

Kapitel II Löner

Allmänna bestämmelser

§ 1 De anställdas rätt till lön

mom. 1

Den som anställd av en kommun eller samkommun har rätt att få lön från och med den dag då han eller hon inlett sin tjänsteutövning eller börjat sköta sina arbetsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

Begreppet tjänsteutövning definieras i § 7 i den allmänna delen. Om tjänsteutövningen eller arbetet ännu inte har inletts (den anställda har inte hunnit arbeta en enda dag t.ex. på grund av sjukdom eller graviditet), får den anställda inga löneförmåner. Den behöriga myndigheten beslutar när en tjänsteinnehavares tjänsteutövning inleds.

Exempel

En tjänsteinnehavare är visstidsanställd t.o.m. 31.3. Personen har valts till ett tillsvidare gällande tjänsteförhållande i samma kommun och tjänsteutövningen har fastslagits att börja 1.4 Om tjänsteinnehavaren är arbetsoförmögen 1.4 betalas sjuklön.

mom. 2

Om det har bestämts att tjänsteutövningen för en tjänsteinnehavare börjar den första dagen i en månad, och den dagen inte är en ordinarie arbetsdag, anses rätten till löneförmåner ha börjat vid ingången av månaden. Förutsättningen är ändå att den som valts till tjänsten har inlett sin tjänsteutövning den första ordinarie arbetsdagen efter ovan nämnda dag och att den tjänsteinnehavare som tidigare skött tjänsten inte längre var i tjänsteutövning vid denna tidpunkt. Det som sägs ovan gäller också en arbetstagare vars anställning enligt arbetsavtalet börjat den första dagen i en månad och dagarna i fråga inte ingick i den tidigare arbetstagarens arbetsavtalsförhållande.

mom. 3

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare utan giltig orsak uteblivit från sitt arbete, betalas ingen lön för denna tid.

mom. 4

När en anställning upphör betalas, om inte något annat följer av detta avtal,

1. Lön ända till den dag då anställningen upphör, denna dag medräknad,

2. om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren dött, lön ända till dödsdagen, varvid månadslön som eventuellt betalats i förskott för den återstående delen av månaden inte återkrävs.

§ 2 Grundläggande lönebegrepp

I förteckningen nedan beskrivs de viktigaste grundläggande lönebegreppen i korthet. De egentliga avtalsbestämmelserna finns i de paragrafer som förteckningen hänvisar till.

Lönesystemet

Lönesystemet baserar sig på nivålönen och nivåtillägg, individuella tillägg, arbetserfarenhetstillägg och resultatbonus. Dessutom kan arbetsgivaren betala engångsarvoden och andra tillägg, ersättningar och arvoden som anges särskilt i detta avtal. Se § 6.

Minimilön

Minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner för en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år. Av bestämmelsen framgår de situationer där man på de grunder som anges i bestämmelsen kan betala en nivålönen som ligger under nivå A. Se § 3.

Deltidslön

I deltidarbete är lönen lägre i samma proportion som arbetstiden är kortare än full arbetstid. Se § 4.

Ordinarie lön

Till den ordinarie lönen hör bland annat nivålönen, ett nivåtillägg, ett individuellt tillägg och arbetserfarenhetstillägg. Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön. Se § 5.

Lönegrupp

Befattningen placeras i en lämplig lönegrupp i lönebilagan och där på rätt nivå enligt kunnande och ansvar (KA-nivå, t.ex. 5VKA54A1). Om det inte finns någon lämplig lönegrupp, står befattningen utanför lönegrupperna. Se § 7–9.

Nivålönen

Grunden för bestämningen av nivålönen är i första hand det kunnande och ansvar (KA) som förutsätts i arbetet. Se § 8.

Tillämpningsanvisning

Nivålönen utgör en del av den ordinarie lönen. (AKTA kap. II § 5)

Arbetsfarenhetstillägget beräknas på det sammanlagda beloppet av nivålönen och nivåtillägget. (AKTA kap. II § 12)

Kunnande och ansvar (KA)

Nivålönen bestäms enligt det kunnande och ansvar (KA) som förutsätts i arbetet. Som en del av helheten bedöms också vilken nivå av självständigt omdöme arbetet förutsätter. Kunnande och ansvar beskriver de kunskaper och färdigheter som krävs samt t.ex. olika slags individ-, lednings- eller chefsansvar. Varje lönegrupp innehåller nivåkriterier för kunnande och ansvar. Se § 8.

Nivåtillägg

Utöver nivålönen kan ett eurobaserat nivåtillägg betalas. Nivåtillägg kan användas både i befattningar som hör till en lönegrupp och befattningar som står utanför lönegrupperna.

Uppgifter och ansvar som berättigar till nivåtillägg har fastställts på nationell nivå i AKTA och i de lokala lönesystemen. Se § 11–12.

Nationella nivåkriterier för kunnande och ansvar

De nationella nivåkriterierna beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp. De nationella nivåkriterierna är förpliktande. Se § 8.

Eventuella lokala nivåkriterier för kunnande och ansvar

Utöver de nationella nivåkriterierna kan man lokalt fastställa lokala nivåkriterier. Se § 8.

Lokal nivåbeskrivning

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. Se § 8.

Uppgiftsbeskrivning

Uppgiftsbeskrivningen anger de viktigaste uppgiftshelheterna i en befattning. Om den lokala nivåbeskrivningen är tillräckligt detaljerad, behövs det inte nödvändigtvis någon uppgiftsbeskrivning. Uppgiftsbeskrivningar behövs framför allt för befattningar som står utanför lönegrupperna. Se § 8.

Individuellt tillägg

Individuellt tillägg betalas på basis av yrkesskicklighet, arbetsprestationer och andra eventuella lokalt fastslagna kriterier. Se § 13.

Utvärdering av arbetsprestationen

Det individuella tillägget baserar sig i regel på en utvärdering av arbetsprestationen. Se § 13.

Arbetserfarenhetstillägg

Arbetserfarenhetstillägget baserar sig på anställningstiden. Se § 14.

Resultatbonus

Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i den kommunala servicen uppnåtts eller överträffats. Se § 15.

Engångsarvode

Engångsarvode kan användas för att belöna en individ eller en grupp. Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl. Se § 16.

Dagslön

Dagslönen är den ordinarie lönen dividerad med antalet dagar i kalendermånaden. Se § 21.

