

Lönejusteringsförfarande

Vid lönesättning iakttas det tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas på uppgiften samt de anvisningar som välfärdsområdets personalsektion avgett.

Enligt 59 § i förvaltningsstadgan

- Vid val av ny personal fastställer väljande organ eller tjänsteinnehavare lönen i enlighet med personalsektionens direktiv. Välfärdsområdesstyrelsen utövar motsvarande beslutanderätt vad gäller välfärdsområdesdirektören.
- Beslut om prövningsbaserade lönejusteringar och separata ersättningar för välfärdsområdesdirektören fattas av välfärdsområdesstyrelsen.
- Beslut om prövningsbaserade lönejusteringar för ledande tjänsteinnehavare fattas av personalsektionen.
- Beslut om prövningsbaserade lönetillägg och särskilda arvoden för ledande tjänsteinnehavare fattas av välfärdsområdesdirektören i enlighet med personalsektionens direktiv.
- Beslut om prövningsbaserade lönejusteringar för övrig personal fattas av resursdirektörerna, räddningsdirektören och förvaltningsdirektören.
- Resultatombudets ansvariga beslut om prövningsbaserade lönetillägg och särskilda arvoden i enlighet med personalsektionens direktiv.
- Beslut om erfarenhetstillägg, branschtillägg och språktillägg fattas centralt vid HR-enheten.
- Välfärdsområdesdirektören tillsätter en lönesättningsgrupp, i vilken ingår åtminstone resursdirektörerna samt HR-direktören.

Alla delar av lönesättningen omfattas av utlåtandeförfarandet förutom de löner, erfarenhetstillägg och handledningsarvoden eller andra lönetillägg som gäller ledande tjänsteinnehavare och om vilka man ingått ett lokalt avtal eller om vilka det finns en separat anvisning. När lönen ska fastställas för en ny tjänst/befattning ska ett utlåtande begäras av lönesättningsgruppen.

Lönebeslut kan fattas i enlighet med de principer och tidpunkter som fastställs i tjänste- och arbetskollektivavtal samt på basis av de ändringar i uppgifter vilka fastställs i detta dokument. För prövningsbaserade löneförhöjningar har man reserverat ett separat anslag. Tjänste- och arbetskollektivavtalen inrymmer en separat, lokal justeringspott som är till för löneharmoniseringar samt för utvecklingsåtgärder som hänför sig till lönesystemet.

Den lönesättningsgrupp som tillsatts av välfärdsområdesdirektören fungerar som utlåtandeinstans.

Utlåtandeförfarande

En lönejustering kräver ett utlåtandeförfarande och ett löneförslag som förts in i ärendehanteringssystemet Dynasty. Före en närchef gör ett förslag ska det godkännas av överskötaren/chefen.

Beredningsanvisning: av löneförslaget ska följande framgå:

- Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens namn och uppgiftsbenämning.

- Motiveringar för höjning av den uppgiftsrelaterade lönen eller för beviljande av ett personligt tillägg samt en beskrivning av ändringarna i uppgifterna och ansvaren.
- Den tidigare uppgiftsrelaterade lönen och den nya föreslagna uppgiftsrelaterade lönen.
- När det gäller tidsbestämda ändringar ska den tidsperiod för när den uppgiftsrelaterade lönen ska betalas förhöjd/sänkt anges.
- Kostnadsplats

Tidtabell för utlåtanden

Utlåtanden i löneärenden ges i mån av möjlighet inom en månad.

Beslutsfattande

Lönebeslut ska göras i Dynasty med rubriken *Löneärende*. I beskrivningsfältet (Kuvas) ska personens benämning och namn anges (dokumenttyp 01.02.01.44 Tjänsteinnehavarbeslut).

I Dynasty ska man använda sig av underlaget för lönejusteringar-löneutlåtanden för att dokumenttypen, offentligheten, förvaringstiden och uppgifterna om begäran om omprövning blir korrekta.

Justering av uppgiftsrelaterad lön vid väsentliga ändringar i uppgifter

Vid fastställande av den uppgiftsrelaterade lönen måste arbetsgivaren göra en helhetsbedömning i ärendet. Det faktum att det sker ändringar i en persons uppgifter (t.ex. att personen ges **fler uppgifter som till svårighetsgraden motsvarar** de tidigare uppgifterna) eller att personens **arbetsmängd ökar** behöver nödvändigtvis inte betyda att personens uppgifter blir mera krävande. En ändring i uppgifterna leder inte automatiskt till en justering av den uppgiftsrelaterade lönen. I samband med ändringar i uppgifterna bedömer arbetsgivaren ifall den tidigare uppgiftsrelaterade lönen som var i kraft före ändringarna fortfarande motsvarar uppgifterna.

I samband med ändringar i uppgifter granskas den uppgiftsrelaterade lönen utgående från välfärdssektorns arbets- och tjänstekollektivavtal.

Den uppgiftsrelaterade lönen måste i praktiken fastställas på nytt i följande situationer

- När uppgifterna blir väsentligt mera krävande (t.ex. tilläggsansvar).
- När en person vid sidan av sina egna arbetsuppgifter sköter någon annans uppgifter (t.ex. vikariering) och uppgiften blir väsentligt mera krävande.
- Vid övergång till en annan uppgift/tjänst (t.ex. vid överföring till annan uppgift eller ändringar i tjänstgöringsskyldigheterna).
- När uppgiften blir väsentligt mindre krävande.

1) När en person vid sidan av sina egna arbetsuppgifter sköter någon annans uppgifter (t.ex. vikariering) och uppgiften blir väsentligt mera krävande.

