tjänsteinnehavares uppgifter ändras bör uppgiftsbeskrivningen ändras så att den motsvarar de förändrade uppgifterna.

Arbetsgivaren fastställer uppgiftsbeskrivningen. Vid ändring av uppgiftsbeskrivningen måste man beakta de uppgifter som överenskommits genom arbetsavtalet och den lagstiftning och andra bestämmelser som gäller ändring av tjänsteutövningsskyldighet.

Det lönar sig att behandla en ändring av uppgiftsbeskrivningen till exempel vid utvecklingssamtal.

Väsentlig förändring i uppgifternas svårighetsgrad (§ 5 mom. 2)**Ändringens ikraftträdande**

Om en anställd flyttas till en annan tjänst eller befattning eller om arbetsuppgifterna omorganiseras kan uppgifterna bli betydligt mer eller betydligt mindre krävande än tidigare. Om omställningen varar minst 2 veckor ska den uppgiftsrelaterade lönen justeras så att den motsvarar de förändrade uppgifterna.

Vid förflyttning till en annan tjänst höjs eller sänks den uppgiftsrelaterade lönen fr.o.m. den tidpunkt då tjänsteinnehavaren övergår till sin nya tjänst, om värderingssystemen förutsätter det.

Om en arbetstagares arbetsuppgifter blir väsentligt mer krävande enligt § 5 mom. 2 på grund av omplacering eller omorganisering av uppgifter, höjs den uppgiftsrelaterade lönen från den tidpunkt då ändringen träder i kraft.

Om arbetet blir betydligt mindre krävande då en arbetstagare omplaceras eller då en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter omorganiseras, sänks den uppgiftsrelaterade lönen 8 veckor efter att uppgifterna ändrats.

Väsentlig förändring

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

Som väsentlig förändring kan anses till exempel att en anställd får ta över en väsentlig del av sin chefs uppgifter. Uppgifterna kan också bli väsentligt mer krävande för en anställd som får ta över en del av en deltidspensionerad arbetstagares uppgifter.

En utökning av uppgifter med samma kravnivå kan ge upphov till högre svårighetsgrad, och en minskning av uppgifter med samma kravnivå kan ge upphov till lägre svårighetsgrad. Om till exempel en brandmästare får ett större geografiskt område på sitt ansvar så att området också omfattar ett industriområde, kan det leda till att svårighetsgraden ökar.

Tvåveckorsregeln

En tidsbestämd förändring i arbetets svårighetsgrad (minst två veckor) kan komma i fråga om en anställd till exempel ansvarar för ett visst projekt och därmed får fler uppgifter.

Det finns dock situationer där ordalydelsen i avtalsbestämmelsen om tvåveckorsregeln inte kan tillämpas direkt. Om en anställd till exempel varaktigt vikarierar för en deltidspensionär varannan vecka, finns det skäl att omvärdera svårighetsgraden i uppgifterna som helhet för den som sköter vikariatet.

Ett förordnande enligt vilket en anställd ska sköta en annans arbetsuppgifter vid sidan av sina egna utgör inte i sig någon grund för justering av den individuella lönen, utan situationen bedöms enligt grunderna i § 5 mom. 2.

Lön för en deltidsanställd i avtalsbrandkår (§ 11)

Lönen för en arbetstagare som hör till välfärdsområdets eller välfärdssammanslutningens avtalsbrandkår betalas i form av timlön som räknats på den uppgiftsrelaterade lönen. Branschtillägg tillkommer.

Bestämning av individuellt tillägg (§ 7)

Det individuella tillägget utgör vid sidan av den uppgiftsrelaterade lönen det andra centrala elementet i lönesystemet i bilagan för tekniska sektorn. Grunden för betalning av det individuella tillägget är arbetsprestationen.

Det individuella tillägget till tjänsteinnehavare och arbetstagare bestäms lokalt enligt värderingssystemet för det individuella tillägget.

