

1 REDOGÖRELSE FÖR NIVÅLÖNESYSTEMET I AKTA

I denna cirkulärbilaga redogörs för det nya nivålönesystemet i AKTA, dvs. för de viktigaste ändringarna i AKTA:s lönekapitel och lönebilagor.

1 Lönesystemet i AKTA ändras

Förhandlingsparterna KT, JAU, FOSU och Sote har nått ett förhandlingsresultat om ett nytt nivålönesystem i AKTA. KT:s och organisationernas förvaltningsorgan har godkänt förhandlingsresultatet.

Nivålönesystemet träder i kraft 1.2.2025. Det finns anledning att börja planera och schemalägga det lokala genomförandeskedet genast.

Ändringarna gäller lönekapitlet, lönebilagorna och vissa andra bestämmelser i AKTA. Det lönekapitel med bilagor som gällde 31.1.2025 tillämpas dock ända till 30.9.2025. Om det lokala genomförandeskedet blir klart i sin helhet tidigare, kan det nya systemet tillämpas redan före 30.9.2025.

1.1 Det centrala innehållet i nivålönesystemet

Nivålönesystemet ersätter systemet med arbetsvärdering. Systemet baserar sig på nivåkriterier för kunnande och ansvar, vilka definieras i lönebilagorna. Varje lönegrupp har tre nivåer av kunnande och ansvar (A, B och C). För varje nivå har det fastställts en nationell miniminivålön. Varje nivå i en lönegrupp har en lokal nivålön.

Utöver de nationella nivåkriterierna utarbetas lokala nivåbeskrivningar. Lokalt kan man också bestämma andra nivåkriterier för enskilda lönegrupper. För anställda utanför lönegrupperna (t.ex. ledningen och projektanställda) gäller särskilda rekommendationer om nivålönomodellen.

Utöver nivålönen kan ett eurobaserat nivåtillägg betalas. Det finns två nationella nivåtillägg: för handledning av studerande och för läkemedelsbehandling inom småbarnspedagogiken. Ett lokalt nivåtillägg kan betalas för vissa extra uppgifter och/eller ansvar. Nivåtillägg kan användas både i befattningar som hör till en lönegrupp och befattningar som står utanför lönegrupperna.

Nivålönesystemet är bindande. Lokalt kan man dock avtala om fler nivåer (t.ex. D och E). I vissa situationer är det möjligt att betala lön som ligger under nivå A (kod 00, se lönekapitlet § 3 mom. 3).

I fråga om bilaga 3 (personal inom sysselsättningstjänster) ska helhetslönerna omvandlas enligt tidsplanen i det så kallade tidigareläggningsavtalet (se KT:s cirkulär 10/2024). Det

innebär att helhetslönerna ska ändras i enlighet med det nya nivålönesystemet senast 30.9.2025. Särskilda anvisningar om detta ges senare under våren 2025.

Införandet av nivålönesystemet skapar ett behov av lönesamordning. Lönerna ska samordnas med tillämpning av lönegrupperna och nivåerna i det nya nivålönesystemet inom en övergångsperiod som varierar beroende på arbetsgivare. Den lönesamordning som beror direkt på reformen av lönesystemet ska genomföras inom rimlig tid.

1.2 Vilka bestämmelser ändras?

Följande bestämmelser har ändrats:

AKTA kap. I

§ 4 Lokala avtal

AKTA kap. II

AKTA kap. VII

§ 6 Tillgång till uppgifter

§ 9 Lönen för förtroendemän

Bilaga 1 Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ICT-uppgifter och intern service

Bilaga 2 Kultur- och fritidstjänster

Bilaga 3 Sysselsättningstjänster

Bilaga 4 Kostservice

Bilaga 5 Småbarnspedagogik samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor

Bilaga 6 Avbytar-service

Bilaga 7 Service inom övriga sektorer

Bilaga 8 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna

Bilaga 9 Rekommendation om lönestatistik

Bilaga 12 Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

Dessutom görs det tekniska ändringar i andra bestämmelser i AKTA. AKTA som finns på KT:s webbplats uppdateras med de nya nivålönebestämmelserna.

1.3 Fördelning av den centraliserade potten på 0,4 % (1.2.2025) enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet om ett program för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027

Av potten har 0,35 % fördelats på central nivå till lönegrupperna enligt de nya lönebilagorna. Minimilönerna framgår bland annat av tabellen i cirkulärbilaga 5 (Excel).

Resten av potten fördelas i samband med den lokala potten 1.6.2025.

De höjda lönerna betalas lokalt i samband med att det nya systemet införs, senast i samband med lönebetalningen för oktober 2025. De nationella nivålönerna för de olika nivåerna av kunnande och ansvar gäller från 1.2.2025. Lönefordringar som föranleds av detta betalas retroaktivt senast i samband med lönebetalningen för oktober.

Om det lokala genomförandeskedet blir klart tidigare, kan det nya systemet tillämpas redan före 30.9.2025.

Närmare anvisningar om detta ges senare.

Dröjsmålsränta

Dröjsmålsränta på fordringar kan krävas från och med oktober 2025 (den s.k. normala lönebetalningsdagen).

1.4 Fördelning av den lokala potten på 0,4 % (1.6.2025) enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet om ett program för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027

Den lokala potten på 0,45 % (0,4 % + 0,05 %) används till att införa nivålönesystemet på lokal nivå.

Potten kan riktas både till nivålöner och till tillsvidare gällande nivåtillägg. Arbetsgivaren ska ge en skriftlig utredning om användningen av potten enligt senare anvisningar.

Närmare anvisningar om detta ges senare.

Dröjsmålsränta

Dröjsmålsränta på fordringar kan krävas från och med oktober 2025 (den s.k. normala lönebetalningsdagen).

1.5 Införande av nivålönesystemet

Åtgärderna för att införa systemet inleds genast.

I fråga om bilaga 3 (personal inom sysselsättningstjänster), se även tidsplanen för omvandling av helhetslöner enligt det s.k. tidigareläggingsavtalet (cirkulär 10/2024).

I fråga om lokala förhandlingar, se punkten "Samarbete med personalens representanter" nedan. Det finns anledning att inleda de lokala förhandlingarna så fort som möjligt. Lokala förhandlingar förs om eventuella lokala kompletterande nivåkriterier och nivåbeskrivningar, tillämpningsanvisningar och lokala potter. Tidsplanen för förhandlingarna påverkas av tidsplanen för betalningen av löneförhöjningarna. Det nya systemet ska införas senast 1.10.2025. Befattningarna ska då vara placerade i rätt lönegrupp och på rätt nivå av kunnande och ansvar.

Införandet av nivålönesystemet förutsätter inte att uppgiftsbeskrivningarna uppdateras förrän systemet börjar tillämpas. I de befattningar där en uppgiftsbeskrivning behövs är det bra att uppdatera uppgiftsbeskrivningarna så att de motsvarar nivålönesystemet.

Uppdateringen kan göras så snart som möjligt efter att nivålönesystemet införts. Beroende på arbetsmängden kan det göras inom en tidsram på till exempel ett halvt till två år.

Samordningsskedet

Införandet av nivålönesystemet skapar ett behov av lönesamordning. Lönerna ska samordnas med tillämpning av lönegrupper och nivåer enligt det nya nivålönesystemet inom en övergångsperiod som varierar beroende på arbetsgivare. Den lönesamordning som beror direkt på reformen av lönesystemet ska genomföras inom rimlig tid. I slutändan ska den lokala nivålönen på respektive nivå inom en lönegrupp vara lika, dvs. inom en lönegrupp ska alla anställda på samma nivå (A, B eller C, t.ex. 1ASI42A1) ha samma nivålön. En plan över införandet av nivålönesystemet ska göras upp och vid behov uppdateras.

1.6 Lokal lönearbetsgrupp och samarbete med personalens representanter

För nästa avtalsperiod, från 1.2.2025, ska en lokal lönearbetsgrupp tillsättas för att följa hur införandet framskrider. Eventuella lokala nivåkriterier, lokala nivåbeskrivningar och lokala tillämpningsanvisningar för kunnande och ansvar bereds i samarbete med förtroendemännen. Om det finns behov av att avtala om nivåer högre än nivå C, ska ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingås om detta.