Timlön

Timlön kan betalas endast i de fall som anges i § 21 i lönekapitlet i AKTA. Timlönen är den ordinarie lönen dividerad med timlönedivisorn för arbetstidsformen. Begreppet timlön behövs för beräkning av arbetstidsersättningar. Se § 21.

§ 3 Minimilön

Lön för praktikant eller anställd i jämförbar ställning
mom. 1

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 785,63 € från 1.6.2024.

Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningen hos kommunen eller samkommunen varat i tre månader.

Tillämpningsanvisning

Med praktikant avses en person som under ledning av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant utför praktiskt arbete i arbetsavtalsförhållande med sikte på att inhämta sådana kunskaper, färdigheter och erfarenheter som behövs i vissa uppgifter.

Praktiken kan vara

1. förhandspraktik, som syftar till att ge sådan arbetserfarenhet som praktikanten behöver för att kunna söka in till en läroanstalt,
2. praktik som ingår i utbildning (t.ex. läroavtal),
3. specialiseringspraktik efter grundläggande yrkesexamen eller
4. arbetspraktik.

Som arbetspraktikant enligt punkt 4 betraktas bl.a. en person som inte har yrkesutbildning inom området i fråga och inte heller tidigare arbetserfarenhet, och som för att vänja sig vid arbetslivet till exempel utför arbeten som det går relativt lätt och snabbt att lära sig, för det mesta tillsammans med andra arbetstagare.

Om praktikantens uppgifter inte har motsvarande nivå av kunnande och ansvar som de som avses i lönegruppen, kan minimilön betalas under praktiken.

Om en praktikant i praktiken självständigt utför uppgifter som hör till arbetet och lönegruppen i fråga, har arbetsgivaren i allmänhet ingen grund för att betala en lön som är lägre än den nationella nivålönen enligt nivå A i lönegruppen.

Lön för sommararbetare
mom. 2

Minimilönen för en sommararbetare är minst 50 % av den nationella nivålön som betalas för arbetet i fråga på nivå A i lönegruppen. Med sommararbetare avses skolelever, studerande eller andra unga utan yrkesexamen eller yrkeskunskap inom området, vilka anställts som sommararbetare för viss tid under semesterperioden 2.5–30.9.

Tillämpningsanvisning

Syftet med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna att ordna sommararbeten. Bestämmelsen tillämpas inte på en studerande som inom sitt eget yrkesområde anställs som vikarie för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Praktikanter och sommararbetare står utanför lönegrupperna.

Lön under nivå A i andra situationer
mom. 3

Den nivå av kunnande och ansvar som tillämpas i en lönegrupp bestäms enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet.

1. I lönegruppen har kravet på utbildning/examen uttryckts med orden "uppgifterna förutsätter i allmänhet", dvs. kravet är inte ovillkorligt eller krav saknas:

En nivålön som ligger under normalnivån (A) kan användas i följande situationer:

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.

2. I lönegruppen har kravet på utbildning uttryckts som ovillkorligt, dvs. "uppgifterna förutsätter":

En nivålön som ligger under normalnivån (A) kan användas i följande situationer:

Den anställda saknar nämnda examen och arbetar i begränsade arbetsuppgifter med lönesubvention eller sysselsättningsstöd eller i begränsade arbetsuppgifter då processen med erkännande av examen ännu inte är klar.

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

Tillämpningsanvisning

Detta moment gäller inte s.k. kombinationsbefattningar (se § 9)

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

Nivålöner under nivå A anges med en lönegruppskod som slutar på 00, t.ex. 2KIR5000.

Naturaförmåner
mom. 4

När man bedömer om nivålönen är avtalsenlig, räknas också värdet av den anställdas naturaförmåner till nivålönen. Till nivålönen räknas emellertid inte en skattefri måltidsförmån, den skattefria delen av en personalbiljett eller en mobiltelefonförmån som anknyter till arbetet.

Tillämpningsanvisning

I fråga om cykelförmån, se cirkulär 19/2023.

§ 4 Deltidslön

mom. 1

I deltidarbete är nivålönen och tilläggen i euro lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Om deltidsarbetstiden t.ex. ändras till heltid, ökar nivålönen och tilläggen i euro i samma proportion, om inget annat har beslutats eller förutsatts t.ex. i fråga om det individuella tillägget.

mom. 2

Bestämmelserna i mom. 1 ändrar inte lönegrunderna i ett deltidsarbete som inletts före 1.1.1998, förutsatt att arbetstiden är densamma som tidigare och anställningen fortgår utan avbrott.

§ 5 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

1. nivålön och nivå tillägg eller motsvarande lön (exklusive naturaförmåner)
2. individuellt tillägg
3. arbetserfarenhetstillägg och årstillägg
4. fjärrortstillägg (beviljat senast 31.12.2011 enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011)
5. språktillägg
6. rekryteringstillägg
7. förtroendemannaersättning
8. ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig.

Helhetslönen för arbetsgivarens representanter enligt § 19 i lönekapitlet utgör här avsedd ordinarie lön.

Tillämpningsanvisning

Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön.

Protokollsanteckning om årstillägg

Det årstillägg som betalats 31.8.2004 kvarstår fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningen hos kommunen eller samkommunen fortgår utan avbrott, om inget annat föranleds av § 4 i detta kapitel.

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

Lönesystemet

§ 6 Lönesystemet

Lönesystemet har som mål att främja kommunernas och samkommunernas resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftiga löner för kommunsektorn. Lönesystemet stöder verksamhetsstrategin, har en positiv effekt på organisationens mål och utgör en fast del av ledningen. Målen eftersträvas med hjälp av rättvisa löner som grundar sig på

1. arbetsuppgifterna och den nivå av kunskaper och ansvar uppgifterna förutsätter (nivålön och nivå tillägg enligt nivålönesystemet)
2. yrkesskicklighet och arbetsprestationer (individuellt tillägg)
3. anställningstiden (arbetserfarenhetstillägg)
4. resultaten (resultatbonus)

Dessutom kan arbetsgivaren betala andra tillägg, arvoden eller ersättningar som anges separat i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Det lönesystem som används i kommunen eller samkommunen ska uppfylla de mål som satts upp för ett bra och fungerande lönesystem. Nivålönesystemet är förpliktande. Se § 7–12 i lönekapitlet i AKTA. Arbetsgivaren bör regelbundet kontrollera att lönesystemet fungerar.

Byte av arbetsgivare

Vid förändringar som innebär att de anställda får en ny arbetsgivare ska det för den nya arbetsgivaren skapas ett eget lönesystem som ersätter de tidigare lönesystemen. Det nya lönesystemet kan vara ett system som använts redan tidigare.