Individuella tillägg ska inte betalas i syfte att rätta till eventuella felaktigheter i de uppgiftsrelaterade lönernas struktur. I utvärderingen av den individuella prestationen kan man också använda andra värderingsfaktorer som lämpar sig för de lokala förhållandena än de som nämns i § 7. Att använda anställningsår som värderingsgrund är däremot inte förenligt med de grundläggande principerna i bilagan för tekniska sektorn.

Efter att man infört individuellt tillägg bör systemet användas för alla personalgrupper och på alla organisationsnivåer inom ramen för tillgängliga resurser.

Utvärderingen av den individuella prestationen görs i allmänhet en gång om året med hjälp av de utvecklingssamtal som förs mellan chefen och den anställda.

Vid bestämning av det individuella tillägget kan blanketten för utvärdering av individuella arbetsprestationer användas som hjälp (finns i slutet av handledningen).

Ett klart och tydligt värderingssystem baserar sig enligt avtalsparterna på följande element:

1. de faktorer i mom. 1 som beskriver personens prestationer (prestationsfaktorer)
2. en värderingsmetod för utvärdering av den individuella prestationen
3. samband mellan personens prestationsfaktorer och värderingssystemet (hur prestationsnivån kan bestämmas med hjälp av prestationsfaktorerna)
4. samband mellan metoden för utvärdering av den individuella prestationen och det individuella tillägget i euro (hur det individuella tillägget i euro kan bestämmas utgående från den konstaterade prestationsnivån) och
5. en beskrivning av hela värderingssystemet.

Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtal behövs för bedömningen av uppgiftsrelaterade och individuella löner. Med utvecklingssamtal avses i allmänhet på förhand överenskomna, förberedda och strukturerade diskussioner som förs regelbundet mellan den anställda och hans eller hennes närmaste chef.

Samtalet bygger på växelverkan och konstruktiv respons. Det viktigaste är att utvärdera den tidigare verksamheten och gå igenom den kommande. Det rekommenderas att utvecklingssamtalen förs minst en gång per år enligt ett överenskommet system. Man bör reservera tillräckligt med tid och föra diskussionen på en plats som gynnar växelverkan och erbjuder tillräckligt lugn för ett ostört samtal.

Vid utvecklingssamtalet utgår man från den uppgjorda uppgiftsbeskrivningen och utvärderingen av den individuella prestationen.

Under samtalet diskuteras också de frågor som förberetts och de mål som är relevanta för den anställda.

Branschtillägg (§ 8)

Procentenheterna för branschtillägget är fyra (4) procent efter tre års och åtta (8) procent efter fem års anställningstid.

Enligt § 8 mom. 1 punkt 3 i bilagan för tekniska sektorn kan branschtillägg också intjänas genom företagsverksamhet som är till väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna. När semesterns längd räknas ut kan dock högst fem år räknas till godo. Semester intjänas inom tillämpningsområdet för bilagan för tekniska sektorn i samma omfattning som inom tillämpningsområdet för bestämmelserna om arbetserfarenhetstillägg i VÄLKA.

Anställning hos en annan arbetsgivare bedöms från 1.1.2012 endast utifrån kravet på väsentlig nytta. Anställning inom samma yrkesområde anses dock medföra väsentlig nytta. 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.

Separattillägg (§ 9)

Separattillägget är en lönedel angiven i euro. Separattillägg betalas endast i undantagsfall, till exempel i övergångsskeden när lönerna ändras och för att säkra personalresurserna, dvs. tillgången på och bibehållandet av arbetskraft.

I § 9 mom. 2–4 finns bestämmelser om slopande eller minskande av tillägget.

Separattillägg (§ 9 mom. 1 punkt 1–6)