I den lokala lönearbetsgruppen behandlar man gemensamt tillämpningsfrågor och tillämpningsproblem, utreder olika lösningsalternativ och strävar efter att nå samförstånd om en lösning. Om samförstånd inte nås, skrivs ett gemensamt PM där parternas ståndpunkter med motiveringar framgår. PM:et är inte ett sådant protokoll över lokala förhandlingar som avses i huvudavtalet.

Eventuella meningsskiljaktigheter avgörs i sista hand i enlighet med huvudavtalet (bl.a. lokala förhandlingar enligt huvudavtalet)

För att ett fungerande nivålönesystem ska kunna införas lokalt behöver HR och arbetsgivarens representanter resurser för beredningsarbetet. Arbetsinsatser behövs också av personalens representanter. Enligt rekommendationen om förtroendemännens tidsanvändning i AKTA kap. VII § 8 mom. 5 kan huvudförtroendemannen vid behov dessutom beviljas tillfällig arbetsbefrielse av sådana särskilda skäl som kräver mycket tid av huvudförtroendemannen och som inte redan har beaktats i den regelbundna arbetsbefrielsen. Det lokala införandet av nivålönesystemet bör ses som ett sådant särskilt skäl.

Arbetsgivaren ansvarar för uppgiftsbeskrivningarna och uppdateringen av dem. Det är ändå befogat att behandla de principiella riktlinjerna för uppgiftsbeskrivningarna i lönearbetsgruppen.

För att systemet ska vara transparent och tillförlitligt har förtroendemannen rätt att få se uppgiftsbeskrivningarna/de lokala beskrivningarna av nivåerna av kunnande och ansvar och vilka befattningar som placerats på de olika nivåerna.

Det är viktigt att de anställda även på ett bredare plan är insatta i nivålönesystemet och hur det tillämpas lokalt. Bland annat ska de lokala nivåbeskrivningarna och de lokala tillämpningsanvisningarna finnas tillgängliga för personalen till exempel i arbetsgivarens interna informationskanaler.

I fortsättningen, efter införandet, granskar den lokala lönearbetsgruppen årligen hur systemet fungerar överlag. Befattningarnas placering på nivåerna av kunnande och ansvar granskas per lönegrupp minst en gång per fyra år eller oftare, om någon part på lokal nivå begär det.

Om det uppdagas att systemet inte beaktar förändringar i kunnande och ansvar vid uppgiftsändringar (se kap. II § 10), kan ärendet också i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och förtroendemannen som representerar den anställda i fråga. I sista hand är det arbetsgivaren som ansvarar för besluten om och riktlinjerna för lönesystemet.

1.7 Den nationella lönearbetsgruppen

Den nationella lönearbetsgruppen stöder det lokala arbetet genom gemensamma anvisningar, informationstillfällen och gemensam rådgivning. Lokala avtal om nivåer som är högre än nivå C (t.ex. D och E) skickas på förhand för kännedom till den nationella lönearbetsgruppen, som ska ges möjlighet att ge sin syn på innehållet i avtalet. Avtalen skickas till adressen kvtestasopalkka@kt.fi.

Den nationella lönearbetsgruppen följer hur nivålönesystemet fungerar och uppdaterar nivåkriterierna vid behov.

2 Ändringar i kapitlen i AKTA

Nivålönesystemet medför ändringar i kapitel I, II och VII i AKTA. Nedan presenteras de viktigaste ändringarna i respektive kapitel.

2.1 Lönekapitlet i AKTA

Det nya lönekapitlet i AKTA finns i sin helhet i cirkulärbilaga 3. Paragrafnumreringen har delvis ändrats. Innehållet i följande paragrafer har ändrats väsentligt jämfört med det AKTA som gällde i början av avtalsperioden.

§ 2 Grundläggande lönebegrepp

De grundläggande lönebegreppen har uppdaterats i enlighet med nivålönesystemet. Nya begrepp är lönegrupp, befattning utanför lönegrupperna, nivålön, kunnande och ansvar (KA), nivåtillägg, nivåkriterier och nivåbeskrivning.

Begrepp som inte längre används är arbetsvärdering, lönepunkt, befattning/anställda utanför lönesättningen, uppgiftsrelaterad lön och grundlön.

Se § 2 i lönekapitlet i AKTA.

§ 3 Minmilön

Minimilönerna i § 3 gäller bland annat praktikanter och sommararbetare. Till denna del är bestämmelserna oförändrade. Praktikanter och sommararbetare står utanför lönegrupperna. Praktikanter omfattas dock av bestämmelserna om nivålön om kunnandet och ansvaret i uppgifterna är på samma nivå som i en befattning på nivå A.

Andra situationer då lön under nivå A kan betalas beskrivs i § 3 mom. 3. Om kravet på utbildning/examen i en lönegrupp uttryckts med orden "uppgifterna förutsätter i allmänhet", dvs. kravet är inte ovillkorligt eller krav saknas, kan lön under normalnivå (A) betalas

- om den anställda arbetar i begränsade arbetsuppgifter med lönesubvention eller sysselsättningsstöd.
Nivålönen ska vara minst 90 procent av den lokala nivålönen på nivå A, men alltid minst motsvara den nationella nivålönen.

Om utbildningen i lönegruppen har uttryckts som ovillkorligt, dvs. "uppgifterna förutsätter", kan nivålön under normalnivå (A) betalas

- om den anställda saknar denna examen och
- den anställda arbetar i begränsade arbetsuppgifter med lönesubvention eller sysselsättningsstöd eller
- i begränsade arbetsuppgifter då processen med erkännande av examen ännu inte är klar.

Med erkännande av examen avses beslut om hurdan behörighet en examen som avlagts i ett annat land ger för befattningen i fråga. När processen med erkännande av examina ännu är oavslutad kan det uppstå en situation där den anställda utför bara en del av de uppgifter som ingår i en befattning på nivå A.

Nivålönen ska vara minst 90 procent av den lokala nivålönen på nivå A, men alltid minst motsvara den nationella nivålönen.

Arbetsgivaren ska i första hand försöka ordna uppgifter på nivå A.

Det som sagts ovan gäller inte s.k. kombinationsbefattningar. De nationella nivålönernas belopp framgår bland annat av tabellen i cirkulärbilaga 5 (lönerna anges med en lönegruppskod som slutar på 00).

Exempel:

En bibliotekarie i lönegrupp 2KIR42 på nivå A har en lokal nivålön på 2 750,00 euro, varav 90 procent är 2 475,00 euro. Vid samma tidpunkt är den nationella

nivålönen på 00-nivå 2 624,22 euro. Eftersom den nationella nivålönen är högre, betalas den anställda nivålön enligt den nationella lönenivån. För att man ska kunna göra som i exemplet måste förutsättningarna i momenten uppfyllas.

Se kap. II § 9 mom. 4 och § 3.

Observera bestämmelsen i bilaga 5 om lärare och speciallärare som saknar behörighet.

§ 5 Ordinarie lön

Bestämmelsen om ordinarie lön har uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. Både nivålönen och nivå tillägget utgör en del av den ordinarie lönen.

Se § 5 i lönekapitlet.

§ 6 Lönesystemet

I § 6 i lönekapitlet i AKTA ges en beskrivning av lönesystemet. Beskrivningen har uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet.

Se § 6 i lönekapitlet.

§ 7 Lönebilaga och lönegrupp

Bestämning av lönebilaga och lönegrupp

Lönebilagan och lönegruppen bestäms enligt den anställdas uppgifter och andra förutsättningar som anges i lönegruppen och i bestämmelserna.

Bestämmelser om lönerna för anställda som står utanför lönegrupperna finns i § 9 i lönekapitlet.

Se § 7 mom. 1 i lönekapitlet.

Bestämning av lönebilaga och lönegrupp

Arbetsgivaren bestämmer vilken lönebilaga och lönegrupp som lämpar sig för en befattning. Lönegruppen väljs i lönebilagorna enligt beskrivningen av lönegruppen. I beskrivningen av lönegruppen anges den huvudsakliga uppgiften.

Vilken lönebilaga som ska tillämpas bestäms enligt bilagans tillämpningsområde. Den anställdas uppgifter avgör vilken lönegrupp (t.ex. 2KIR50) som ska tillämpas.