Uppdatering av nivålönesystemet när arbetsgivaren byts

Nivålöner och nivå tillägg enligt de tidigare nivålönesystemen samordnas i mån av möjlighet med nivålöner och nivå tillägg i det uppdaterade nivålönesystemet. Med uppdatering av nivålönesystemet avses framför allt uppdatering av de lokala nivåkriterierna och lokala nivåbeskrivningarna samt nivå tillägg.

Vid samordningen börjar man med nivålönerna och nivåtilläggen. Den nya lönenivån bestäms enligt den lokalt fastställda lönenivån i det uppdaterade nivålönesystemet. Om nivålönen och nivåtillägget är lägre än vad det uppdaterade nivålönesystemet förutsätter, är det meningen att nivålönerna och nivåtilläggen höjs stegvis till nivån enligt det uppdaterade systemet. Övergångsperiodens längd beror på löneskillnaderna, kostnaderna och arbetsgivarens ekonomiska situation. En plan inklusive tidsplaner och kostnadsberäkningar ska göras upp över införandet av det uppdaterade nivålönesystemet och samordningen av nivålönerna och nivåtilläggen i systemet.

Om den tidigare nivålönen eller det tidigare nivåtillägget är högre än motsvarande lön enligt det uppdaterade nivålönesystemet och uppgifterna inte förändrats väsentligt, bibehålls nivålönen eller nivåtillägget, om man inte lokalt avtalar om något annat. Löneskillnader som beror på olikheter i nivålönesystemen minskar när nivålönen eller nivåtillägget enligt det nya nivålönesystemet höjs. Det finns skäl att dokumentera löneskillnader och grunden för dem (kommunstrukturlagen eller tvingande bestämmelser om överlåtelse av rörelse). Målet är att anställda med samma nivå av kunskaper och ansvar i samma lönegrupp ska ha samma nivålön.

Individuellt tillägg

Vid en sammanslagning kan det individuella tillägget sänkas endast om det är fråga om en väsentlig uppgiftsändring och omorganisering i uppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av skäl som beror på den anställda själv, om man inte lokalt avtalar om något annat.

Förhandlingar

Förhandlingar om dessa frågor och om det praktiska genomförandet förs på lokal nivå mellan den nya arbetsgivaren och representanterna för huvudavtalsorganisationerna. Hur förhandlingarna ska genomföras och hur man ska gå tillväga avtalas lokalt.

Protokollsanteckning om projektanställda med helhetslön

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som betalats helhetslön enligt § 15 i lönekapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 (AKTA 2010–2011) betalas fortfarande lön enligt denna bestämmelse så länge anställningen är i kraft.

Protokollsanteckning

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)

§ 7 Lönebilaga och lönegrupp

mom. 1

Lönebilagan och lönegruppen bestäms enligt den anställdas uppgifter och andra förutsättningar som anges i lönegruppen och i dessa bestämmelser. Bestämmelser om lönerna för anställda som står utanför lönegrupperna finns i § 9.

mom. 2

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.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3

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. För en del lönegrupper 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.

Tillämpningsanvisning

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.

mom. 4

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.

Tillämpningsanvisning

Se § 10 Hur förändringar i uppgifterna påverkar nivålönen.

§ 8 Bestämning av nivå och nivålön

mom. 1

Definitioner och nivåer av kunnande och ansvar

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

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

mom. 2

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. Yrkesskicklighet 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.

Tillämpningsanvisning

De nationella nivåkriterierna har utarbetats med beaktande av definitionerna på kunnande och ansvar. Definitionerna beaktas när eventuella lokala nivåbeskrivningar utarbetas. Det är bra att beakta definitionerna på kunnande och ansvar också vid grupperingen av befattningar utanför lönegrupperna. Se även § 3 mom. 3.

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.

mom. 3

Nivåkriterier för kunnande och ansvar, lokala nivåbeskrivningar och uppgiftsbeskrivningar

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.

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

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

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.

Tillämpningsanvisning

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

Gruppvisa uppgiftsbeskrivningar används för sådana befattningar där det är möjligt. I gruppvisa uppgiftsbeskrivningar beskrivs de viktigaste uppgiftshelheterna på nivå A och de särskiljande faktorer som gör att en befattning placeras på nivå B eller C.

Uppgiftsbeskrivningarna bör vara jämförbara så att placeringen av en befattning på rätt nivå av kunnsande och ansvar kan motiveras. Uppgiftsbeskrivningen utarbetas och uppdateras för bestämningen av lönen.

De lokala nivåbeskrivningarna och/eller uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade.

Uppgiftsbeskrivningar behövs framför allt för befattningar som står utanför lönegrupperna.

mom. 4

Arbetsgivarens bedömning av nivån

På vilken nivå av kunnsande och ansvar en befattning ska placeras avgörs utgående från arbetsgivarens bedömning på de grunder som anges i mom. 3.

Vid bestämning av nivålönen ska arbetsgivaren använda sin prövningsrätt så att det kunnsande 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.

Tillämpningsanvisning

Situationen varierar mellan olika lönegrupper. Även om det på samma nivå i lönegruppen finns befattningar som är olika i fråga om kunskande och ansvar, kan nivån på kunskande och ansvar vara ungefär densamma. Anställda som hör till samma nivå i samma lönegrupp har samma nivålöne. Att anställda i samma lönegrupp har samma kunskande och ansvar betyder inte automatiskt att nivå A ska tillämpas.

mom. 5

Bestämning av nivålönen

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

Grunden för bestämningen av nivålönen är i första hand det kunskande och ansvar som förutsätts i arbetet. Den lokala nivålönen ska alltid minst motsvara den nationella nivålönen i lönegruppen.

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

Tillämpningsanvisning

De lokala nivåkriterierna kan kompletteras med lokala nivåbeskrivningar. Det kan behövas särskilt när man ska skilja mellan uppgifter på nivå B respektive C.

Eventuella lokala nivåkriterier fungerar på samma sätt som nationella nivåkriterier.

mom. 6

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.

Chefernas nivålöner ska stå i rätt proportion till de underställdas nivålöner. Nivålönen för anställda i chefsställning ska i regel vara klart högre än de underställdas, om det inte finns en grundad anledning att avvika från detta.

Tillämpningsanvisning

I lönebilagorna 2–6 i AKTA finns det lönegrupper för chefer. Vissa chefs- och ledningsbefattningar står utanför lönegrupperna.