- Lönedel som omvandlats till separattillägg i enlighet med övergångsbestämmelserna i § 29 i TS-95 (punkt 1). Detta separattillägg enligt punkt 1 har inte kunnat bildas efter TS-95.
- Fixerat individuellt tillägg som avses i tillämpningsanvisningen för § 29 mom. 7 i TS-95 (punkt 2; texten i § 29 i TS-95 finns i slutet av denna handledning). Detta separattillägg enligt punkt 2 har inte kunnat bildas efter TS-95.
- Kompensation för beräknad lönesänkning vid ombestämning av de uppgiftsrelaterade lönerna i samband med att systemet ändras (punkt 3). Se exempel 1.
- Ett separattillägg kan också betalas för att säkra personalresurserna. Det betalas då antingen som ett tillägg till den uppgiftsrelaterade lönen enligt bilagan för tekniska sektorn eller som ett branschtillägg som betalas på förhand innan den anställda har uppnått den anställningstid som ger rätt till egentligt branschtillägg enligt bilagan för tekniska sektorn (punkt 4).
- Kompensation för beräknad lönesänkning på grund av eventuella skillnader i de lokala lönesystemen i samband med överlåtelse av rörelse (punkt 5). Se exempel 2.
- Kompensation för beräknad lönesänkning på grund av eventuella skillnader i de lokala lönesystemen i samband med kommunsammanslagning eller bildande av regionförvaltning (punkt 6). Se exempel 3.

Exempel 1 *)

Separattillägg som uppstår då lönerna bestäms på nytt i samband med att systemet ändras (beräknad lönesänkning)

Kommunen har betalat lön till en arbetstagare enligt följande:

Arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön är 1 880 € och branschtillägget enligt anställningstid (8 %) är 150,40 €. Den totala lönen är alltså 2 030,40 €.

Den uppgiftsrelaterade lönen för arbetstagaren bestäms på nytt 1.12.2012 i samband med att TS-lönesystemet i hela kommunen ändras.

Utgående från det nya lokala lönesystemet fastställer kommunen att arbetstagarens nya uppgiftsrelaterade lön är 1 800 €.

TS garanterar att de anställdas totallöner inte ändras vid en revidering av lönesystemet, och arbetstagaren får därför ett separattillägg på 86,40 € (beräknad lönesänkning).

Situationen före, € (innan systemet ändrades)	Ändring, €	Situationen efter, € (efter att systemet ändrats)
Uppgiftsrelaterad lön 1 880,00	– 80,00	1 800,00
Branschtillägg (8 %) 150,40	– 6,40	144,00
Separattillägg (§ 14 mom. 1 punkt 3) 0	– 86,40 (beräknad lönesänkning)	86,40
Totallön 2 030,40	0	2 030,40

Exempel 2 *)

Separattillägg som uppstår vid överlåtelse av rörelse (beräknad lönesänkning)

Kommun A har betalat lön till en arbetstagare enligt följande:

Arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön är 2 000 € och branschtillägget enligt anställningstid (8 %) är 160 €. Den totala lönen är alltså 2 160 €.

Arbetstagaren övergår 1.12.2012 till en anställning i kommun B till följd av överlåtelse av rörelse. Utgående från sitt eget lönesystem fastställer kommun B att arbetstagarens nya uppgiftsrelaterade lön är 1 950 €.

Lagstiftningen om överlåtelse av rörelse garanterar att arbetstagarnas totallöner inte sänks och arbetstagaren får därför ett separattillägg på 54,00 € (beräknad lönesänkning), som enligt huvudregeln i § 14 mom. 2 minskar allt eftersom den uppgiftsrelaterade lönen höjs.

Situationen före, € (den överlåtande kommunen)	Ändring, €	Situationen efter, € (den mottagande kommunen)
Uppgiftsrelaterad lön 2 000,00	– 50,00	1 950,00
Branschtillägg (8 %) 160,00	– 4,00	156,00
Separattillägg (§ 14 mom. 1 punkt 5) 0	+ 54,00 (beräknad lönesänkning)	54,00
Totallön 2 160,00	0	2 160,00

Exempel 3 *)

Separattillägg som uppstår i samband med kommunsammanslagning (beräknad lönesänkning)

Kommun A har betalat lön till en arbetstagare enligt följande:

Arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön är 2 200 € och branschtillägget enligt anställningstid (8 %) är 176,00 €. Den totala lönen är alltså 2 376,00 €.

Kommunerna A och B slås ihop och en ny kommun C uppstår 1.1.2013. Arbetstagaren övergår 1.1.2013 till en anställning i kommun C. Utgående från det nya lokala lönesystemet fastställer kommun C att arbetstagarens nya uppgiftsrelaterade lön är 2 150 €.