Lönegrupperna kallades tidigare lönepunkter (AKTA 2022–2025).

Med huvudsaklig uppgift avses den uppgift som den anställdas arbete huvudsakligen består av i praktiken. Detta framgår i allmänhet av uppgiftsbeskrivningen eller den lokala nivåbeskrivningen.

Vid valet mellan olika lönegrupper (t.ex. sakkunnig eller ledande sakkunnig, yrkesuppgifter eller krävande yrkesuppgifter) väljs den lönegrupp som motsvarar arbetets innehåll.

Eventuella undantag från huvudregeln har angetts separat i den allmänna beskrivningen av lönegruppen.

I fråga om kombinationsbefattningar, se § 9

Se § 7 mom. 2 i lönekapitlet.

Utbildnings-/examensangivelser för lönegrupperna

I lönebilagorna 1–7 anges de utbildningar eller examina som tillämpas i en lönegrupp. Den utbildning som angetts för en lönegrupp uttrycker vilken utbildnings-/examensnivå som krävs i arbetet. I en del av lönegrupperna anges inget ovillkorligt krav på utbildningsnivå eller inget utbildningskrav alls.

Ett ovillkorligt utbildningskrav (utbildnings-/examensnivå) betyder att lönegruppen tillämpas på dem som har denna examen. Även om en anställd inte har en utbildnings-/examensnivå som förutsätts i lönegruppen och som uttryckts som ovillkorlig, tillämpas lönegruppen om den anställdas uppgifter hör till lönegruppen i fråga.

Utbildnings- och examensangivelserna i en lönegrupp utgör inte behörighetsvillkor för tjänsten eller arbetet. Behörighetsvillkoren bestäms i lag eller förordning, i en instruktion, genom beslut av den behöriga myndigheten eller på något annat sätt i samband med anställningen.

I nivålönesystemet är det inte möjligt att göra ett avdrag i nivålönen enbart på grund av avsaknad av utbildning eller examen. Se § 3 mom. 3.

Se § 7 mom. 3 i lönekapitlet.

I § 7 AKTA 2022–2025 finns det hänvisningar till bland annat gällande utbildningslagstiftning. Den punkten har slopats i det nya lönekapitlet i AKTA. Ändringen är teknisk.

Bestämning av lönegrupp när uppgifterna ändras

Om den anställdas uppgifter eller yrkesställning ändras (t.ex. befordran till chef), ska arbetsgivaren kontrollera

- vilken lönegrupp och/eller
- vilken nivå av kunnande och ansvar i lönegruppen som ska tillämpas.

Se lönekapitlet § 7 mom. 3 och § 10 Hur förändringar i uppgifterna påverkar nivålönen.

§ 8 Bestämning av nivå och nivålön

Definitioner och nivåer av kunnande och ansvar

Den anställdas uppgifter och det kunnande och ansvar (KA) som uppgifterna förutsätter avgör nivån.

De nationella nivåkriterierna i lönegrupperna i lönebilagorna har utarbetats enligt definitionerna nedan.

Med kunnande avses krav på

- utbildning
- kunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetslivet
- tilläggsutbildning, vidareutbildning och fortbildning
- förvärvande av ny kunskap och/eller
- specialkunnande.

Med ansvar avses

- ansvar för materiella värden
- ansvar för immateriella värden och information
- ansvar för individer, människor, kunder eller kundgrupper
- ansvar för planering, utveckling och resultat
- arbetslednings- eller chefsansvar eller
- föredragnings-/beredningsansvar i beslutande organ.

Nivåerna av kunnande och ansvar är följande:

- nivå A: uppgifter som förutsätter kunnande och ansvar på normal nivå
- nivå B: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå A
- nivå C: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå B

Definitionerna av kunnande och ansvar behövs särskilt när man funderar på eventuella lokala nivåkriterier och när man ska fastställa nivåerna av kunnande och ansvar vid gruppering av befattningar som står utanför lönegrupperna.

Se kap. II § 8 mom. 1.

Valet av nivå av kunnande och ansvar

Vilken nivå som tillämpas bestäms enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Som en del av helheten bedöms också vilken nivå av självständigt omdöme arbetet förutsätter.

Nivåerna av kunnande och ansvar har beskrivits per lönegrupp. Kunnande och ansvar på nivå A betyder att de normala krav på kunnande och ansvar som arbetet förutsätter uppfylls.

Vid bedömningen av vilken nivå som ska tillämpas bör arbetsgivaren beakta att nivå B och C förutsätter att den anställda

- behärskar ett visst uppgiftsområde på ett djupare plan,
- behärskar ett omfattande uppgiftsområde,
- behärskar flera olika uppgiftsområden,
- kan hantera flera saker samtidigt eller
- har kunskaper eller färdigheter av olika slag.

På nivå B och C har arbetserfarenhet samt tilläggskunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetet större betydelse än på nivå A. Upprätthållandet av yrkesskickligheten kan förutsätta att ny kunskap inhämtas. Arbetet kan också förutsätta mer självständigt omdöme än på nivå A. På nivå B och C kan det behövas vidareutbildning och fortbildning för att arbetet ska kunna skötas framgångsrikt.

Högre nivåer av kunnande och ansvar än nivå C

Lokalt kan man avtala om fler nivåer ovanför nivå C (t.ex. D, E), om det finns en grundad anledning att fastställa kunnande och ansvar på fler nivåer. Se AKTA kap. I § 4.

Se kap. II § 8 mom. 2.

Nationella nivåkriterier för kunnande och ansvar

De nationella nivåkriterierna i lönegruppen, de eventuella lokala nivåkriterierna och den lokala nivåbeskrivningen anger den korrekta nivån av kunnande och ansvar i en befattning.

De nationella nivåkriterierna beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp.

De nationella nivåkriterierna är förpliktande. Lokalt kan man fastställa fler nivåkriterier. Eventuella lokala nivåbeskrivningar kompletterar nivåkriterierna.

Lokala nivåbeskrivningar

För att nivålönesystemet ska fungera behövs det lokala nivåbeskrivningar som stöd, framför allt om det finns många slags uppgifter i en lönegrupp. Nivåbeskrivningarna underlättar tillämpningen av nivålönesystemet. Det är också i övrigt befogat att ha lokal dokumentation om tillämpningen eftersom de som använder systemet byts ut och det är viktigt att anställda belönas rättvist.

Av den lokala nivåbeskrivningen framgår hur befattningarna i en lönegrupp har placerats på olika nivåer av kunnande och ansvar. I den lokala nivåbeskrivningen beaktas de nationella nivåkriterierna och eventuella lokala nivåkriterier.

De lokala nivåbeskrivningarna ska hållas uppdaterade.

Uppgiftsbeskrivning

Uppgiftsbeskrivningen anger de viktigaste uppgiftshelheterna i en befattning. Om den lokala nivåbeskrivningen för befattningarna i lönegruppen är tillräckligt detaljerad och anger de viktigaste uppgiftshelheterna, behövs ingen uppgiftsbeskrivning.

Genom eventuella lokala nivåkriterier kan man inte ändra de nationella nivåkriteriernas syfte (minimikrav).

Gruppvisa uppgiftsbeskrivningar kan fortfarande användas i en situation där flera utför samma uppgifter.

Uppgiftsbeskrivningar behövs framför allt för befattningar som står utanför lönegrupperna.

Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade. Observera dock övergångsperioden på cirka ett halvt till två år för eventuell uppdatering.

Arbetsgivarens bedömning av nivån

På vilken nivå av kunnande och ansvar en befattning ska placeras avgörs utgående från arbetsgivarens bedömning.

Vid bestämning av nivålönen ska arbetsgivaren använda sin prövningsrätt så att det kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter beaktas så objektivt som möjligt.

Bedömningen görs för befattningar i samma lönegrupp och de jämförs också sinsemellan. Bedömningen bör göras på så jämförbara grunder som möjligt.

Om det är ändamålsenligt kan bedömningen också göras i större omfattning, till exempel mellan lönegrupper inom samma lönebilaga.

Även om det på samma nivå i lönegruppen finns befattningar som är olika, kan nivån på kunnande och ansvar vara den samma. Till exempel i lönegruppen för barnskötare ska nivå B tillämpas om någon av nivåkriterierna uppfylls. Det kan vara vilket som helst av de fyra nationella nivåkriterierna eller ett eventuellt lokalt nivåkriterium.

