

AKTA 2022–2025

Bilaga 19 Simulerings- och försöksbestämmelser om nivålöner och försöksbilagor (gäller 1.5.2022–30.4.2025)

§ 1 Försöksbestämmelser

Försöksbestämmelserna i detta tjänste- och arbetskollektivavtal har företräde framför AKTA kap. II § 7–10 samt AKTA bilaga 1–2 och 5–8.

Försöksbestämmelserna gäller denna avtalsperiod.

§ 2 Centrala begrepp i anslutning till försöksbestämmelserna

Nivålöner

Grunden för bestämningen av nivålöner är i första hand den kombination av kunnande och ansvar (KA) som krävs i arbetet.

Det som sägs om den uppgiftsrelaterade lönen i andra bestämmelser i AKTA gäller också nivålönen.

Till exempel

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

Arbetstidstillägg beräknas på nivålönen. (Jämför AKTA kap. II § 12)

Kunnande och ansvar (KA)

Nivålönen bestäms utifrån det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. KA-beskrivningar finns i varje lönepunkt.

Nivåstillägg

Utöver nivålöner kan ett nivåstillägg betalas. Närmare bestämmelser finns i § 7.

Nivåbeskrivning

Beskrivning av de viktigaste faktorer som skiljer åt nivåerna i en lönepunkt. Utifrån de nationella och kompletterande lokala nivåbeskrivningarna är det meningen att tjänsterna och befattningarna ska placeras på tillämpliga KA-nivåer.

Uppgiftsbeskrivning

Uppgiftsbeskrivningen anger de viktigaste arbetsuppgifterna. Om nivåbeskrivningarna är tillräckligt detaljerade, behövs ingen uppgiftsbeskrivning. Uppgiftsbeskrivningens betydelse accentueras för anställda som står utanför lönesättningen.

§ 3 Lönesättning

mom. 1

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare betalas minst nivålönen enligt lönepunkten i lönesättningen i försöksbilagorna 1–2 och 5–8. Lönepunkten och den tillämpliga nivån bestäms enligt den anställdas uppgifter och andra förutsättningar som anges i lönepunkten och i dessa bestämmelser.

Tillämpningsanvisning

1. Bestämning av lönepunkten

Arbetsgivaren fastställer vilken lönepunkt som ska tillämpas på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av lönesättningen.

Bestämmelser om lönerna för anställda som står utanför lönesättningen finns i § 4.

2. Utbildningsangivelser i lönesättningen

Bestämmelserna i lönesättningen i försöksbilagorna 1–2 och 5–8 tillämpas på följande sätt:

- 1.) Med uttrycket "uppgifterna förutsätter" avses att ifrågavarande examen eller utbildning utgör åtminstone ett av behörighetsvillkoren för tjänsten eller befattningen och att personen har denna examen eller utbildning.

Se tillämpningsanvisningen om A1-nivåer i § 5.

Om den anställda uppnår den behörighet som förutsätts, kontrolleras KA-nivån när personen har visat upp ett intyg över behörigheten. Om KA-nivån ändras, ändras nivålönen från början av följande månad.

- 2.) Uttrycket "uppgifterna förutsätter i allmänhet ...examen" syftar till att beskriva arbetsuppgifternas nivå. Tillämpningen av bestämmelsen begränsar sig alltså inte till enbart dem som avlagt denna examen.

De examenskriterier som anges i lönesättningen utgör inget behörighetsvillkor för tjänsten eller befattningen, utan enbart en lönegrund. Behörighetsvillkoren bestäms

beroende på fallet i lag eller förordning, i en instruktion, genom beslut av den behöriga myndigheten eller på något annat sätt i samband med anställningen.

3. Examina

Vad som avses med högskoleexamina (högre och lägre högskoleexamina, yrkeshögskoleexamina och högre yrkeshögskoleexamina) anges i 1 § i förordningen om högskolornas examenssystem (464/1998). Närmare bestämmelser om högskoleexamina finns i universitetslagen (558/2009) och yrkeshögskolelagen (932/2014).

Bestämmelser om yrkesinriktade grundexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina finns i lagen om yrkesutbildning (531/2017).

Examina som avlagts utomlands likställs med examina som avlagts i Finland endast i de fall som bestäms i lag eller som avgjorts med stöd av lagen.

4. Hur lönepunkten bestäms

Lönebilagorna och lönepunkterna har fastställts i försöksbestämmelserna.

Den anställdas uppgifter avgör vilken lönepunkt som ska tillämpas.