I exemplet sänks inte arbetstagarens totallön och arbetstagaren får därför ett separattillägg på 54,00 € (beräknad lönesänkning), som enligt huvudregeln i § 14 mom. 2 minskar allt eftersom den uppgiftsrelaterade lönen höjs.

Situationen före, €	Ändring, €	Situationen efter, €
Uppgiftsrelaterad lön 2 200,00	– 50,00	2 150,00
Branschtillägg (8 %) 176,00	– 4,00	172,00
Separattillägg (§ 14 mom. 1 punkt 5) 0	+ 54,00 (beräknad lönesänkning)	54,00
Totallön 2 376,00	0	2 376,00

Minskning och slopande av separattillägg

Huvudregel

Enligt huvudregeln i § 9 mom. 2 i bilagan för tekniska sektorn slopas eller minskas ett separattillägg allt eftersom den uppgiftsrelaterade lönen höjs.

Undantag

Undantag 1

När arbetsgivaren fattar beslut om ett prövningsbaserat separat tillägg som betalas för att säkra personalresurserna, dvs. enligt § 9 mom. 1 punkt 4 i bilagan för tekniska sektorn, kan arbetsgivaren besluta att tillägget, utöver huvudregeln, slopas eller minskas också när lönen stiger med anledning av

- en allmän förhöjning
- individuellt tillägg
- branschtillägg.

Separattillägget kan minskas till följd av en allmän förhöjning, ett individuellt tillägg eller ett branschtillägg endast i de fall som anges i § 9 mom. 1 punkt 4.

Undantag 2

Det fixerade separat tillägg som avses i tillämpningsanvisningen för § 29 mom. 7 i TS-95 och den kompensation för beräknad lönesänkning vid ombestämning av de uppgiftsrelaterade lönerna när systemet ändras kan minskas eller slopas bara om den uppgiftsrelaterade lönen stiger på grund av övergång till ett annat arbete eller på grund av att uppgifterna ändras. Den anställdas ordinarie lön bör då i alla fall stiga med minst hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen.

Exempel 4 *)

En arbetstagare har med stöd av övergångsbestämmelser betalats 168 € som fixerat separat tillägg enligt tillämpningsanvisningen för § 29 mom. 7 i TS-95 (§ 14 Separattillägg mom. 1 punkt 2). Detta fixerade separat tillägg har inte kunnat bildas efter TS-95. Arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön är 1 880,00 € och branschtillägget enligt anställningstid (8 %) är 150,40 €. Den totala lönen är alltså 2 198,40 €.

Arbetstagarens uppgifter ändras 1.12.2012 och blir då avsevärt mera krävande. Den nya uppgiftsrelaterade lönen fr.o.m. 1.12.2012 är 2 050,00 €. Totallönen (uppgiftsrel. lön + branschtillägg + fixerat tillägg) 1.12.2012 är 2 283,40 € enligt följande tabell:

Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie lön ska i detta fall stiga med minst hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen.

Situationen före, €	Ändring, €	Situationen efter, €
Uppgiftsrelaterad lön 1 880,00	+ 170,00	2 050,00
Branschtillägg (8 %) 150,40	+ 13,60	164,00
Fixerat separat tillägg 168,00	– 98,60 (168 – 69,40)	69,40

Ordinarie lön	2 198,40	+ 85,00 (hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen)	2 283,40
---------------	----------	--	----------

Beräkningsmodell: Lägg hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen till den ordinarie lönen => räkna ut den nya ordinarie lönen. Från den nya ordinarie lönen avdras den nya uppgiftsrelaterade lönen och det nya branschtillägget. Så får du det nya värdet på det fixerade separatillägget.

Exempel 5 *)

I detta exempel är hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen, 42,50 €, högre än det fixerade separatillägget på 30 €, och separatillägget slopas därför helt.