Se § 8 mom. 3–4 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet.

Bestämning av nivålönen

De anställda betalas minst en nivålön enligt nivån av kunnande och ansvar i lönegruppen i fråga i lönebilaga 1–7.

Den lokala nivålönen ska alltid minst motsvara den nationella nivålönen i lönegruppen.

De olika nivåerna i lönegruppen (A, B, C) bestäms enligt kunnande och ansvar (KA). Nivåkriterier har fastställts för lönegrupperna. När något av nivåkriterierna uppfylls, flyttas befattningen från nivå A till minst nivå B.

Arbetsgivaren bestämmer kriterierna för tillämpning av nivå C. Till nivå C flyttas befattningen när nivåkriterierna uppfylls enligt de lokala nivåbeskrivningarna.

Se § 8 mom. 5 i lönekapitlet.

Lednings- och chefsuppgifter

När nivålönen för anställda i ledningsuppgifter bestäms, ska man beakta bland annat enhetens storlek, hur omfattande och mångsidigt ansvarsområdet eller enhetens serviceutbud är, krav på samverkan med andra förvaltningar och serviceproducenter samt ledningsarbetets betydelse för verksamhetens resultat och verksamhetsförutsättningarna.

Se § 8 mom. 6 i lönekapitlet.

Beslut om nivålön

Arbetsgivaren beslutar om den nivå av kunnande och ansvar som ska tillämpas (A–C) och om nivålönen enligt den. Anställda som hör till samma nivå av kunnande och ansvar i samma lönegrupp ska ha samma nivålön. Mellan lönegruppens olika nivåer av kunnande och ansvar ska det finnas en ändamålsenlig löneskillnad som beaktar ökat kunnande och ansvar.

Se § 8 mom. 7 i lönekapitlet.

Exempel på lokal lönegrupp

Nivåer av kunnande och ansvar i lönegruppen	kod	nationellt belopp	lokalt belopp
Nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå B	C1	_____ €	_____ €
Nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå A	B1	_____ €	_____ €
Uppgifter som förutsätter kunnande och ansvar på normal nivå	A1	_____ €	_____ €

Exempel på kod:

2KIR60A1

Lönebilagan för bibliotekstjänster = 2

Yrkesgrupp = KIR

Yrkesuppgift, biblioteksfunktionär = 60

Nivå av kunnande och ansvar = A1

Nivåerna i lönegrupperna betecknas med A, B och C. I löneadministrationssystemet betecknas nivåerna dock med A1, B1 och C1.

Om nivåer högre än C tillämpas lokalt, betecknas de med D, E osv. (D1, E1 i löneadministrationssystemet).

§ 9 Befattningar utanför lönegrupperna

När står en befattning utanför lönegrupperna?

Om det inte finns någon lämplig lönegrupp för en befattning i lönebilagorna (1–7), är det fråga om en befattning som står utanför lönegrupperna. Tidigare kallades detta befattning utanför lönesättningen.

Arbetsgivaren beslutar om nivålönen med beaktande av sådana lönegrupper som på grund av uppgifternas natur kan användas som referensgrupp vid bestämningen av nivålönen.

Lokala grupper av befattningar som står utanför lönegrupperna

Egna lokala grupper kan bildas av befattningar som står utanför lönegrupperna. För befattningarna i en sådan grupp utarbetas lokala nivåkriterier och nivåbeskrivningar. Befattningarna placeras på nivåer av kunnande och ansvar enligt samma principer som de som hör till lönegrupper. Samma princip iakttas också i fråga om enskilda befattningar utanför lönegrupperna.

- Vid bestämning av nivålönen ska arbetsgivaren använda sin prövningsrätt så att det kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter beaktas så objektivt som möjligt.
- Arbetsgivaren ska se till att nivålönerna för dem som utför samma eller likartat arbete står i proportion till varandra enligt de lokala nivåbeskrivningarna för nivåerna av kunnande och ansvar.
- Av dem som utför samma eller likartat arbete hos samma arbetsgivare bildas lokala grupper för bedömningen av kunnande och ansvar.
- Befattningar som avviker från varandra bedöms för sig, eller alternativt kan man bilda egna grupper av dem, om det är möjligt.

Uppgiftsbeskrivningar och lokala nivåbeskrivningar

Uppgiftsbeskrivningar behövs särskilt för befattningar som står utanför lönegrupperna.

Befattningarna placeras på nivåer av kunnande och ansvar i enlighet med de lokala nivåbeskrivningarna och en bedömning som baserar sig på uppgiftsbeskrivningarna.

Högre nivåer av kunnande och ansvar än nivå C

För lokala grupper kan man vid behov fastställa fler nivåer ovanför nivå C (t.ex. D, E), om det finns en grundad anledning att fastställa kunnande och ansvar på fler nivåer.

I fråga om befattningar utanför lönegrupperna kräver detta inte något lokalt avtal. Se bilaga 8.

Nivå tillägg

Nationella och eventuella lokala nivå tillägg kan användas i befattningar som står utanför lönegrupperna.

Nivå löns belopp

Nivå löns lokala belopp påverkas förutom av det som sägs i § 9 också av bland annat den allmänna lönenivån på orten och inom branschen, av tillgången till arbetskraft och av arbetsgivarens lönepolicy.

Anställda som hör till samma nivå i samma lokala lönegrupp har samma nivå löns.

Se bilaga 8: Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna samt § 9 mom. 1 i lönekapitlet.

Kombinationsbefattning

En kombinationsbefattning är en befattning med uppgifter som hör till två olika lönegrupper och ofta även till två olika lönebilagor. I en kombinationsbefattning kombineras i allmänhet uppgifter från två olika branscher.

Det kan till exempel vara fråga om en kombination av grundläggande serviceuppgifter inom kostservice i bilaga 4 (6RU070) och uppgifter inom städbranschen i bilaga 7 (7SII70). För kombinationsbefattningar utarbetas en uppgiftsbeskrivning.

En sådan befattning står utanför lönegrupperna.

Se § 9 mom. 2 i lönekapitlet.

§ 10 Hur förändringar i uppgifterna påverkar nivå löns

Om uppgifterna ändras för minst två veckor på grund av uppgiftsändringar eller omorganisering av uppgifter, ska arbetsgivaren kontrollera om uppgifterna uppfyller nivå kriterierna för följande nivåer av kunskande och ansvar. Om nivå kriterierna uppfylls, ska nivå löns justeras i enlighet med de ändrade uppgifterna.

I bestämmelsen sägs inte längre att uppgifterna ska ha förändrats väsentligt, utan för lönejusteringar gäller det som förutsätts i det nya systemet. Om följande nivå av kunskande och ansvar uppfylls, ska nivå löns justeras enligt den.

Detsamma gäller situationer där uppgifterna ändras för minst två veckor på grund av övergång till en annan befattning/tjänst. Arbetsgivaren ska då kontrollera i vilken lönegrupp och på vilken nivå av kunskande och ansvar den anställda ska placeras. Både lönebilagan, lönegruppen och/eller nivån av kunskande och ansvar kan alltså ändras. En befattning som hört till en lönegrupp kan också komma att ställas utanför lönegrupperna eller tvärtom. Nivå löns justeras i enlighet med de nya uppgifterna.

De nya uppgifterna kan höra till en annan lönegrupp eller till en annan nivå av kunnande och ansvar i samma lönegrupp. De nationella nivåkriterierna, de eventuella lokala nivåkriterierna och nivåbeskrivningarna avgör när kunnandet och ansvaret har förändrats till den grad att det finns förutsättningar att övergå till en annan nivå.

Nivån av kunnande och ansvar kan bli högre eller lägre eller vara oförändrad. Den tillämpade nivålönen kan inte ändras om det inte sker förändringar i uppgifterna.

Uppgifterna kan också förändras gradvis under en längre tid. Förändringarna kan vara kvantitativa och/eller kvalitativa. Det finns skäl att årligen, till exempel vid utvecklingssamtalet, se över uppgifterna och eventuella förändringar som skett i dem.

Nivålönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna har beaktats när nivålönen fastställdes (till exempel som nivåhöjande faktor för chefernas ställföreträdare). Situationen i fråga framgår till exempel av uppgiftsbeskrivningen. I princip ändras lönegruppen vid långa chefsvikariat.