Se även § 9 (befattningar utanför lönesättningen) och § 19 (arbetsgivarens representanter) samt bilaga 8 (rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna).

mom. 7

Beslut om nivålönen

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

Tillämpningsanvisning

Nivålönen lokala belopp påverkas förutom av det som sägs i denna paragraf också av bland annat den allmänna lönenivån på orten och inom branschen, av tillgången till arbetskraft och av arbetsgivarens lönepolicy.

Vid övergången till nivålönesystemet iakttas en rimlig övergångstid. Under övergångsperioden klarläggs situationen enligt momentet.

Se tjänste- och arbetskollektivavtalet om ändringar i lönekapitlet och lönebilagorna i AKTA (nivålönesystemet) i cirkulärbilaga 1.

Exempel på lokal lönegrupp

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

Exempel på kod:

2KIR60A1

Lönebilagan för bibliotekstjänster = 2

Yrkesgrupp = KIR

Yrkesuppgift, biblioteksfunktionär = 60

Nivå av kunskande 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).

Se kap. I § 4 om lokala avtal.

§ 9 Befattningar utanför lönegrupperna

mom. 1

Om det inte finns någon lämplig lönegrupp i lönebilagorna, är det fråga om en befattning som står utanför lönegrupperna (tidigare 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.

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.

Tillämpningsanvisning

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 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.

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.

Nivålönen lokala belopp påverkas förutom av det som sägs i denna paragraf också av bland annat den allmänna lönenivån på orten och inom branschen, av tillgången till arbetskraft och av arbetsgivarens lönepolicy.

Se bilaga 8: Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna

mom. 2

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.

mom. 3

På arbetsgivarens representanter enligt kap. II § 19 tillämpas helhetslön. Bestämmelserna om nivålönen tillämpas inte på denna grupp.

mom. 4

Minimilönerna i § 3 gäller bland annat praktikanter och sommararbetare. Praktikanter omfattas av bestämmelserna om nivålönen om kunnandet och ansvaret i uppgifterna är på samma nivå som i en befattning på nivå A.

§ 10 Hur förändringar i uppgifterna påverkar nivålönen

mom. 1

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

Om uppgifterna ändras för minst två veckor på grund av övergång till en annan befattning/tjänst, ska arbetsgivaren kontrollera i vilken lönegrupp och på vilken nivå av kunnande och ansvar den anställda ska placeras. Nivålönen justeras i enlighet med de nya uppgifterna.

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. Nivålönen justeras på basis av uppdateringen.

Bestämmelsen gäller inte situationer enligt § 11–12 som berättigar till nivåtillägg.

Nivålönen ändras vid följande tidpunkter:

1. När nivån på kunnande och ansvar höjs, höjs nivålönen från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras.
2. När nivån på kunnande och ansvar sjunker, sänks nivålönen åtta veckor efter att uppgifterna ändrades.

3. Om nivån på kunnande och ansvar sjunker 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.
4. den anställda övergår till en annan tjänst.

mom. 2

Vid semestervikariat sänks nivålönen inte, 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.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Hur lönen påverkas av förändringar i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter kontrolleras vid förändringssituationen. Med förändringar i uppgifterna avses också förändringar i tjänsteutövningsskyldigheten.

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. Det kan ske till exempel vid förflyttning till en annan tjänst eller befattning.

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.

Om en ny lönegrupp eller nivå av kunnande och ansvar börjar tillämpas på en befattning, fastställs nivålönen enligt den nya lönegruppen eller nivån av kunnande och ansvar. Nivån av kunnande och ansvar kan höjas, sjunka eller vara oförändrad. Den tillämpade nivålönen kan inte ändras om det inte sker förändringar i uppgifterna.

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.

Som alternativ till permittering ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete som anges i arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, kan arbetsgivaren erbjuda annat arbete som kan anses lämpligt med beaktande av arbetstagarens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet. För arbete som erbjuds i en permitteringssituation betalas den lön som gäller för arbetet i fråga räknat från omplaceringen. Vid permittering av en tjänsteinnehavare iakttas motsvarande principer.

§ 11 Nivå tillägg enligt AKTA

mom. 1

Utöver nivålönen kan ett eurobaserat nivåtillägg betalas i en situation som avses i denna paragraf. En anställd kan ha mer än ett nivåtillägg.

Tillämpningsanvisning

Nivåtillägg kan användas både i lönegrupperna och i befattningar som står utanför lönegrupperna.

I de enskilda lönebilagorna kan det finnas separata nivåtillägg. Se bl.a. bilaga 5 § 1a.

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för nivåtilläggen enligt AKTA.

Tillämpningsanvisning

Efter lokala förhandlingar bestämmer arbetsgivaren beloppen för nivåtilläggen enligt AKTA. Beloppen ska vara ändamålsenliga. Nivåtilläggen är inte kopplade till löneskillnaderna mellan nivåerna av kunnande och ansvar.

I fråga om överföring av de nuvarande uppgiftstilläggen m.m. till det nya nivålönesystemet, se tjänste- och arbetskollektivavtalet om ändringar i lönekapitlet och lönebilagorna i AKTA (nivålönesystemet) i bilaga 1 till detta cirkulär.

mom. 3

Nivåtillägg betalas så länge uppgiften/ansvaret varar.

mom. 4

Betalningen av ett tillsvidare gällande nivåtillägg upphör 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken.

Tillämpningsanvisning för mom. 3 och 4

Nivåtillägget är kopplat till en extra uppgift/extra ansvar. Tillägget slopas inte om inte den extra uppgiften upphör.

Meddelande om att ett tillsvidare gällande nivåtillägg upphör kan ges mer än 8 veckor på förhand. Meddelanden om löneändringar ska dokumenteras.

Ett nivåtillägg kan vara tidsbegränsat eller gälla tillsvidare. Betalningen av tillägget avbryts dock inte på grund av mottagarens semester eller sjukfrånvaro eller någon motsvarande orsak.

Nivå tillägget utgör en del av den ordinarie lönen, men är ett separat löneelement i förhållande till nivålönen. Nivå tillägget räknas med när arbetserfarenhetstillägget fastställs.

mom. 5

Nivå tillägg för handledning av studerande

Tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas ett nivå tillägg för handledning av studerande under de förutsättningar som anges närmare i detta moment.

Nivå tillägg betalas till namngivna handledare. De namngivna handledarna handleder studerande med utbildningsavtal eller läroavtal.

Vid obligatorisk praktik för högskolestuderande betalas den namngivna handledaren ett lika stort nivå tillägg som för annan i momentet nämnd handledning där arbetsmängden är den samma.