Situationen före, €	Ändring, €	Situationen efter, €
Uppgiftsrelaterad lön 1 915,00	+ 85,00	2 000,00
Branschtillägg (8 %) 153,20	+ 7,65	160,00
Fixerat separatillägg 30,00	– 30,00 (30 – 42,50 = 0)	0
Ordinarie lön 2 098,20	+ 61,80 (hälften av höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen, 42,50 €)	2 160,00

*) Exempelen 1–5 om separatillägget har inte uppdaterats när denna handledning utarbetades. Trots det kan de användas på samma sätt som resten av handledningen vid tillämpningen av bestämmelserna i välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. De bestämmelser i § 14 som nämns i exemplen motsvarar bestämmelserna i § 9 i VÄLKA:s bilaga för tekniska sektorn.

Engångsarvode (VÄLKA kap. II § 14)

Även om det i VÄLKA kap. II § 14 inte anges någon miniminivå för engångsarvode som betalas för möten, har avtalsparterna avsett att om en anställd deltar i ett organs möte enligt tillämpningsanvisningen för VÄLKA kap. II § 14 mom. 2, ska det beaktas utgående från det lokala värderingssystemet för bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen, som engångsarvode eller som arbetstidsersättning.

Fjärrortstillägg

§ 18 i lönekapitlet i TS-10 har slopats.

Enligt protokollsanteckningen till § 10 i bilagan för tekniska sektorn ska till en anställd som 28.2.2022 fått fjärrortstillägg enligt bestämmelserna i TS-22 fortsättningsvis betalas fjärrortstillägg enligt de gamla bestämmelserna.

De tidigare TS-bestämmelser som tillämpas på tjänsteinnehavare som fått fjärrortstillägg finns i slutet av handledningen.

Dokument som det hänvisas till i texten

§ 29 Övergångsbestämmelse (TS-95)

- mom. 1 Med ikraftträdelsedag avses i bestämmelserna i denna paragraf den ikraftträdelsedag i kommunen/samkommunen för avlöningsbestämmelserna i TS-95 som behörig myndighet i kommunen/samkommunen har fattat beslut om i enlighet med bestämmelsen i 2 § 2 momentet.
- mom. 2 Av dem som dagen före ikraftträdelsedagen var anställda av kommunen/samkommunen
- 1) och varit placerade i lönegrupper enligt bilaga 1 till TAKAT 1994 förflyttas från och med ikraftträdelsedagen till lönegrupper enligt 10 § i regel på följande sätt:
 - de som varit i lönegrupp D placeras i lönegrupp I,
 - de som varit i lönegrupp C eller B placeras i lönegrupp II och
 - de som varit i lönegrupp A placeras i lönegrupp III samt
 - 2) de som varit i den löneklassificeringspunkt i AKTA 1994 som nämns i 1 stycket av tillämpningsdirektivet till § 3 förflyttas från och med ikraftträdelsedagen till lönegrupper enligt 10 § enligt motsvarande principer som framgår av 1) punkten.
- mom. 3 Den uppgiftsrelaterade lönen och den individuella lönen för dem som avses i 2 momentet bestäms från och med ikraftträdelsedagen i enlighet med bestämmelserna i 4–6 momenten.

Tillämpningsdirektiv

Det som nedan i 4, 5 och 6 momenten sägs om till ikraftträdelsedagen betald uppgiftsbaserad lön och yrkeskunnighetstillägg avser vid tillämpningen av sagda bestämmelser på dem som nämns ovan i 2 momentet 2 punkten till dem fram till ikraftträdelsedagen betald grundlön och tjänstetillägg.

- mom. 4 Om den uppgiftsbaserade lön som på ikraftträdelsedagen har fastställts för en tjänsteinnehavare/arbetstagare enligt 13 § 1 momentet är lika stor som den uppgiftsbaserade lön som betalats fram till ikraftträdelsedagen, ändras den uppgiftsbaserade lönen inte på ikraftträdelsedagen. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare fram till ikraftträdelsedagen i yrkeskunnighetstillägg har fått mer än 20 %, får han från och med ikraftträdelsedagen i individuell lön som avses i 16 § 1 momentet 20 % och den överskridande delen ändras till ett separattillägg.
- mom. 5 Om den uppgiftsbaserade lön som på ikraftträdelsedagen har fastställts för en tjänsteinnehavare/arbetstagare enligt 13 § 1 momentet är mindre än den uppgiftsbaserade lön som betalats till honom fram till ikraftträdelsedagen, övergår skillnaden till att bli individuell lön som avses i 16 § 1 momentet. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare fram till ikraftträdelsedagen i yrkeskunnighetstillägg har fått mer än 20 %, får han från och med

ikraftträdelsedagen i individuell lön som avses i 16 § 1 momentet 20 % och den överskridande delen ändras till ett separat tillägg.