Ibland kan uppgiftsändringar inte beaktas i systemet. Om det vid väsentliga uppgiftsändringar visar sig att ifrågavarande extra uppgifter/ansvar eller ändringar i kunnande och ansvar inte kan beaktas i det lokala nivålönesystemet, behöver systemet uppdateras utan dröjsmål till exempel i fråga om nivåkriterierna för lönegruppen. Nivålönerna justeras på basis av uppdateringen. Systemet uppdateras genom förhandlingsförfarande (i början till exempel den lokala lönearbetsgruppen).

Observera också att AKTA kap. I § 10 (arbetstagarens uppgifter) inte har ändrats.

Bestämmelsen i kap. II § 10 tillämpas inte i fråga om nivå tillägg (§ 11–12). Se § 11–12 i lönekapitlet.

Ändringstidpunkterna fungerar fortfarande enligt samma logik som i det tidigare systemet.

Huvudregeln är att när nivån av kunnande och ansvar blir högre, höjs nivålönen vid ändringstidpunkten, och när nivån av kunnande och ansvar blir lägre, sänks nivålönen åtta veckor efter att uppgifterna ändrades.

Undantag från huvudregeln är följande situationer:

Om nivån av kunnande och ansvar blir lägre när en arbetstagare söker sig till ett arbete i en lägre lönegrupp eller på en lägre nivå eller sådant arbete erbjuds i stället för permittering eller erbjuds på arbetstagarens egen begäran, sänks nivålönen från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras.

Vid övergång till en annan tjänst ändras nivålönen genast.

Liksom tidigare sänks nivålönen inte vid semestervikariat, 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.

Nivå tillägg § 11 och 12

Utöver nivålönen innehåller nivålönesystemet nivå tillägg. Bestämmelser om nivå tillägg finns i § 11 och 12.

Det finns två olika slag av nivå tillägg: nivå tillägg enligt AKTA (§ 11) och lokala nivå tillägg (§ 12)

Syftet med nivå tillägget är att belöna den anställda för extra uppgifter eller ansvar som inte har beaktats i nivå kriterierna och när nivålönen bestämts.

Nivå tillägg kan betalas till både anställda som hör till en lönegrupp och anställda som står utanför lönegrupperna.

Nivå tillägget utgör en del av den ordinarie lönen. Nivålönen och nivå tillägget bildar tillsammans den lön som bland annat arbetserfarenhetstilläggen beräknas på.

Nivå tilläggen fastställs som belopp. Arbetsgivaren beslutar om beloppen för nivå tilläggen enligt AKTA och om grunderna och beloppen för eventuella lokala nivå tillägg. Först ska ändå lokala förhandlingar föras om saken.

Nivå tilläggen enligt AKTA är förpliktande och kan inte ändras genom ett lokalt avtal, och man kan inte heller i övrigt avvika från bestämningsgrunderna för dem.

Nivå tilläggen utgör en del av det lokalt preciserade nivå lönesystemet. Grunderna för nivå tilläggen och deras belopp ska dokumenteras och införas i beskrivningen av nivå lönesystemet.

En anställd som har flera extra uppgifter eller ansvar som berättigar till nivå tillägg kan få flera nivå tillägg. När en anställd betalas nivå tillägg bör grunden för tillägget och en eventuell tidsbegränsning dokumenteras tydligt.

Nivå tillägget betalas under hela den tid som den anställda har den extra uppgiften eller det extra ansvaret. Nivå tillägget kan vara tidsbegränsat eller gälla tills vidare. Observera att betalningen av tillägget inte avbryts under normal frånvaro, till exempel semester eller sjukledighet eller av någon motsvarande orsak. Nivå tillägget kan inte slopas om inte uppgiften eller ansvaret i fråga upphör.

Ett nivå tillägg som beviljats för viss tid faller bort när den utsatta tiden gått ut. Betalningen av ett tills vidare gällande nivå tillägg upphör 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken.

Anvisningar om överföring av lokala uppgiftstillägg till nivå lönesystemet ges senare.

Nivå tillägg enligt AKTA, § 11

Nivå tilläggen enligt AKTA är förpliktande. Det innebär att nivå tillägg ska betalas om den anställda har en uppgift som ingår i nivå tilläggs kriterierna. Nivå tilläggen kan inte ändras

genom ett lokalt avtal, och man kan inte heller i övrig avvika från bestämningsgrunderna för dem.

Handledning av studerande

Enligt AKTA § 11 mom. 5 betalas nivåtillägg för handledning av studerande. Nivåtilägget enligt AKTA är avsett för namngivna handledare för studerande med utbildningsavtal eller läroavtal samt för namngivna handledare för högskolestuderande som genomgår obligatorisk praktik. Praktiken ska gälla sådant lärande i arbetslivet som hör till den studerandes examen.

Handledarnas roll och uppgifternas innehåll kan variera. För en del kan uppgifterna innebära mer ansvar och samarbete med läroanstalten än för andra. Vissa verkar som koordinerande handledare för andra arbetsplatshandledare. Det finns skäl att varsebli handledarnas olika roller och beakta dem när nivåtilläggets belopp fastställs.

Nivåtillägg betalas inte i följande fall:

- handledaren har en ledande ställning eller chefsställning,
 - det är fråga om vanlig introduktion i tjänste-/arbetsuppgifter eller handledning i obetydlig skala,
- den som utsetts till handledare får ersättning som motsvarar handledningsarbetet från annat håll, till exempel från ett universitet,
- det är fråga om mentor- eller tutorarbete eller
- det är fråga om handledning av till exempel elever inom praktisk arbetslivsorientering (PRAO) eller arbetslivsbetonad grundläggande utbildning (TEPPO).

Arbetsgivaren bör se till att den som utses till handledare har faktiska möjligheter att utföra uppgiften. Det innebär att handledarens kunskaper och övriga förutsättningar har säkerställts och att det är möjligt att utföra uppgiften inom den tillgängliga arbetstiden.

Genom en lyckad handledning kan man säkerställa att studerandena får en bra upplevelse och vill stanna kvar inom branschen och också i framtiden kan söka sig till anställning i kommunen eller samkommunen.

Det tillägg som betalas för handledningen av en studerande är i huvudsak tidsbegränsat och förutsätter att handledaren de facto har en eller flera studerande som avlägger examen att handleda.

Tilläggets belopp fastställs dock lokalt. Nivåtilägget ska vara det samma för alla när arbetsmängden är den samma, oberoende av om det är en studerande med utbildningsavtal eller läroavtal eller en högskolestuderande som handleds.

För arbetsplatshandledning kan nivåtillägg betalas på bredare grunder än enligt AKTA. Då är det fråga om ett lokalt nivåtillägg (§ 12). Det finns skäl att kontrollera att de lokala avtalen om uppgiftstillägg och motsvarande löneelement är aktuella. De lokala avtalen kan ändras så att de motsvarar de nya lönebestämmelserna eller sägas upp.

Läkemedelsbehandling

I lönebilaga 5 finns det bestämmelser om nivå tillägg för läkemedelsbehandling (§ 1 a)

En namngiven barnskötare/närvårdare som ger läkemedelsbehandling betalas ett nivå tillägg vars belopp fastställs lokalt. Utförandet av uppgiften kräver läkemedelstillstånd och baserar sig på en plan för läkemedelsbehandling. En förutsättning för betalning av nivå tillägg är att den anställda har läkemedelstillstånd.

En anställd inom småbarnspedagogiken, till exempel en familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem, eller en skolgångshandledare i en skola/läroanstalt kan ge ett barn läkemedelsbehandling som ordinerats av en läkare. Regelbunden läkemedelsbehandling baserar sig då på att den anställda får introduktion och att kunnandet säkerställs. Nivå tillägg enligt bestämmelsen betalas endast om det inte finns några närvårdare med läkemedelstillstånd vid enheten.

§ 12 Lokala nivå tillägg

Enligt bestämmelserna kan också lokala nivå tillägg fastställas utöver de förpliktande nivå tilläggen enligt AKTA.

Arbetsgivaren kan besluta om grunderna och beloppen för de lokala nivå tilläggen. En förutsättning är dock att lokala förhandlingar förs om saken.