För att den uppgiftsrelaterade lönen ska kunna justeras måste kraven i SH-/AKTA-avtalet (här §) uppfyllas:

- Uppgifternas **blir väsentligt mera krävande**.
- Ändringarna varar **oavbrutet i minst två veckor**.

- **Den tidigare uppgiftsrelaterade lönen som var i kraft före ändringarna motsvarar inte ändringarna i uppgifterna.**

Ytterligare ska man beakta:

- Om personen utför alla uppgifter som hör till tjänsten/befattningen eller om någon uppgift har lämnats bort.
- Om personen har den utbildning eller annan behörighet som förutsätts för den vederbörande lönesättningen.
- Om personen uppfyller de formella behörighetskrav som fastslagits för tjänsten/befattningen.
- Hurudana möjligheter personen på basis av sin utbildning, sina personliga egenskaper och sin arbetserfarenhet har att klara av de uppgifter som hör till den tjänst/befattning som är ledig eller som ska vikarieras.
- Lönesättningen i förhållande till den uppgiftsrelaterade lönen för övriga tjänsteinnehavare/arbetstagare på arbetsenheten.

a) Vikarie i en annan uppgift (befriad från det egna arbetet) eller skötsel av ledig tjänst/befattning

Om vikarien eller personen som sköter den lediga tjänsten/befattningen ansvarar för alla de uppgifter och innehar allt det ansvar som fastställs i uppgiftsbeskrivningen för tjänsten/befattningen **är den uppgiftsrelaterade lönen i regel lika stor som den uppgiftsrelaterade lönen för tjänsten/befattningen i fråga.** Vikariatets längd påverkar det faktiska övergripande ansvaret i arbetet på så vis att vikarien i själva verket nödvändigtvis inte utför sådana uppgifter som ska utföras mera sällan under sin vikarietid, såsom personal- eller ekonomiplanering (t.ex. vid semestervikariat), även om vikarien ansvarar för alla de uppgifter som den person hen är vikarie för innehar. I dylika fall kan den uppgiftsrelaterade lönen inte vara den samma.

b) Vikarie vid sidan av det egna arbetet/tilläggsansvar

Om det i enhetens personalstruktur finns en biträdande förman/chef ingår det i uppgifterna att personen vid sidan av de egna uppgifterna vikarierar förmannen under semester och korta frånvaron med sin ordinarie lön. Vid vikariat som räcker minst två veckor höjs den uppgiftsrelaterade lönen med 6 %. Dock högst till den lönenivå som den ordinarie förmannen har. Arrangemanget kan pågå högst en månad. Om vikariatet överskrider en månad görs en ny värdering av uppgiftens lönesättning.

- Då en arbetstagare/tjänsteinnehavare som inte är "biträdande förman" utses för minst två veckor i ett sträck till vikarie för den egna eller en annan enhets förman/ansvarsperson höjs den uppgiftsrelaterade lönen med 6 %. Dock högst till den lönenivå som den ordinarie förmannen har.
- Inom yrkesgrupper där arbetsuppgifterna ligger på samma svårighetsgrad görs inga lönejusteringar i de vikariesituationer där arbetsfördelningen och arbetsarrangemangen justeras inom ramen för arbetsledningsrätten.
- Om en förman sköter uppgifter som vanligtvis sköts av en underordnad görs inga lönejusteringar.

Den uppgiftsrelaterade lönen höjs inte till följd av ändringar i arbetsuppgifterna

- Ifall de tidsbestämda ändringarna i uppgifterna **inte väsentligen gör arbetet mera krävande**.
- Ifall det innehåll och den svårighetsgrad i uppgifterna som ändringarna för med sig **redan tidigare tagits i beaktan vid fastställandet av den uppgiftsrelaterade lönen**, t.ex. att man i uppgiftsbeskrivningen eller i ett annat beslut **har inkluderat vikarieuppgifter i arbetsuppgifterna och detta har beaktats i lönesättningen**. De vikarieuppgifter som inkluderas i uppgiftsbeskrivningen ska vara motiverade i enlighet med uppgiftens karaktär och ställning.

2) Väsentligen mindre krävande uppgifter för en viss tid

En lönejustering nedåt blir aktuell när en tjänsteinnehavares/arbetstagares uppgifter **för en viss tid ändras och blir väsentligen mindre krävande till följd av en omorganisation av uppgifterna eller organisationen**. Då justeras tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön nedåt, ifall den uppgiftsrelaterade lönen inte motsvarar uppgifterna efter att de ändrats.

Tjänsteinnehavaren skall ges tillfälle att bli hörd innan hens tjänsteuppgifter ändras på ovannämnda sätt. Enligt 23 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare beslutar den myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten.

En sänkt uppgiftsrelaterad lön kan betalas till tjänsteinnehavaren **först 8 veckor efter att uppgifterna blivit väsentligen mindre krävande**.

Uppgifterna för en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande fastställs i arbetsavtalet, men arbetstagaren är vid behov skyldig att tillfälligt övergå till exempelvis väsentligen mindre krävande uppgifter som kan anses vara lämpliga med beaktande av arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet. Den tillfälliga förflyttningen kan vara **i högst 8 veckor i gången**.

Den uppgiftsrelaterade lönen hålls på samma nivå som tidigare under de ovannämnda 8 veckorna och kan alltså inte sänkas fastän uppgiften skulle vara väsentligen mindre krävande i jämförelse med den tidigare uppgiften.

Arbetstagaren kan inte utan att hen gett sitt samtycke permanent förflyttas till uppgifter som väsentligen avviker från de uppgifter som anges i arbetsavtalet, om inte arbetsgivaren samtidigt har en uppsägningsgrund.