Tillämpningsanvisning

Den namngivna handledaren ansvarar i sista hand för att praktiken lyckas i samarbete med praktikanten och den ansvariga läraren. Handledaren kan också vara delaktig i samarbetet med läroanstalten.

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

Tillägget betalas när handledningen gäller sådant lärande i arbetslivet som hör till den studerandes examen.

Lokalt kan arbetsgivaren betala ett nivå tillägg för arbetsplatshandledning på bredare grunder än enligt denna bestämmelse (lokalt nivå tillägg).

§ 12 Lokala nivå tillägg

mom. 1

Utöver nivålönen kan ett eurobaserat nivå tillägg betalas. En anställd kan ha mer än ett nivå tillägg.

Tillämpningsanvisning

De förpliktande nivå tilläggen framgår av § 11 i lönekapitlet eller respektive bilaga. Övriga nivå tillägg är lokala.

Nivå tillägg kan användas både i befattningar som hör till en lönegrupp och befattningar som står utanför lönegrupperna.

Uppgifter och ansvar som berättigar till nivå tillägg fastställs i det lokala lönesystemet.

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för de lokala nivå tilläggen.

Tillämpningsanvisning

De lokala nivå tilläggen och deras belopp förhandlas fram lokalt.

Efter de lokala förhandlingarna beslutar arbetsgivaren om de lokala nivå tilläggen och deras belopp.

mom. 3

Nivå tillägg betalas så länge uppgiften/ansvaret varar.

mom. 4

Betalningen av ett tillsvidare gällande nivå tillägg upphör 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken.

Tillämpningsanvisning för mom. 3 och 4

Nivå tillägget är kopplat till en extra uppgift/extra ansvar. Tillägget slopas inte om inte den extra uppgiften upphör.

Meddelande om att ett tillsvidare gällande nivå tillägg upphör kan ges mer än 8 veckor på förhand. Meddelanden om löneändringar ska dokumenteras.

Ett nivå tillägg kan vara tidsbegränsat eller gälla tillsvidare. Betalningen av tillägget avbryts dock inte på grund av mottagarens semester eller sjukfrånvaro eller någon motsvarande orsak.

Nivå tillägget utgör en del av den ordinarie lönen, men är ett separat löneelement i förhållande till nivå lönen. Nivå tillägget räknas med när arbetserfarenhetstillägget fastställs.

§ 13 Individuellt tillägg

mom. 1

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan betalas ett individuellt tillägg i euro som ingår i den ordinarie lönen. Arbetsgivaren beslutar om det individuella tillägget.

Tillämpningsanvisning

Det individuella tillägget beviljas i regel tills vidare, men det är också möjligt att bevilja ett tidsbundet tillägg.

Det individuella tillägget kan sänkas eller slopas endast i de fall som anges i denna paragraf.

mom. 2

Det individuella tillägget betalas i regel på basis av en utvärdering av den anställdas arbetsprestation.

Tillämpningsanvisning

Grunderna för betalning av individuella tillägg fastställs lokalt. Grunderna och deras tyngd kan variera från enhet till enhet.

Det individuella tillägget kan utöver yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer basera sig på till exempel

- resultat
- mångkunnighet och kreativitet
- specialkunskaper och specialfärdigheter
- samarbetsförmåga
- ansvarskänsla
- initiativförmåga och utvecklingsvilja.

En skriftlig beskrivning av grunderna för värderingen bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet.

Utvärderingen av den anställdas arbetsprestation kan göras till exempel årligen i samband med utvecklingssamtalet.

mom. 3

Vid betalning av individuella tillägg ska olika tjänsteinnehavar- och arbetstagargrupper behandlas jämlikt.

mom. 4

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska på begäran informeras om på vilka grunder hans eller hennes individuella tillägg betalas.

mom. 5

Det individuella tillägget kan sänkas endast på grund av väsentliga uppgiftsändringar eller omorganiseringar av uppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av orsaker som beror på tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren själv.

Tillämpningsanvisning

En sådan situation uppstår då lönegruppen ändras eller en befattning ändras så att den står utanför lönegrupperna eller tvärtom.

Den anställda ska ges möjlighet att förbättra sin arbetsprestation. Eventuella stödåtgärder kan diskuteras till exempel vid utvecklingsamtalet.

mom. 6

Lokala förhandlingar ska föras med huvudavtalsorganisationernas representanter om grunderna för utvärderingen av de anställdas arbetsprestationer och betalningen av individuella tillägg.

Tillämpningsanvisning

Förhandlingarna förs enligt § 13 mom. 2 i huvudavtalet, om ingenting annat avtalas enligt § 12 i huvudavtalet. Målet är att arbetsgivaren och personalen i så stor utsträckning som möjligt ska uppnå samförstånd när det gäller grunderna för individuella tillägg.

Individuella tillägg utgör en del av systemet med sporrande lönesättning. Syftet med systemet är att förbättra resultaten och erbjuda ett stöd för arbetsledningen. Tanken är att de anställda får mer motivation för sitt arbete om de kan påverka lönen genom sin arbetsprestation. Belöning av individuella resultat är en viktig motivationsskapande faktor. Därför är det viktigt att personalen känner till vad det individuella tillägget baserar sig på.

mom. 7

För individuella tillägg ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av summan av nivålöner och nivåtillägg för den personal i kommunen eller samkommunen som omfattas av AKTA. Om minst 30 anställda omfattas av en lönebilaga, ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av summan av deras nivålöner och nivåtillägg för betalning av individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

§ 14 Arbetserfarenhetstillägg

mom. 1

Arbetserfarenhetstillägget, som baserar sig på arbetserfarenhet, är 3 % av summan av nivålönen och nivåstillägget när den anställda i minst 5 år och 8 % av summan av nivålönen och nivåstillägget när den anställda i minst 10 år

1. har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos kommunen eller samkommunen
2. har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna eller
3. har arbetat inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, maximalt 5 år sammanlagt.

Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro.

Tillämpningsanvisning

Arbete inom samma bransch anses vara av väsentlig nytta (punkt 2). Enbart ägarförhållande eller delägarskap anses inte vara av väsentlig nytta (punkt 3). Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga för den behöriga myndigheten och avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

Samma tidsperiod godkänns bara en gång som tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg.

Ändringarna i punkt 2 och 3 tillämpas på anställningsförhållanden som börjar 1.1.2012 eller senare.