I punkt 3.5 nedan finns en rekommendation av förhandlingsparterna om lokala nivå tillägg.

§ 19 Lön för arbetsgivarens representant

Arbetsgivarens representanter enligt § 19 i lönekapitlet har helhetslön från 1.2.2025.

Lönen fastställs som helhetslön. Utöver helhetslönen betalas den anställda inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, om inte något annat sägs i den behöriga kommunala myndighetens beslut om personen i fråga eller något annat uttryckligen överenskommit i arbetsavtalet.

Helhetslönen kan bestämmas friare än lönen för till exempel dem som står utanför lönegrupperna. Arbetsgivarens lönepolitiska principer borde iakttas också i fråga om anställda med helhetslön. Med tanke på objektiviteten i bestämningen av lönen kan man ta hjälp av till exempel de skräddarsydda principerna för belöning av den högsta ledningen.

Tidigare gav avtalet möjlighet att alternativt använda en s.k. normal lönestruktur för arbetsgivarens representant, men den möjligheten har nu slopats. Lönen i dessa befattningar fastställs alltid som helhetslön. Om till exempel en förvaltningsdirektör för närvarande har uppgiftsrelaterad lön, arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg och befattningen hör till en grupp enligt § 19 i lönekapitlet, omvandlas lönen till helhetslön genom att lönedelarna slås ihop.

För en arbetsgivarrepresentant enligt § 19 i lönekapitlet är statistikkoden 99TAE020, arbetsgivarens representant enligt AKTA § 19, helhetslön. Se AKTA bilaga 9.

2.2 Allmänna delen i AKTA (kap. I)

I allmänna delen i AKTA har bestämmelsen om lokala avtal ändrats.

§ 4 Lokala avtal

I enlighet med protokollsanteckningen i AKTA kap. I § 4 är nivålönesystemet, dvs. bestämmelserna i AKTA kap. II § 7–12, förpliktande och man kan inte avvika från dem genom lokala avtal. I det lokala genomförandet ingår ändå prövning (t.ex. kan lokala nivåbeskrivningar ersätta uppgiftsbeskrivningar). Också nivåtilläggen enligt § 12 är prövningsbaserade.

Enligt protokollsanteckningen kan man lokalt avtala om fler nivåer ovanför nivå C (t.ex. D, E), om det finns en grundad anledning att fastställa kunnande och ansvar på fler nivåer. Till exempel stora arbetsgivare kan ha så stor variation i arbetsuppgifterna att tre nivåer inte räcker till i alla situationer.

Protokollsanteckningen är tidsbegränsad. De nationella parterna ser över situationen med jämna mellanrum. Lokala avtal om nivåer som är högre än nivå C skickas på förhand för kännedom till den nationella lönearbetsgruppen, som ska ges möjlighet att ge sin syn på innehållet i avtalet.

2.3 Förtroendemannakapitlet i AKTA (kap. VII)

I förtroendemannakapitlet i AKTA har två paragrafer ändrats: § 6 och § 9.

§ 6 Tillgång till uppgifter

Bestämmelsen har uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. En förtroendemannan har rätt att en gång per kalenderår få uppgifter om nivålönen och nivåtilläggen för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som förtroendemannen representerar. Detta gäller AKTA och UKTA del G. Förtroendemannen har också rätt att få information om den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande. Detta gäller UKTA till övriga delar, avtalet för tekniska sektorn och arbetskollektivavtalet för timavlönade.

§ 9 Lönen för förtroendemän

Moment 1 har uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. I fråga om minimilönen för en förtroendemannan som helt befriats från sina uppgifter har begreppen nivålön och

eventuellt nivå tillägg lagts till vid sidan av den uppgiftsrelaterade lönen. Bestämmelserna om förtroendemän tillämpas inom hela kommunsektorn.

3 AKTA bilaga 1–9

I cirkulärbilaga 4 finns de nya lönebilagorna 1–7 och rekommendationsbilagorna 8 och 9.

Sammanfattning av bilagorna

Numreringen av lönebilagorna har delvis ändrats: bilaga 6 är i fortsättningen bilaga 4, bilaga 7 är bilaga 6 och bilaga 8 är bilaga 7. Anställda som hör till någon av de två lönepunkterna i bilaga 12 överförs 1.5.2025 till samma lönegrupp i bilaga 5.

En ny lönebilaga 3 har införts för sysselsättningstjänster.

Det finns också två rekommendationsbilagor:

- Bilaga 8 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna
- Bilaga 9 Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom AKTA

Lönepunkterna kallas nu lönegrupper.

Varje lönegrupp har fått tillämpningsanvisningar om nivåerna av kunnande och ansvar.

Befattningarna placeras på olika nivåer i lönegruppen enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet (KA-nivåer). Se § 8 i lönekapitlet i AKTA.

Per lönegrupp anges dessutom nationella förpliktande nivåkriterier som inverkar på vilken nivå av kunnande och ansvar (B, C) som ska tillämpas. Utöver dessa kan också lokala nivåkriterier fastställas.

För varje lönegrupp anges också nationella nivålöner på nivå A, B och C.

I cirkulärbilaga 5 anges nivålöner (nivå A, B, C och 0) per lönegrupp och nivå. Bilagan innehåller de nationella nivålöner från 1.2.2025/1.5.2025.

De som arbetar med förebyggande social- och hälsovård eller företagshälsovård hör t.o.m. 30.4.2025 till SH-avtalet eller LÄKTA, även om de är anställda av en kommun eller samkommun.

På dem som arbetar med sakkunniguppgifter inom förebyggande social- och hälsovård tillämpas AKTA bilaga 1 från 1.5.2025.

3.1 Bilaga 1 Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter inom kontorsbranschen, ICT-branschen och intern service

Befattningarna i lönepunkt 01ASI040 placeras i två nya lönegrupper: 1ASI42 Vissa ledande sakkunniga inom förvaltningen och 1ASI44 Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen. Observera att om högre högskoleexamen krävs i dessa befattningar, står befattningen utanför lönegrupperna (se bilaga 8).

Befattningarna i lönepunkt 01TOI060 placeras i två nya lönegrupper: 1TOI62 Krävande yrkesuppgifter i kontorsbranschen och 1TOI64 Yrkesuppgifter i kontorsbranschen.

Om den ordinarie arbetstiden för en anställd i lönegrupp 1TOI62 eller 1TOI64 undantagsvis följer systemet med allmän arbetstid (i medeltal 38 timmar 15 minuter per vecka plus måltidsraster som inte ingår i arbetstiden), betalas ett nivå tillägg som motsvarar det lönetillägg som betalats enligt AKTA 31.1.2025 (i allmänhet 5 % av nivålönen enligt den nivå av kunnande och ansvar som tillämpas i lönegruppen). Nivå tillägget slopas om den anställda övergår till byråarbetstid eller om den anställda inom allmän arbetstid har måltidsraster som ingår i arbetstiden. Det är inte längre tänkt att allmän arbetstid ska tillämpas på nyanställda.

På anställda med sakkunniguppgifter inom förebyggande social- och hälsovård tillämpas AKTA bilaga 1 från 1.5.2025. Valfärdskoordinator är en befattning som kan höra till vardera lönegruppen för sakkunniga.

3.2 Bilaga 2 Kultur- och fritidstjänster

En ny lönegrupp har bildats i bilaga 2: 2VAP40 Sakkunniguppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster. Till denna nya lönegrupp överförs en del av personalen i lönepunkterna 02VAP020 och 02VAP050.

Konservatorer placeras beroende på uppgifternas innehåll i två skilda lönegrupper: 2MUS60 Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter inom museitjänster och 2MUS40 Sakkunniguppgifter inom museitjänster.

3.3 Bilaga 3 Sysselsättningstjänster

Bilagan för personal inom sysselsättningstjänster är en ny lönebilaga i AKTA.

Bilaga tillämpas på anställda som arbetar inom sysselsättnings- och arbetskraftstjänster, bland annat enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) och lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen (381/2023).

Bilagan tillämpas på personal som kommunerna anställt själva, inklusive personal som ursprungligen anställdes i de så kallade kommunförsöken, och personal som överförts från staten till kommunerna i samband med överföringen av sysselsättningstjänsterna (lagen om

införande av lagen om ordnande av arbetskraftsservice och vissa lagar som har samband med den (383/2023), hänvisningsbestämmelse).