T.ex.

02KIR060

Om det inte går att fastställa någon tillämplig lönepunkt, står den anställda utanför lönesättningen (se § 4 om anställda utanför lönesättningen).

Om den anställdas uppgifter eller yrkesställning ändras (t.ex. befordran till chef), kan det också innebära att lönepunkten ändras. Grunden för ändringen av lönepunkten är då att uppgifterna ändrats.

T.ex.

02KIR060 => 02KIR050

5. Betydelsen av naturaförmåner

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

§ 4 Anställda utanför lönesättningen

mom. 1

Om det inte finns någon lönepunkt som arbetsuppgifterna passar in på, beslutar arbetsgivaren om nivålönen. När nivålönen bestäms ska arbetsgivaren beakta det kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter och sådana lönepunkter som på basis av uppgifternas art kan tjäna som hjälp vid bestämningen av nivålönen. Dessutom ska arbetsgivaren se till att nivålönerna för dem som utför samma eller likartat arbete står i sådan proportion till varandra som nivåbeskrivningarna förutsätter.

Anställda utanför lönesättningen placeras i KA-nivåer enligt samma principer som de som omfattas av lönesättningen.

Tillämpningsanvisning

När uppgiftsbeskrivningar utarbetas för anställda utanför lönesättningen, bör särskild vikt fästas vid beskrivningen av kunnande och ansvar.

När arbetsgivaren bestämmer nivålönen med stöd av sin prövningsrätt, ska kombinationen av kunnande och ansvar beaktas så objektivt som möjligt.

För anställda som står utanför lönesättningen och som utför samma eller likartat arbete hos samma arbetsgivare bildas en egen grupp för bedömningen av kunnande och ansvar. Utifrån en helhetsbedömning som baserar sig på uppgiftsbeskrivningen placeras tjänsterna och befattningarna på KA-nivåer. Tjänster och befattningar som avviker från varandra bedöms som separata grupper och placeras i egna KA-nivågrupper. Också en enskild tjänst eller befattning som står utanför lönesättningen bedöms och placeras i en egen KA-nivågrupp (enskilt).

Exempel: Som egna grupper utanför lönesättningen bedöms anställda som arbetar med juridiska uppgifter hos samma arbetsgivare. Det samma gäller dem som arbetar med sakkunniguppgifter inom personalförvaltningen eller till exempel projektchefer för likartade projekt. Försöksbestämmelserna utgör inget hinder för att jämföra chefsuppgifter på samma nivå inom olika förvaltningar, om uppgifterna är jämförbara med varandra.

Nivålönens belopp påverkas förutom av kunnande och ansvar också av bland annat den allmänna lönenivån på orten och inom branschen och av arbetsgivarens lönepolicy.

Också till exempel en anställd som delvis sköter uppgifter inom byråbranschen i lönepunkt 01TOI060 och delvis uppgifter som hör till lönepunkt 01ASI040 kan stå utanför lönesättningen.

Av de grupper som står utanför lönesättningen omfattar försöket inte arbetsgivarens representanter enligt AKTA kap. II § 17. Det samma gäller anställda vars lön baserar sig på bestämmelsen om minimilön (kap. II § 3 mom. 1).

§ 5 Nivålön

mom. 1

Lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare bestäms enligt KA-nivån i lönepunkten.

Grunden för bestämningen av nivålön är i första hand den kombination av kunnande och ansvar (KA) som krävs i arbetet.

Tillämpningsanvisning

1. Nivåbestämning i lönepunkterna

I lönesättningen bestäms nivålönen enligt kombinationen av kunnande och ansvar (KA). Lönepunkterna innehåller nivåbeskrivningar som utgör grunden för valet av nivå.

I simuleringskedet kan man också utarbeta lokala nivåbeskrivningar som används vid valet av KA-nivå.

Nivåerna i lönepunkterna har angetts med koderna C1, D1 och E1. Användningen av nivå A1 har begränsats (se tillämpningsanvisningen för denna paragraf).

T.ex.

02KIR060, nivå C1

2. KA-nivåer

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

- Om uppgifternas **KA-nivå är mycket krävande**, tillämpas nivå E1.
- Om uppgifternas **KA-nivå är krävande**, tillämpas nivå D1.
- Om uppgifternas **KA-nivå är normal**, tillämpas nivå C1.
- Om en normal KA-nivå inte uppfylls i arbetsuppgifterna, tillämpas nivå A1. Användningen av nivå A1 har begränsats (se tillämpningsanvisningen för denna paragraf).