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare övergår till ett annat tjänsteförhållande eller när en arbetstagares uppgifter hos samma arbetsgivare ändras väsentligt, kan den tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg omprövas (mom. 1 punkt 2 och 3).

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren 31.12.2011 har minst 5 års/minst 10 års anställningstid som berättigar till årsbunden del av det individuella tillägget enligt § 6 mom. 4 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011, överförs från det individuella tillägget en andel som motsvarar 5 procent/10 procent av den uppgiftsrelaterade lönen till ett nytt arbetserfarenhetstillägg på 3 procent/8 procent 1.1.2012. Det belopp som eventuellt återstår av det individuella tillägget kvarstår som individuellt tillägg.

mom. 2

Arbetserfarenhetstillägg betalas från början av den kalendermånad som följer på att anställningstiden uppfyllts. Den anställda ska visa upp en tillförlitlig skriftlig utredning över anställning hos andra arbetsgivare än kommunen/samkommunen och över företagsverksamhet. Utredningen bör visas upp inom en månad efter att anställningen inleddes. Om utredningen visas upp retroaktivt, betalas det tillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

§ 15 Resultatbonus

mom. 1

Kommunen eller samkommunen kan införa ett resultatbonussystem för betalning av resultatbonus till de anställda. Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i serviceverksamheten uppnåtts eller överträffats.

mom. 2

Till anställda som omfattas av resultatbonussystemet betalas i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår något annat avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet än semester eller de sammanlagt 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna för en anställd som har rätt till graviditetsledighet eller de 105 första föräldraledighetsdagarna för en annan anställd som har rätt till föräldraledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.

mom. 3

Resultatbonusen hör inte till den ordinarie lönen, och den betalas fristående från den ordinarie månadslönen.

Tillämpningsanvisning (mom. 1–3)

Mål till grund för resultatbonus

Till grund för resultatbonus vid en resultatenhets läggs i allmänhet två eller flera mål som på ett så mångsidigt sätt som möjligt beskriver hur verksamheten har utfallit. I vilken mån dessa mål har uppnåtts eller överträffats är, enligt vad som beslutats på förhand, avgörande för om och till vilket belopp resultatbonus ska betalas.

Målen bör sättas upp på nytt med vissa tidsintervaller, varvid man beaktar den utveckling som skett och de eventuella problem som för ögonblicket är aktuella. Målen får inte vara alltför anspråkslösa men inte heller ställas orealistiskt högt.

Det är meningen att såväl arbetsgivaren som de anställda ska ha nytta av systemet med resultatbonus.

Nyttan kan synas bland annat i form av smidigare arbetsprocesser, bättre servicekvalitet, kostnadsbesparingar, förändringar i antalet prestationer, större kunnande bland personalen eller bättre utnyttjande av kunnandet.

Uppföljningsperiod

Den uppföljningsperiod som resultatbonus baserar sig på kan vara till exempel ett år, ett halvt år eller ett kvartal. Om uppföljningsperioden är ett halvt år eller längre, är det med tanke på personalens motivation befogat att under uppföljningsperioden ge personalen

mellanrapporter om i vilken mån resultatmålen har uppnåtts. Det är i allmänhet ändamålsenligt att använda en uppföljningsperiod på ett år.

Personalens medverkan i beredningen av ärendet

När resultatbonussystemet och införandet av resultatbonus beretts preliminärt, behandlas ärendet tillsammans med personalen eller dess representanter. Målet är att hela personalen förbinder sig att eftersträva resultat.

Den behöriga myndigheten beslutar om bland annat följande frågor som gäller resultatbonus:

- definitionen av resultatenheterna
- vilken personal som omfattas av resultatbonus
- de mål som ligger till grund för bonusen
- uppföljningsperiodens längd
- vilken andel av nyttan som ska tillfalla personalen
- resultatbonusens maximala storlek
- om bonusen ska vara lika stor för alla eller till exempel stå i proportion till nivålönerna
- konstaterande av i vilken mån de uppställda målen uppnåtts
- hur stor bonuspott som ska delas ut
- hur stor bonus som eventuellt betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Personalfond

Resultatbonus kan också betalas till en personalfond när förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Bestämmelser om personalfonder finns i personalfondslagen (934/2010, hänvisningsbestämmelse; se KT:s cirkulär 23/2011).

Övriga tillägg och arvoden

§ 16 Engångsarvode

mom. 1

Engångsarvode kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat. Engångsarvode kan användas till exempel när arbetsgivaren vill belöna en individ eller en grupp.

Tillämpningsanvisning

I fråga om grunderna för lönesystemet, se § 6 i lönekapitlet.

Den behöriga myndigheten avgör hur stora engångsarvodena ska vara.

mom. 2

Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl, om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat.

Tillämpningsanvisning

Ett särskilt skäl kan vara till exempel att en anställd deltar i ett organs möte på anmodan av den behöriga myndigheten. Engångsarvode betalas inte om den anställda får mertids-, övertids-, kvälls-, natt- eller söndagsersättning för den tid som mötet pågår eller separat lön eller arvode för en uppgift som utförs vid mötet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om betalning av engångsarvoden är allmän praxis hos arbetsgivaren, är det ändamålsenligt att betalningsgrunderna utreds tillsammans med personalen. På grund av engångsarvodets natur förs inga officiella lokala förhandlingar med tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationerna (se § 13 i huvudavtalet).

§ 17 Rekryteringstillägg

mom. 1

Rekryteringstillägg kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat. Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska framgå av beslutet om beviljande av tillägget till den anställda. För arbetstagarnas del kommer man överens om rekryteringstillägget till exempel i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

Rekryteringstillägget kan motiveras med till exempel problem att få personal.

På grund av sin natur är rekryteringstillägget i regel tidsbegränsat.

Om betalning av rekryteringstillägg är allmän praxis hos arbetsgivaren, bör betalningsgrunderna utredas tillsammans med representanter för personalen, på samma sätt som i fråga om engångsarvoden.

Rekryteringstillägget utgör ordinarie lön.

§ 18 Språktillägg

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan betalas ett språktillägg som hör till den ordinarie lönen om uppgifterna förutsätter att den anställda utöver sitt modersmål behärskar det andra inhemska språket, samiska eller teckenspråk och språkraven inte har beaktats i nivålönen.

Tillämpningsanvisning

De språkkunskaper som hör till behörighetskraven för tjänsten eller befattningen kan beaktas i nivålönen och övriga språkkunskaper kan beaktas i det individuella tillägget. I så fall betalas inget separat språktillägg.