De uppgiftsbeteckningar som ges som exempel är till merparten tagna från de beteckningar som används hos staten. Beteckningarna kan dock ändras när de anställda överförs till kommunerna eller senare. Vid förhandlingarna var det ännu inte möjligt att beakta detta.

De utbildningsangivelser som använts i lönegrupperna avviker en del från de utbildningsnivåer som används i kommunsektorn och är lägre än i allmänhet. Utbildningsangivelserna kan dock ändras i framtiden. Observera också att till exempel sakkunniga inom sysselsättningstjänster har kunnat få utbildning som arbetsgivaren erbjudit när de var anställda hos staten. Det examenskrav som brukar ställas i kommunsektorn kan därför inte som sådant tillämpas i sysselsättningsbilagan.

Bilagan för sysselsättningstjänster har fyra lönegrupper:

- Lednings- och chefsuppgifter inom sysselsättningstjänster (3TYP20)
- Ledande sakkunniga inom sysselsättningstjänster (3TYP40)
- Sakkunniguppgifter inom sysselsättningstjänster (3TYP42)
- Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter inom sysselsättningstjänster (3TYP60)

I lönegruppen för krävande yrkesuppgifter 3TYP60 kan nivån av kunnande och ansvar höjas av en uppgift som i huvudsak utförs inom till exempel företagstjänster (specialgrupp).

En del av de överförda uppgifterna är till sin karaktär allmänna kontorsuppgifter eller allmänna uppgifter inom administration, personalförvaltning, ekonomi eller till exempel kommunikation. Anställda med dessa uppgifter hör till bilaga 1 eller står utanför lönegrupperna.

Vid tillämpningen av bilaga 3, se även protokollsanteckningen i § 6 i lönekapitlet:

På den personal som övergår från statlig anställning till kommunerna i samband med AN2024-reformen tillämpas de bestämmelser som avtalats i ett särskilt arbets- och tjänstekollektivavtal. (Se KT:s cirkulär 10/2024: Kollektivavtalen från 1.1.2025 för den personal som övergår från statlig anställning till kommunerna i samband med AN2024-reformen)

3.4 Bilaga 4 Kostservice

Bilagans nummer har ändrats. Lönepunkterna för kostservicepersonalen har överförts från bilaga 6 till lönegrupperna i bilaga 4.

Lönegrupperna inom kostservice motsvarar lönepunkterna i tidigare bilaga 6, även om det skett ändringar i koderna.

Lönegrupper inom kostservice:

- Ledning av en enhet eller ett ansvarsområde 4RUO20
- Direkt arbetsledning 4RUO30
- Krävande yrkesuppgifter 4RUO50
- Yrkesuppgifter 4RUO60
- Grundläggande serviceuppgifter 4RUO70

Kombinationsbefattningar

En kombinationsbefattning är en befattning med uppgifter som hör till två olika lönegrupper och ofta även till två olika lönebilagor. I en kombinationsbefattning kombineras i allmänhet uppgifter från två olika branscher.

Det kan till exempel vara fråga om en kombination av grundläggande serviceuppgifter inom kostservice i bilaga 4 (6RUO70) och uppgifter inom städbranschen i bilaga 7 (7SII70). För kombinationsbefattningar utarbetas en uppgiftsbeskrivning.

En sådan befattning står utanför lönegrupperna.

Se lönekapitlet § 9 Befattningar utanför lönegrupperna

3.5 Bilaga 5**Lönegrupper i bilaga 5:****Lönegrupper inom småbarnspedagogik**

- Servicehandledare inom småbarnspedagogik och familjedagvårdsledare (5VKA22)
- Socionom inom småbarnspedagogik (5VKA46)
- Fostran inom småbarnspedagogik (speciallärare inom småbarnspedagogik som saknar behörighet) (5VKB45)
- Fostran inom småbarnspedagogik (lärare inom småbarnspedagogik som saknar behörighet) (5VKA45)
- Barnskötare inom småbarnspedagogik (5VKA54)
- Familjedagvårdare vid småbarnspedagogisk enhet (5VKA64)
- Grundläggande serviceuppgifter inom småbarnspedagogik (5VKA70)

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

- Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (5PPH66)

Lönegrupper för yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor

- Krävande yrkesuppgifter inom handledning i skola (5KOU52)
- Yrkesuppgifter inom handledning i skola (5KOU62)
- Grundläggande serviceuppgifter i skola (5KOU70)

Två lönegrupper inom småbarnspedagogik har bestämmelser som avviker från andra lönegrupper:

- Fostran inom småbarnspedagogik (speciallärare inom småbarnspedagogik som saknar behörighet) (5VKB45)
- Fostran inom småbarnspedagogik (lärare inom småbarnspedagogik som saknar behörighet) (5VKA45)

5VKB45 (speciallärare inom småbarnspedagogik som saknar behörighet):

Om arbetstagarens uppgifter har begränsats på grund av avsaknad av behörighet, kan ett avdrag på högst 4 % göras i den lokala nivålönen på nivå A i lönegrupp 5VKB45. Lönen ska dock minst motsvara den nationella nivålönen enligt 5VKB4500. Bestämmelsen i kap. II § 3 mom. 3 tillämpas inte.

5VKA45 (lärare inom småbarnspedagogik som saknar behörighet):

Om arbetstagarens uppgifter har begränsats på grund av avsaknad av behörighet, kan ett avdrag på högst 4 % göras i den lokala nivålönen på nivå A i lönegrupp 5VKA45. Lönen ska dock minst motsvara den nationella nivålönen enligt 5VKA4500. Bestämmelsen i kap. II § 3 mom. 3 tillämpas inte.

I dessa situationer ska uppgiftsbeskrivningarna för lärare eller speciallärare inom småbarnspedagogik som saknar behörighet tydligt skilja sig från uppgiftsbeskrivningarna för motsvarande behöriga lärare eller speciallärare.

Se lönegrupperna i fråga.

Den lokala arbetsgivaren bör komma ihåg att de anställda ska behandlas lika enligt arbetsavtalslagens bestämmelse om opartiskt bemötande (ArbAvtL 2 kap. 2 §) om en lärare eller speciallärare som saknar behörighet har samma uppgifter på samma nivå av kunskande och ansvar som i en motsvarande befattning i UKTA del G. Bestämmelser om uppgifter inom småbarnspedagogik finns bland annat i 23 § i lagen om småbarnspedagogik.

Barnskötare inom småbarnspedagogik

I lönegruppen för barnskötare finns det fyra nationella nivåkriterier.

Uppgifterna förutsätter bredare kunskande på grund av barns behov av intensifierat eller särskilt stöd. Detta nivåkriterium gäller också specialgrupper.

Det bredare kunskande som förutsätts kan konstateras till exempel genom fortbildning eller på motsvarande sätt som arbetsgivaren bestämmer. Vid bedömningen av om nivåkriteriet uppfylls är det befogat att se på daghemmets situation som helhet.

Vård dygnet runt och/eller varje dag under kalenderveckan. Den anställda arbetar i befattningen i fråga på ett daghem som har öppet dygnet runt och/eller varje dag under kalenderveckan. Till arbetets natur hör att den anställda i regel arbetar ensam.

Nivåkriteriet gäller inte förlängd öppettid.

Stor kulturell mångfald i gruppen och många barn med olika modersmål. Kriteriet beaktas gruppvis endast om det är fråga om en särskiljande faktor, dvs. en faktor som i allmänhet

inte är framträdande i organisationen överlag. Möjligt att tillämpa nivåkriteriet i bredare skala.

Det kan finnas skillnader mellan olika områden i kommunen. Nivåkriteriet kan därmed uppfyllas till exempel inom dagvården i det norra området, men inte i det västra.

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (5PPH66)

På familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem tillämpas bestämmelserna om nivålön tidigast 1.5.2025. (Se omnämmandet av bilaga 12 i cirkulärbilaga 1).