3. Bestämning av KA-nivåer

Nivån på arbetsuppgifterna bestäms enligt kombinationen av kunnande och ansvar:

Med **kunnande** avses

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

som förutsätts i arbetet.

Med **ansvar** avses

- ansvar för materiella värden och/eller information
- ansvar för individer/människor, kunder och/eller kundgrupper
- ansvar för planering, utveckling och resultat
- arbetslednings- eller chefsansvar och/eller
- självständigt omdöme.

Answarets omfattning, effekter och djup varierar. Ju mer självständigt omdöme uppgifterna kräver, desto högre är ansvarsnivån. Det självständiga omdömet påverkas av hur mycket anvisningar det finns och anvisningarnas kvalitet. Beskrivande för omdömet är också självständig målformulering utifrån organisationens värderingar och mål.

KA-nivåerna har beskrivits per lönepunkt. KA på nivå C1 betyder att den anställda uppfyller de normala krav på kunnande och ansvar som arbetet förutsätter.

När KA-nivån bedöms, gäller det att observera att det på nivå D1 (krävande) och E1 (mycket krävande) förutsätts att den anställda

- behärskar ett visst uppgiftsområde på ett djupare plan,
- behärskar ett omfattande uppgiftsområde,
- behärskar flera olika uppgiftsområden,
- kan hantera flera saker samtidigt och/eller
- har kunskaper eller färdigheter som avviker från varandra.

På nivå D1–E1 har arbetserfarenhet samt tilläggskunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetet större betydelse än på nivå C1. Yrkesskicklighet kan förutsätta att ny kunskap inhämtas. Arbetet förutsätter också mer självständigt omdöme än på nivå C1.

På nivå D1–E1 kan det behövas vidareutbildning och fortbildning för att arbetet ska kunna skötas framgångsrikt.

4. A1-nivåer

1) A1-nivå Lönepunkter där examen förutsätts, t.ex. 01ASI040.

Den tillämpliga KA-nivån och nivålönen ska i första hand bestämmas utifrån kombinationen av kunnande och ansvar. Så går man till väga oberoende av om den anställda uppfyller de behörighetsvillkor som föreskrivs i lag eller som arbetsgivaren beslutat om.

A1-nivån används i situationer där den anställdas arbetsuppgifter begränsats för att personen saknar den utbildning som krävs. Lönen på A1-nivå kan vara högst 10 % lägre än lönen på C1-nivå.

Om den anställda utför uppgifter enligt nivå C1–E1, ska nivålönen motsvara nivå C1–E1.

Enbart det faktum att den anställda inte uppfyller behörighetsvillkoren enligt lagen eller enligt arbetsgivarens beslut saknar betydelse om KA-nivån är minst C1.

2) A1-nivå Lönepunkter där examen inte förutsätts, t.ex. 01TOI060.

A1-nivån används i situationer där den anställdas arbetsuppgifter begränsats. I arbetet uppfylls inte KA-kraven enligt minst nivå C1. I så fall ska ändå nivålön enligt A1 betalas.

Exempel: Uppgifter i städbranschen (08SII070)

I ett arbete som hör till lönepunkten Uppgifter i städbranschen har den anställda kunskande och ansvar på normal nivå. KA-nivån är i detta fall C1. Lönen på C1-nivå bestäms lokalt.

5. KA-beskrivningar i lönepunkterna

Försöksbilagorna 1–2 och 5–8 innehåller KA-beskrivningar för de enskilda lönepunkterna. Syftet med dem är att hjälpa arbetsgivaren att placera tjänster och befattningar enligt uppgiftsbeskrivningen på rätt nivå.

I försöksbestämmelseskedet kan man lokalt också precisera sådana lönepunkter som ännu i detta skede saknar nationella nivåbeskrivningar. Nivåbestämningen görs utgående från antingen den nationella KA-beskrivningen eller en lokalt kompletterad beskrivning.

På basis av nivåbeskrivningarna i lönebilagorna och de lokala kompletterande nivåbeskrivningarna placeras tjänsterna och befattningarna på rätt KA-nivå. Nivåbeskrivningarna avgör när nivå D1 och E1 ska tillämpas. När förutsättningarna för D1 och E1 uppfylls, tillämpas ifrågavarande nivå.