Arbetsgivaren avgör i vilka uppgifter språktillägget ska betalas och hur språkkunskaperna ska påvisas.

Särskilda bestämmelser

§ 19 Lön för arbetsgivarens representant

Oavsett vad som i övrigt bestäms i detta avtal, kan den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen enligt prövning besluta om lönen och dess bestämningsgrunder för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som representerar arbetsgivaren. För arbetstagarnas del är förutsättningen att arbetsgivarens rätt att bestämma lönen överenskommit i arbetsavtalet.

Som arbetsgivarens representant betraktas en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som ansvarar för ledningen och utvecklingen av kommunen eller samkommunen eller en betydande del av den. Till exempel betraktas kommunens eller samkommunens högsta ledning som representanter för arbetsgivaren.

Representanter för arbetsgivaren är bland annat tjänsteinnehavare eller arbetstagare i ledande ställning som ansvarar för ett stort förvaltningsområde och utvecklingen av det eller för kommunens eller samkommunens allmänna förvaltning, ekonomi eller planering och utvecklingen av dessa samt tjänsteinnehavare eller arbetstagare som är personaldirektörer eller personalchefer eller har motsvarande ställning.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT avgör vid behov huruvida ovan nämnda tjänsteinnehavare eller arbetstagare omfattas av denna paragraf.

Tillämpningsanvisning

Kommunerna och samkommunerna kan fritt besluta om de ovan nämnda tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner och lönejusteringar och när justeringarna ska träda i kraft.

Lönen fastställs som helhetslön. Den anställda betalas 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.

Bestämmelser om lönebetalningen

§ 20 Lönebetalning

mom. 1

Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas lön eller arvode för varje kalendermånad senast den 16:e dagen i månaden, om inte något annat bestäms i detta avtal eller följer av lönebetalningsgrunderna och om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat i fråga om betalningen av lönen för en arbetstagare.

Om en penninglön förfaller till betalning en helgdag, en helgfri lördag eller en sådan vardag då de system bankerna i allmänhet använder för betalningstransaktioner mellan banker inte är i bruk med anledning av ett beslut av Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, vilket framgår av ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen, anses förfallodagen vara närmast föregående vardag.

Till en visstidsanställd tjänsteinnehavare kan ändå lönen eller arvodet för varje kalendermånad betalas senast den sista vardagen i månaden, men inte på en lördag.

Om betalningen av arvodet förutsätter att en utredning över vidtagna åtgärder visas i form av en räkning, betalas arvodet senast under den kalendermånad som följer efter att räkningen lämnades in.

Tillämpningsanvisning

En arbetstagares lön ska enligt arbetsavtalslagen betalas när anställningen upphör, om inget annat överenskommits med arbetstagaren. Om lönebetalningen fördröjs, kan arbetsgivaren bli skyldig att betala lön för s.k. väntetid. Bestämmelserna om lön för s.k. väntetid i arbetsavtalslagen gäller inte tjänsteinnehavare.

När ett tjänsteförhållande upphör ska lönen i mån av möjlighet betalas utan dröjsmål, även om det inte finns några särskilda bestämmelser om detta i avtalet. Även lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna bör i mån av möjlighet betalas omgående. Om tillägg, ersättningar o.d. inte är uppklarade när tjänsteförhållandet upphör, bör skälig tid ges för utredningar och uträkningar.

Tidpunkten för betalning av sådana lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna anges i respektive särskilda bestämmelser.

mom. 2

Lönen betalas på det bankkonto i ett penninginstitut som den anställda uppgett. Lönen kan betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

mom. 3

Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen ge den anställda en lönespecifikation och vid behov även annars utan dröjsmål ett löneintyg på den anställdas begäran. Av specifikationen och löneintyget ska framgå det lönebelopp som betalats till den anställda, grunderna för bestämning av lönen och de belopp som för olika ändamål innehållits av lönen.

§ 21 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad

mom. 1

Lön för endast en del av en kalendermånad betalas till en månadsavlönad tjänsteinnehavare eller arbetstagare så att lönen för varje tjänsteutövningsdag eller varje kalenderdag utanför avbrottet utgör en så stor del av kalendermånadens ordinarie lön som det finns kalenderdagar i månaden. Av lön som inte är ordinarie lön betalas det intjänade beloppet.

Tillämpningsanvisning

Om en anställd till exempel har oavlönad tjänst- eller arbetsledighet 28.6–8.7, betalas för juni 27/30 och för juli 23/31 av den ordinarie lönen.

Exempel

En arbetstagare har vårdledigt från sitt eget arbete. Arbetstagaren kommer med arbetsgivaren överens om att arbeta en sextimmarsdag i mars, varvid vårdledigheten avbryts för en kalenderdag. För denna arbetsdag betalas då en dagslön (1/31) som beräknats på arbetstagarens ordinarie lön. Angående intjäning av semester, se § 3 i semesterkapitlet.

mom. 2

I fallen nedan räknas ändå den lön som ska betalas till en månadsavlönad tjänsteinnehavare för tjänsteutövningstid eller till en månadsavlönad arbetstagare för arbetad tid enligt timlön, varvid divisorerna i § 23 i arbetstidskapitlet används.

1.

Anställningen varar högst 12 kalenderdagar.

Exempel

En anställning har varat i 10 kalenderdagar, varav 4 dagar har varit sjukfrånvaro. För sjukfrånvaron betalas dagslön. Den egentliga tjänsteutövningstiden/arbetade tiden blir 6 dagar, och för dessa dagar betalas timlön.

Det faktum att kalendermånaden växlar medför inte att lönen för en del av månaden ska räknas enligt timlön, om anställningen i sin helhet har pågått eller kommer att pågå oavbrutet i mer än 12 kalenderdagar.

2.

Lön betalas för en högst 12 kalenderdagar lång del av en månad och lönebetalningen har avbrutits på grund av ett avbrott i tjänsteutövningen som inte beror på tjänsteinnehavaren eller på grund av ett arbetsförhinder som inte beror på arbetstagaren.

Exempel

En arbetstagare har varit permitterad 1–16.10 och 24–31.10. Lönen för den arbetade tiden 17–23.10 betalas då som timlön.

mom. 3

Om en arbetsdag tillfälligt blir ofullständig på tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens begäran eller av någon annan orsak som beror på den anställda själv och underskottet inte har arbetats in under någon annan tid, avdras från månadslönen den ovan nämnda timlönen för varje frånvarotimme.