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem omfattas av bilaga 5 från 1.5.2025. På familjedagvårdare tillämpas lönebestämmelserna i AKTA som sådana. Det innebär bland annat att lönegruppen för familjedagvårdare från 1.5.2025 finns i bilaga 5 och att lönebestämmelserna i bilaga 12 upphör att gälla. Bestämmelser om familjedagvårdare (bl.a. arbetstid) finns också i bilaga 12. Bestämmelserna i AKTA och bilaga 12 tillämpas så att en särskild bestämmelse i bilaga 12 åsidosätter motsvarande bestämmelse i AKTA på det sätt anges närmare i bilaga 12.

I fortsättningen har familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem en enda lönegrupp (5PPH66) i stället för två lönepunkter. Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem kan också ha nivåkriterier som fastställts lokalt. Ett sådant lokalt nivåkriterium kan gälla till exempel barnets eller barnens ålder.

Om en familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem vid sidan av detta arbete också har andra arbetsuppgifter i kommunsektorn, står den anställda utanför lönegrupperna (§ 9 i lönekapitlet).

Yrkesuppgifter i skola delas upp i två lönegrupper

Befattningarna i lönepunkt 05KOU060 placeras i två lönegrupper: 5KOU52 Krävande yrkesuppgifter inom handledning i skola och 05KOU62 Yrkesuppgifter inom handledning i skola.

Lagstiftningen om stöd i skolor håller på att ändras. De nationella avtalsparterna har inte kunnat beakta den kommande lagstiftningen och den terminologi som kommer att ingå i den.

Krävande yrkesuppgifter inom handledning i skola (5KOU52)

- I fråga om ansvariga skolgångshandledare: Uppgifterna förutsätter bredare kunnande på grund av barns behov av intensifierat eller särskilt stöd.

Det bredare kunnande som förutsätts kan uppfyllas till exempel genom fortbildning eller på motsvarande sätt som arbetsgivaren bestämmer. Vid bedömningen av om nivåkriteriet uppfylls är det befogat att se på skolans situation som helhet.

- Stor kulturell mångfald i arbetet och många barn med olika modersmål. Kriteriet beaktas gruppvis endast om det är fråga om en särskiljande faktor, dvs. en faktor som i allmänhet inte är framträdande i organisationen överlag. Möjligt att tillämpa nivåkriteriet i bredare skala.

Det kan finnas skillnader mellan olika områden i kommunen. Nivåkriteriet kan därmed uppfyllas till exempel inom den grundläggande utbildningen i det norra området, men inte i det västra.

Yrkesuppgifter inom handledning i skola (5KOU62)

- Uppgifterna förutsätter bredare kunskande på grund av barns behov av intensifierat eller särskilt stöd.
Det bredare kunskande som förutsätts kan uppfyllas till exempel genom fortbildning eller på motsvarande sätt som arbetsgivaren bestämmer. Vid bedömningen av om nivåkriteriet uppfylls är det befogat att se på skolans situation som helhet.
- Stor kulturell mångfald i arbetet och många barn med olika modersmål. Kriteriet beaktas gruppvis endast om det är fråga om en särskiljande faktor, dvs. en faktor som i allmänhet inte är framträdande i organisationen överlag. Möjligt att tillämpa nivåkriteriet i bredare skala.

Det kan finnas skillnader mellan olika områden i kommunen. Nivåkriteriet kan därmed uppfyllas till exempel inom den grundläggande utbildningen i det norra området, men inte i det västra.

Nivå tillägg i bilaga 5

I bilaga 5 har det fastställts två nivå tillägg för läkemedelsbehandling. Se § 1 a Nivå tillägg för läkemedelsbehandling i bilagan och § 11 och 12 i lönekapitlet.

Lokala nivå tillägg inom småbarnspedagogik

Inom småbarnspedagogiken kan också lokala nivå kriterier fastställas.

Ett lokalt nivå kriterium kan gälla till exempel vårdåtgärder:

En barnskötare arbetar i en grupp där det finns ett eller flera barn med peg-knapp och/eller nasogastrisk sond och/eller engångskateter. Det är fråga om en åtgärd som förekommer dagligen för barnet/barnen.

Mer om nivå tillägg i § 11 och 12 i lönekapitlet.

3.6 Bilaga 6 Avbytar-service

Lönekategorierna inom avbytar-service har överförts från bilaga 7 till lönekategorierna i bilaga 6.

- Arbetsledningsuppgifter inom avbytar-service (6LOM50)
- Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter inom avbytar-service (6LOM60)

3.7 Bilaga 7 Service inom övriga sektorer

Lönekategorierna inom övriga sektorer har överförts från bilaga 8 till lönekategorierna i bilaga 7.

- Uppgifter i städbranschen (7SII70)
- Transportuppgifter i trafikbranschen (7LII70)
- Kontrolluppgifter i trafikbranschen (7TAR70)
- Grundläggande serviceuppgifter inom övriga sektorer (7PER70)

Kombinationsbefattningar

En kombinationsbefattning är en befattning med uppgifter som hör till två olika lönekategorier och ofta även till två olika lönebilagor. I en kombinationsbefattning kombineras i allmänhet uppgifter från två olika branscher.

Det kan till exempel vara fråga om en kombination av grundläggande serviceuppgifter inom kostservice i bilaga 4 (6RUO70) och uppgifter inom städbranschen i bilaga 7 (7SII70). För kombinationsbefattningar utarbetas en uppgiftsbeskrivning.

En sådan befattning står utanför lönekategorierna.

Se lönekapitlet § 9 Befattningar utanför lönekategorierna

3.8 Bilaga 8 Rekommendation om befattningar utanför lönekategorierna

Bilaga 8 innehåller en rekommendation om befattningar utanför lönekategorierna. I samband med bilaga 8 finns det anledning att också titta på bestämmelserna om befattningar utanför lönekategorierna i lönekapitlet (§ 9).

I bilaga 8 finns det också exempel på bedömningar

Exempel på lokala grupper för kommunikationsuppgifter.

I exemplet arbetar många anställda med dessa uppgifter och det finns skillnader mellan dem i nivån av kunskaper och ansvar.

Om en sakkunnigbefattning inom kommunikation förutsätter lämplig högskoleexamen, placeras befattningen i en lönekategori i bilaga 1 (1ASI42 eller 1ASI44).

För lokala grupper kan man vid behov fastställa fler nivåer ovanför nivå C (t.ex. D, E), om det finns en grundad anledning att fastställa kunskande och ansvar på fler nivåer.

3.9 Bilaga 9 Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom AKTA

I rekommendationen redogörs för användningen av statistikkoder.

Statistikkoder för befattningar utanför lönegrupperna i lönebilagorna 1–7 i AKTA

19999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 1
29999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 2
39999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 3
49999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 4
59999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 5
69999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 6
79999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 7

Om dessa statistikkoder för lönebilagorna 1–7 i AKTA inte lämpar sig för en befattning används statistikkoden

99999999 Annan befattning utanför lönegrupperna

Befattningar enligt § 19 i lönekapitlet i AKTA ges statistikkoden

99TAE020 Arbetsgivarrepresentant enligt AKTA kap. II § 19, helhetslön

Se även § 19 i lönekapitlet om helhetslön för arbetsgivarens representant.

3.10 Bilaga 12 Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

Bestämmelserna i bilaga 12 finns inte i cirkuläret.

Anställda som hör till någon av de två lönepunkterna i bilaga 12 överförs till lönegrupp 5PPH66 i bilaga 5. Se omnämmandet av bilaga 12 i cirkulärbilaga 1.

Det innebär att i fortsättningen tillämpas en enda lönegrupp i stället för två lönepunkter. De nya bestämmelserna tillämpas från **1.5.2025**.

Bilaga 12 tillämpas till exempel i fråga om arbetstidsbestämmelserna. Det är meningen att bilaga 12 ska uppdateras i enlighet med den nya situationen.

3.11 Veterinärer

Anställningsvillkoren för veterinärer som arbetar i kommuner och samkommuner överförs till AKTA 1.5.2025. Förhandlingar om nivålönebestämmelser för dessa grupper förs under våren 2025, och en simulering för lönegrupperna håller på att inledas. Övergångsperioden för denna grupp blir vid behov längre än till 30.9.2025. Närmare information om detta ges senare.

4 Omvandlingstabell för lönegrupperna

I cirkulärbilaga 6 finns en omvandlingstabell för lönegrupperna. Där framgår bland annat vilka lönepunkter som delas upp i två lönegrupper eller slås ihop till en enda lönegrupp.