mom. 6 Om den uppgiftsbaserade lön som på ikraftträdelsedagen har fastställts för en tjänsteinnehavare/arbetstagare enligt 13 § 1 momentet är större än den uppgiftsbaserade lön som betalats till honom fram till ikraftträdelsedagen tas den bristande delen av till honom fram till ikraftträdelsedagen betalt yrkeskunnighetstillägg och om det inte räcker till för att täcka den uppgiftsbaserade lönen, betalar arbetsgivaren skillnaden. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare fram till ikraftträdelsedagen i yrkeskunnighetstillägg har fått mer än 20 %, får han från och med ikraftträdelsedagen i individuell lön som avses i 16 § 1 momentet 20 % och den överskridande delen ändras till ett separat tillägg.

mom. 7 Kommunen/samkommunen kan ändra det separat tillägg som ska betalas enligt 4–6 momenten i en eller flera rater helt eller delvis till sådan individuell lön som avses i 16 § 1 momentet.

Tillämpningsdirektiv

Kommunen/samkommunen kan inte nedsätta eller upphöra att betala den individuella lön som ska betalas till en tjänsteinnehavare/arbetstagare enligt 4–7 momenten.

§ 18 Fjärrortstillägg (TS-98)

Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas fjärrortstillägg i mark i enlighet med de bestämmelser som gällde 31.12.1997.

Tillämpningsdirektiv

När en tjänsteinnehavare övergår till en annan tjänst i kommunen eller samkommunen bibehålls fjärrortstillägget oförändrat, utom i det fall att inget fjärrortstillägg skulle ha betalats på den nya huvudsakliga tjänsteutövningsplatsen 1.1.1995. I så fall betalas tillägget inte.

Om tjänsteinnehavarens anställningsförhållande till kommunen/samkommunen upphör och han senare anställs på nytt i samma kommun/samkommun, har han i sitt nya anställningsförhållande i regel ingen absolut rätt till fjärrortstillägget.

Under följande förutsättningar har tjänsteinnehavaren dock absolut rätt till fjärrortstillägget:

- 1 Anställningsförhållandet, som börjat före 1.5.1995 och som gällt tills vidare eller för viss tid, har upphört av en orsak som inte beror på tjänsteinnehavaren (arbetsuppgifterna har t.ex. tagit slut eller omorganiserats).
- 2 Tjänsteinnehavaren blir på nytt anställd av kommunen/samkommunen inom 6 månader efter att ett anställningsförhållande som avses i punkt 1 har upphört.

- 3 Tjänsteinnehavaren har varit arbetslös arbetssökande åtminstone under den största delen av avbrottet i anställningen (vid behov intyg av Arbetskraftsmyndigheterna).**

Vad som ovan sägs om tjänsteinnehavare gäller även arbetstagare som betalts fjärrortstillägg.

- mom. 2 Kommunen eller samkommunen kan enligt prövning betala ett prövningsbaserat fjärrortstillägg i mark av samma storlek som avses i mom. 1 till en huvudtjänstinnehavare eller arbetstagare, som 1.5.1995 eller därefter inlett sin anställning hos kommunen/samkommunen.**
-

Tillämpningsdirektiv

Det kan vara motiverat att betala prövningsbaserade fjärrortstillägg på glest bebodda och avses belägna områden, om dessa förhållanden inte på något annat sätt har beaktats i lönen.