6. Lednings- och chefsuppgifter

Trots att jämförelsen av KA-nivåer görs mellan anställda inom samma lönepunkt, behövs det ibland en parallell granskning i förhållande till andra lönepunkter. Till exempel bör chefernas och de underställdas nivålöner stå i rätt förhållande till varandra oberoende av om de hör till samma lönepunkt eller till olika punkter. Nivålönen för anställda i chefsställning ska i regel vara klart högre än de underställdas, om det inte finns en särskild motiverad anledning att avvika från detta.

När nivålönen för anställda i lednings- eller chefsuppgifter bestäms, ska man beakta bland annat enhetens storlek, ansvarsområdets omfattning eller enhetens

serviceutbud, produktionen av specialtjänster och andra särdrag, kravet på samverkan med andra förvaltningar och serviceproducenter samt chefsarbetets betydelse för resultatet och verksamhetsförutsättningarna.

7. Uppgiftsbeskrivning

KA-nivån för olika tjänster och befattningar i en lönepunkt baserar sig på uppgiftsbeskrivningen och/eller beskrivningarna av KA-nivåerna.

I försöksbestämmelseskedet används gällande uppgiftsbeskrivningar, om de är uppdaterade. Om de inte motsvarar dagsläget, ska de uppdateras. Nya uppgiftsbeskrivningar görs vid behov.

Uppgiftsbeskrivningen anger de viktigaste arbetsuppgifterna. Om nivåbeskrivningarna är tillräckligt detaljerade och anger de viktigaste arbetsuppgifterna, behövs ingen uppgiftsbeskrivning. Uppgiftsbeskrivningens betydelse accentueras för anställda som står utanför lönesättningen.

När KA-nivån fastställs, bedöms de viktigaste arbetsuppgifterna med tanke på kunskande och ansvar.

Uppgiftsbeskrivningarna ska vara sinsemellan jämförbara så att uppgifterna kan värderas objektivt. Modellbeskrivningar rekommenderas. Separata uppgiftsbeskrivningar behöver inte utarbetas för anställda som utför samma slags uppgifter. Om flera anställda utför samma slags uppgifter kan man till exempel utarbeta en modellbeskrivning och komplettera den vid behov.

8. Helhetsbedömning

I försöksbestämmelserna placeras tjänsterna och befattningarna på rätt KA-nivå genom en helhetsbedömning. Helhetsbedömningen bör utföras på möjligast jämförbara grunder som fastställts på förhand i nivåbeskrivningarna.

Helhetsbedömningen omfattar uppgifter i samma lönepunkt och de jämförs också sinsemellan. Helhetsbedömningen kan utsträckas till att gälla sinsemellan jämförbara tjänster och befattningar i olika lönepunkter i försöksbilagan.

9. Samarbete med personalens representanter

Om man lokalt kommer överens om att införa försöksbestämmelserna, inrättas för försöksperioden en lokal lönegrupp, som följer hur försöket framskrider. Kompletterande lokala nivåbeskrivningar bereds i samarbete med förtroendemännen.

Den lokala lönegruppen behandlar tillämpningsproblem, utreder olika lösningar och strävar efter att nå samförstånd om en lösning. I sista hand är det arbetsgivaren som fattar beslut om lönesystemet och drar upp riktlinjerna för det.

På grund av sakens natur kan man inte föra lokala förhandlingar enligt huvudavtalet om meningsskiljaktigheter som gäller försöksbestämmelserna.

Förtroendemannen har rätt att få se uppgiftsbeskrivningarna, beskrivningarna av KA-nivåerna och vilka tjänster och befattningar som hänförs till de olika nivåerna.

10. Beslut om nivålön

Arbetsgivaren beslutar om den KA-nivå som ska tillämpas och om nivålönen enligt den.

Anställda som hör till samma KA-nivå i samma lönepunkt ska ha lika stora löner. Mellan de olika KA-nivåerna ska det finnas en ändamålsenlig löneskillnad som beaktar ökat kunnande och ansvar.

Nivålönerna på de olika KA-nivåerna ska fastställas enligt den högsta lönen på respektive nivå. Under försöket höjer arbetsgivaren nivålönerna till minst medianen för varje nivå (C1–E1).

Arbetsgivaren ska använda sin prövningsrätt så att den tillämpliga KA-nivån fastställs så objektivt som möjligt.

Målet är att nivålönerna för dem som hör till samma lönepunkt ska stå i rätt proportion till varandra enligt KA-nivåbeskrivningarna. Om anställda som hör till samma lönepunkt har samma KA-nivå, betyder det inte att C1-nivån ska användas automatiskt.

