

Lönejusteringsförfarande

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

Enligt 58 § i förvaltningsstadgan:

- Lönevillkoren beslutas av anställande myndighet i den mån lönen bestäms i enlighet med befintliga nivåer eller utifrån särskilt fattade beslut. Framställningar som avviker från dessa beslutas utifrån lönegruppens utlåtande.
- Välfärdsområdesstyrelsen beslutar om lönevillkoren för välfärdsområdesdirektören.
- 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. Den anställande myndigheten kan besluta om prövningsbaserade lönedelar endast i den mån anslag har anvisats för dem eller på basis av lönegruppens utlåtande.

Den lönesättningsgrupp som tillsatts av välfärdsområdesdirektören fungerar som utlåtandeinstans. Lönegruppen avger dock inget utlåtande om de ledande tjänsteinnehavarnas lön

Utlåtandeförfarande

En lönejustering kräver ett utlåtandeförfarande och ett lönebeslut som förts in i ärendehanteringssystemet Dynasty. Innan närchefen fattar ett beslut ska överskötaren/chefen/den ledande läkaren godkänna beslutet.

Beredningsanvisning, av löneförslaget ska följande framgå:

- Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens namn och uppgiftsbenämning samt Alma-personnummer.
- 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.

Tidtabell för utlåtanden

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

Beslutsfattande

Om löneärenden fattas ett tjänsteinnehavarbeslut i Dynasty. Beslutet fattas med hjälp av beslutsmodellen *Beslut om lönejustering* och tilldelas den berörda personen, närchefen och HR-enheten för kännedom. Lönebesluten är till sin karaktär offentliga. Beslut som gäller tjänster publiceras i det allmänna datanätet. Beslut som gäller befattningar offentliggörs inte.

Anvisning för sökande av ändring: Anvisning för begäran om omprövning av tjänsteinnehavarbeslut.

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 sköter någon annans uppgifter (vikariering) och uppgiften blir väsentligt mera krävande.

För att den uppgiftsrelaterade lönen ska kunna justeras ska 10 § i SH-avtalet, 5 § i Läkaravtalet eller 10 § i VÅLKA-avtalet uppfyllas:

- Uppgifterna **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) Vikariering i 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**. I dylika fall ska man upprätta ett arbetsavtal eller ett tjänsteförordnande (vov) för viss tid för vikariatet.

b) Vikariering vid sidan av det egna arbetet/tilläggsansvar

I vikariat som sköts vid sidan av det egna arbetet kan det vara fråga om att personen vikarierar till exempel en närchef eller en kollega i närchefsställning under dennas frånvaro. Om det i enhetens personalstruktur finns en biträdande närchef/chef ingår det i uppgifterna att personen vid sidan av de egna uppgifterna vikarierar närchefen under semester och korta frånvaron med sin ordinarie lön. I samband med vikariat som sköts i minst två veckor vid sidan av det egna arbetet bör man bedöma om vikariens nuvarande lön motsvarar de förändrade uppgifterna och ansvaren. Ifall de arbetsuppgifter som ändrats till följd av det vikariat som sköts vid sidan av det egna arbetet inte längre motsvarar den nuvarande lönenivån ska lönen justeras.

Om en närchef sköter uppgifter som vanligtvis sköts av en underordnad görs inga lönejusteringar.

SH- och VÅLKA-avtalet

Ifall de vikarieuppgifter som sköts vid sidan av det egna arbetet inte motsvarar den nuvarande lönenivån och vikariatet varar i minst 2 veckor ska vikariens uppgiftsrelaterade lön höjas med 6 % i följande fall:

- Vikarierande av verksamhetsområdesdirektör, när vikarien är i en mellanchefsställning och skötseln av uppgifterna inte har beaktats i vikariens lön, men dock högst till den nivå som den ordinarie verksamhetsområdesdirektören har
- Vikarierande av närchef, men dock högst till den lönenivå som den ordinarie närchefen har.
- Vikarierande av en kollega i närchefsställning (efter prövning). En närchef, vars underordnade i närchefsställning vikarierar varandra, ska från fall till fall pröva om de uppgifter och ansvar som innehas vid sidan av den egna befattningen motsvarar den nuvarande lönenivån med beaktande av de ansvar och uppgifter som vikarien innehar under vikariatet.
- Om det vikariat som sköts vid sidan av det egna arbetet varar i över en månad ska den uppgiftsrelaterade lönen prövas från fall till fall med beaktande av vikariatets längd och de faktiska uppgifterna. Med beaktande av helheten kan lönen justeras med + 6 % eller så att den motsvarar den uppgiftsrelaterade lönen för den som vikarieras.

LÄKARAVTALET

Om vikariens uppgifter som sköts vid sidan av det egna arbetet förändras väsentligt under vikariatet och den uppgiftsrelaterade lönen inte motsvarar den nuvarande lönenivån och vikariatet varar i minst 2 veckor ska vikariens karriärsteg justeras i enlighet med karriärstegskriterierna och karriärsteglönen (uppgiftsbaserad lön).

Den uppgiftsrelaterade lönen ska inte höjas 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 beaktande vid fastställandet av den uppgiftsrelaterade lönen**, t.ex. så 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 ska 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.