§ 22 Kvittningsrätt och återkrav av lön

Arbetstagare

mom. 1

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran finns i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Kvittningsrätten begränsas av utsökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp.

Tjänsteinnehavare

mom. 2

I 56 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden bestäms om arbetsgivarens rätt till återkrav av lön eller annan förmån som hänförs till ett anställningsförhållande och som betalats utan grund och om verkställande av återkrav genom avdrag i tjänsteinnehavarens lön (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Rätten till återkrav genom löneavdrag begränsas av utskökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp. Bestämmelsen i 56 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden gäller enbart återkrav av fordran som hänför sig till ett anställningsförhållande.

§ 23 Lön under avstängning från tjänsteutövning

Tjänsteinnehavare

Om en tjänsteinnehavare har avstängts från tjänsteutövning med stöd av lag, ska lönen innehållas för den tid som avstängningen varar.

Om orsaken till avstängningen är misstanke om brott och tjänsteinnehavaren inte genom laga dom döms till böter eller fängelsestraff, betalas tjänsteinnehavaren den uteblivna lönen för ordinarie arbetstid minskad med motsvarande lön som tjänsteinnehavaren under samma tid förtjänat i andra anställningsförhållanden eller som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten.

Om åtals- eller domstolsförfarandet förfallit på grund av att tjänsteförhållandet upphört eller om 3 kap. 4 § i strafflagen tillämpats vid förfarandet, ska den innehållna lönen dock inte betalas ut, ifall tjänsteinnehavaren gjort sig skyldig till en sådan gärning eller försummelse att han eller hon kunnat dömas till böter eller fängelsestraff.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna ovan tillämpas också när en tjänsteinnehavare är anhållen för förhör på grund av misstanke om brott eller hålls i rannsakningsfängelse. I sådana fall är det i allmänhet inte nödvändigt med avstängning från tjänsteutövning, eftersom tjänsteutövningen ändå är avbruten (antecknas efteråt som tjänstledighet).

Minskningen gäller inte arbetslöshetsförmåner som tjänsteinnehavaren fått under tiden för avstängningen från tjänsteutövning. Tjänsteinnehavaren är skyldig att för sin arbetsgivare utan dröjsmål visa en tillförlitlig utredning över sina övriga förvärvsinkomster.

Kapitel I

§ 4 Lokala avtal
mom. 1

Detta avtal tillämpas inte till de delar man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn. Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om den miniminivålönen som ska betalas enligt detta avtal eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är en kommun eller samkommun, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i detta avtal.

Protokollsanteckning 1.2.2025–

Nivålönesystemet är förpliktande. Lokalt kan man ändå 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.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 12 mom. 1 i huvudavtalet iaktas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, om man i ett riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtal genom egna särskilda bestämmelser har kommit överens om lokala avtal. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet. En sådan särskild bestämmelse finns bl.a. i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 12 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

Se tjänste- och arbetskollektivavtalet om en förlängning av det kommunala huvudavtalet och vissa andra bestämmelser (27.5.2020).

Se huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn samt tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet (8.6.2022).

mom. 2

Kapitel VII Förtroendemän

§ 9 Lönen för förtroendemän

mom. 1

Kommunen eller samkommunen ersätter de inkomster som en förtroendeman går miste om när han eller hon på arbetstid deltar i lokala förhandlingar eller i övrigt sköter uppgifter som överenskommits med arbetsgivaren eller deltar i en inspektion som en arbetarskyddsinspektör förrättar på arbetsplatsen.

Lönen för den tid som använts till att sköta förtroendemannauppdraget räknas ut så att den motsvarar den lön som förtroendemannen, om han eller hon hade utfört sitt ordinarie arbete, under samma tid sannolikt skulle ha tjänat under ordinarie arbetstid. Om denna inkomst inte kan uppskattas, räknas lönen ut så att den motsvarar den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i det närmaste samma arbete. För en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Nivålönen på basis av kunskande och ansvar eller den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är dock från 1.10.2022 minst 2 102,72 euro i månaden plus eventuellt nivå tillägg, eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.

§ 6 Tillgång till uppgifter

mom. 1

Arbetsgivaren ska kostnadsfritt ge förtroendemannen behövliga riksomfattande kollektivavtal för den kommunala sektorn, avtalen om ändringar av dem samt rekommendationsavtal och rekommendationer med tillämpningsanvisningar.

mom. 2

En förtroendeman har rätt att få statistiska uppgifter om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare, deras inkomstnivå och inkomstnivåutvecklingen, såvida utredningar om detta görs för kommunens bruk.

mom. 3

Om det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarheter angående tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner eller andra omständigheter i samband med

anställningsförhållandena, är förtroendemannen och arbetsgivaren skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.

mom. 4

En förtroedeman har rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtalen, av vilka bland annat anställningens längd och grunden för visstidsanställning framgår, för de arbetstagare som hör till organisationen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Med utredningar avses här förutom färdiga undersökningar också sådana uppgifter som var för sig går att ta fram ur material som kommunen innehar och som den själv producerat.

En huvudförtroedeman har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de tjänsteinnehavare och arbetstagare som huvudförtroendemannen representerar:

- 1) efternamn och förnamn
- 2) tidpunkten då nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och uppsagda tjänsteinnehavare och arbetstagare har tillträtt sin anställning
- 3) tjänste-/uppgiftsbeteckning eller motsvarande
- 4) den verksamhetsenhet till vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren hör
- 5) nivålönen och nivå tillägg eller uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande
- 6) antalet anställda som får individuella tillägg, fördelningen av dessa mellan olika personalgrupper och kostnaderna för tilläggen (personernas namn uppges inte).

För varje ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska arbetsgivaren separat lämna de uppgifter som nämns i punkterna 1–5, antingen omedelbart efter det att anställningsförhållandet inletts eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Utöver de nämnda uppgifterna ska arbetsgivaren på huvudförtroendemannens begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningarnas art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. Huvudförtroendemannen ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För att kunna sköta informationsförmedlingen ska förtroendemannen ha tillgång till uppgifter om kommunens och dess olika enheters verksamhet, verksamhetsbetingelser och ekonomiska situation samt om kommunens personalplan, de allmänna personalpolitiska principerna och de praktiska åtgärderna inom personaladministrationen.

Förtroendemannen ska ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (13.4.2007/449) bestäms om personalrepresentanternas rätt att få information. På basis av bestämmelsen ska personalens representanter på begäran ges bland annat kvartalsrapporter över antalet visstidsanställda och deltidsanställda. I lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om förtroendemannens rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).