11. Införande av försöksbestämmelserna

Försöksbestämmelserna införs genom ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal.

Medan försöksbestämmelserna är i kraft bestäms en nivålön för nya arbetstagare enligt dessa bestämmelser. I fråga om anställda i arbetsavtalsförhållande kommer arbetstagaren och arbetsgivaren dock i arbetsavtalet överens om en uppgiftsrelaterad lön enligt det arbetsvärderingssystem som arbetsgivaren tillämpade före försöket.

§ 6 Hur förändringar i arbetsuppgifterna påverkar KA-nivån

mom. 1

Om en anställds arbetsuppgifter och KA-nivå ändras för minst två veckor på grund av övergång till en annan tjänst eller befattning eller på grund av omorganisering av

uppgifter, ska nivålönen justeras om den inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.

- 1) Om KA-nivån höjs, höjs nivålönen från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras.
- 2) Om KA-nivån sjunker, sänks nivålönen efter åtta veckor.
- 3) Nivålönen sänks från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras, om KA-nivån sjunker för att
 - arbetstagaren söker sig till ett arbete med lägre nivålön,
 - arbete med lägre nivålön erbjuds i stället för permittering eller på arbetstagarens egen begäran eller
 - den anställda övergår till en annan tjänst.

Tillämpningsanvisning

I samband med att arbetsuppgifterna ändras ska man gå igenom vilka förändringar som skett i de anställdas uppgifter och uppdatera uppgiftsbeskrivningarna. Förändringarna kan också ske gradvis under en längre tid. Det finns skäl att kontrollera saken årligen.

Om det inte sker förändringar i kunnandet och ansvaret, kan KA-nivån inte sänkas.

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)

Nivåbeskrivningarna anger när kunnandet och ansvaret i ett arbete 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. Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i arbetsuppgifterna har beaktats när nivån fastställts.

När den tillämpliga lönepunkten ändras, fastställs KA-nivån i enlighet med den nya lönepunkten.

Nivålönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna, till exempel ett tillfälligt chefsvikariat eller andra vikariearrangemang, har beaktats i nivålönen.

Med ändringar i arbetsuppgifterna avses också ändringar i tjänsteutövningsskyldigheten.

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 det arbete som erbjuds betalas den lön som gäller för arbetet i fråga räknat från omplaceringen. Vid permittering av en tjänsteinnehavare iakttas motsvarande principer.

§ 7 Nivå tillägg

mom. 1

Utöver nivålönen kan ett eurobaserat nivå tillägg betalas.

Tillämpningsanvisning:

Nivå tillägg kan användas både i lönebilagorna och i tjänster och befattningar som står utanför lönesättningen.

Tillägg betalas om enheten har extra uppgifter som inte beaktats när nivålönen fastställts.

I försöksbilagorna finns det exempel på extra uppgifter, och man kan också avtala om dem lokalt.

I försöksbestämmelserna tillämpas nivå tillägg åtminstone i lönepunkt 05VKA054 (barnskötare).

mom. 2

Det finns tre kategorier av nivålönen.

Tillämpningsanvisning:

I försöksbestämmelserna ingår ett lokalt avtal om nivålönsens belopp.

När försöket inleds, ändras den del av den uppgiftsrelaterade lönen som betalats för extra uppgifter, dvs. s.k. uppgiftsrelaterat tillägg, till nivå tillägg.

Om en del av den uppgiftsrelaterade lönen eller det uppgiftsrelaterade tillägget i övergångsskedet omvandlas till nivå tillägg, ska det tydligt anges för vilken uppgift/extra uppgift ersättningen betalats.

mom. 3

Nivå tillägget betalas under den tid som den extra uppgiften utförs.

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 8 Uppsägning av lokalt avtal

mom. 1

Uppsägningstiden för ett lokalt avtal som ingåtts med stöd av försöksbestämmelserna är en månad.

Tillämpningsanvisning:

Om man efter försöket inte vill ha en fortsättning på det lokala avtalet, återgår man till lönebestämmelserna enligt AKTA. När nivålönen ändras tillbaka till uppgiftsrelaterad lön ska de allmänna förhöjningar och motsvarande förhöjningar som trätt i kraft under försökstiden beaktas. Nivå tillägg som betalats under försöket slopas eller överförs till den uppgiftsrelaterade lönen.

I det lokala avtalet kan man också avtala om att tillämpa uppsägningstid enligt huvudavtalet.

.