

TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ÄNDRINGAR I LÖNEKAPITLET OCH LÖNEBILAGORNA I AKTA (NIVÅLÖNESYSTEMET)

Nivålönesystemet i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA) träder i kraft 1.2.2025.

De bestämmelser som gällde 31.1.2025 tillämpas ända till 30.9.2025. Om det lokala genomförandeskedet blir klart tidigare, kan det nya systemet tillämpas redan före 30.9.2025.

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 Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter inom kontorsbranschen, ICT-branschen 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

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem överförs 1.5.2025 till bilaga 5.

På familjedagvårdare tillämpas lönebestämmelserna i AKTA som sådana.

Arbetstidsbestämmelserna och övriga bestämmelser kvarstår i bilaga 12. De nya bestämmelserna kommer att införas i det avtal som träder i kraft 1.5.2025.

Dessutom görs det tekniska ändringar i andra bestämmelser i AKTA.

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

De nya beloppen har angetts i lönegrupperna. 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.

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

En lokal pott 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 av användningen av potten enligt anvisningar som ges senare.

Dröjsmålsränta

Dröjsmålsränta på fordringar som gäller den s.k. centraliserade potten (1.2.2025) kan krävas från och med oktober 2025 (den s.k. normala lönebetalningsdagen). Det samma gäller fordringar angående den lokala potten 1.6.2025

Införande av nivålönesystemet

Åtgärderna för att införa systemet inleds från och med januari 2025.

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

I fråga om lokala förhandlingar, se punkten "Samarbete med personalens representanter". 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 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.

Övergångsbestämmelse om s.k. uppgiftstillägg

Så kallade uppgiftstillägg, dvs. en del av den uppgiftsrelaterade lönen som betalats för extra uppgifter eller extra ansvar, ändras till nivåtillägg. Detta är möjligt om grunderna för den extra uppgiften eller det extra ansvaret och dess andel av den uppgiftsrelaterade lönen kan verifieras genom ett beslut eller motsvarande dokument. I övergångsskedet måste man tydligt ange för vilken uppgift/extra uppgift ersättningen betalats. I situationer som är likadana ska en enhetlig linje följas.

Det är också möjligt att ändra ett uppgiftstillägg så att det blir en del av en eller flera nivåer av kunnande och ansvar i en lönegrupp, varvid grunden för uppgiftstillägget blir ett nivåkriterium. I princip är detta ändamålsenligt bara om tillägget används allmänt i befattningar inom lönegruppen eller på lönenivån i fråga. Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie lön kan dock inte sjunka i en sådan situation.

Lokala avtal: nivålönesystemet är förpliktande. Det är möjligt att ingå ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal om nivåer som är högre än nivå C i lönegrupperna. I övrigt har möjligheten att ingå lokala avtal om nivålönesystemet begränsats i enlighet med AKTA kap. I § 4.

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.

Samarbete med personalens representanter

För nästa avtalsperiod, från 1.2.2025, ska en lokal lönearbetsgrupp inrättas 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 lösningar och strävar efter att nå samförstånd om en lösning. Om samförstånd inte nås, skrivs ett gemensamt PM där parternas ståndpunkter med motiveringar framgår.

Eventuella meningsskiljaktigheter avgörs i sista hand enligt huvudavtalet.

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.

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 sista hand är det arbetsgivaren som ansvarar för besluten om och riktlinjerna för lönesystemet.

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

Helsingfors, den 18 december 2024

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESGIVARNA KT

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE
FOSU RF

OFFENTLIGA SEKTORNS UNION JAU RF

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDENS FÖRHANDLINGSORGANISATION SOTE RF