— — —

§ 18 Fjärrortstillägg (TS-95)

Tjänsteinnehavare

- mom. 1 Till en huvudtjänstinnehavare betalas under tiden 1.1.1995–30.4.1995 fjärrortstillägg enligt bestämmelserna i TAKAT som var i kraft 30.11.1994 och med användande som uträkningsgrund summan av den uppgiftsbaserade lönen och yrkeskunnighetstillägget vid tidpunkten i fråga.**

Tjänsteinnehavare

- mom. 2 Fjärrortstillägget ändras från och med 1.5.1995 till ett tillägg i markbelopp. En tjänsteinnehavare, till vilken har betalats fjärrortstillägg 1.1.1995, bibehåller tillägget i markbelopp också i en annan tjänst vid den egna kommunen/samkommunen.**
-

Tillämpningsdirektiv

En tjänsteinnehavares övergång till en annan tjänst i berörda kommun/samkommun inverkar inte på betalandet av fjärrortstillägg, bara det också på det nya huvudsakliga tjänsteutövningssättet betalades fjärrortstillägg 1.1.1995.

Arbetstagare

- mom. 3 Till en arbetstagare som 1.1.1995 har rätt till fjärrortstillägg på grundval av avtal eller ett lagakraftvunnet beslut av kommunen/ samkommunen, betalas det med iakttagande i tillämpliga delar av bestämmelserna i 1 och 2 momenten.**

- mom. 4 En kommun/samkommun kan enligt sin prövning till en huvudtjänstinnehavare/arbetstagare som 1.5.1995 eller därefter anställs av den, betala ett tillägg i markbelopp av samma storlek som avses i 1 momentet.**
-

Tillämpningsdirektiv

Det kan vara motiverat att betala prövningsbaserade fjärrortstillägg på glest bebodda och avsides belägna områden, om dessa förhållanden inte på något annat sätt har beaktats i lönen.

Blankettmall för uppgiftsbeskrivning

I Bakgrundsuppgifter

Den anställdas namn
Befattning
Utbildning
Arbetsplats

II Allmän uppgiftsbeskrivning

Syftet med uppgiften

De viktigaste uppgiftshelheterna

De åtta värderingsfaktorerna enligt VÄLKA:s bilaga för tekniska sektorn (bilaga 7)

1. Beslutanderätt som hör till uppgifterna – avgörandenas vikt och konsekvenser, prövningsrättens omfattning och självständighet
2. Ansvar för organiseringen av arbeten och funktioner

3. Den anställdas ställning i organisationen

4. Tekniska kunskaper och färdigheter och tekniskt kunnande som uppgifterna kräver

5. Utbildning som arbetsgivaren kräver

**III De åtta värderingsfaktorerna enligt VÄLKA:s bilaga för tekniska sektorn (bilaga 7),
forts.**

6. Erfarenhet som arbetsgivaren kräver,

7. För uppgifterna nödvändig förmåga till växelverkan och

8. Arbetsmiljön

IV Bekräftelse

Denna uppgiftsbeskrivning har genomgått gemensamt av den anställda och chefen.

Datum och ort _____

Chefens underskrift

Den anställdas underskrift

Blankettmall för utvärdering av den individuella

arbetsprestationen

I Bakgrundsuppgifter

Den anställdas namn

Befattning
Utbildning
Arbetsplats

II Utvärdering av den individuella arbetsprestationen

Blanketten innehåller en förteckning över de faktorer som ges som exempel i VÄLKA:s bilaga för tekniska sektorn (bilaga 7). Observera att man eventuellt bara använder en del av dessa eller att det utöver dessa faktorer kan tillämpas andra som avtalats lokalt.

Arbetsresultat
Yrkesskicklighet

II Utvärdering av den individuella arbetsprestationen, forts.

Arbetserfarenhet

Utbildningsduglighet
Mångkunnighet
Initiativförmåga

II Utvärdering av den individuella arbetsprestationen, forts.

Ansvarskänsla

Samarbetsförmåga

Effektivitet

Kreativitet

**III Mål och åtgärder för måluppfyllelse under den kommande perioden
(om dessa inte angetts separat, till exempel i samband med utvecklingssamtalet)**

--

IV Bekräftelse

Denna blankett för utvärdering av den individuella arbetsprestationen har genomgått
gemensamt av den anställda och chefen.

Datum och ort _____

Chefens underskrift

Den anställdas underskrift