

Avtalsbestämmelser i anslutning till nivålönesystemet i UKTA del G

§ 1 Tillämpningsområde

mom. 3

På undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken tillämpas dessutom följande bestämmelser i lönekapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA):

Kapitel II Löner

§ 1 (de anställdas rätt till lön), § 3 mom. 4 (naturaförmåner), § 4 (deltidslön), § 7 (lönesättning), § 9 mom. 1 (befattningar utanför lönegrupperna), § 13 (individuellt tillägg), § 15 (resultatbonus), § 16 (engångsarvode), § 17 (rekryteringstillägg), § 18 (språktillägg), § 20 (lönebetalning), § 21 (uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad), § 22 (kvittningsrätt och återkrav av lön), § 23 (lön under avstängning från tjänsteutövning)

Kapitel III Arbetstid (i tillämpliga delar)

Kapitel IV Semester

Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Kapitel VI Ersättningar för kostnader och naturaprestationer

Kapitel VII Förtroendemän

Kapitel VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

Bilaga 16 Ersättningar för resekostnader

II Löner

§ 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, behörighetstillägg, individuella tillägg, arbetserfarenhetstillägg och resultatbonus. Dessutom kan arbetsgivaren betala engångsarvoden och andra tillägg, ersättningar och arvoden som anges särskilt i detta avtal. Se § 5.

Deltidslön

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

Ordinarie lön

Till den ordinarie lönen hör bland annat nivålönen, nivåtillägg, behörighetstillägg, individuellt tillägg och arbetserfarenhetstillägg. Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön. Se § 4.

Lönegrupp

Befattningen placeras i en lämplig lönegrupp och där på rätt nivå enligt kunskande och ansvar (KA-nivå, t.ex. 4500044A1). Om det inte finns någon lämplig lönegrupp, står befattningen utanför lönegrupperna. Se § 6 och 7.

Nivålönen

Grunden för bestämningen av nivålönen är i första hand det kunskande och ansvar (KA) som förutsätts i arbetet. Se § 7.

Tillämpningsanvisning

Nivålönen utgör en del av den ordinarie lönen. Se § 4.

Arbetserfarenhetstillägget beräknas på det sammanlagda beloppet av nivålönen och nivåtillägget. Se § 13.

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 § 7.

Nivå tillägg

Utöver nivålönen kan eurobaserade nivå tillägg betalas. 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 har fastställts på nationell nivå i UKTA del G och i det lokala lönesystemet. Se § 9–10.

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 § 7.

Eventuella lokala nivåkriterier för kunnande och ansvar

Utöver de nationella nivåkriterierna kan man lokalt fastställa lokala nivåkriterier. Se § 7.

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 § 7.

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 § 7.

Behörighetstillägg

Betalningen av behörighetstillägg baserar sig på att anställda med pedagogisk utbildning ger arbetsgivaren tillgång till yrkesskicklighet som gagnar daghemmets pedagogiska verksamhet. Se § 11.

Individuellt tillägg

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

Utvärdering av arbetsprestationen

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

Arbetserfarenhetstillägg

Arbetserfarenhetstillägget baserar sig på anställningstiden. Se § 13.

Resultatbonus

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

Engångsarvode

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

Dagslön

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

§ 3 Lön under nivå A

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

Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter har begränsats på grund av avsaknad av behörighet, kan den lokala nivålönen på nivå A i lönegrupp 450042 sänkas med högst 4 %. Lönen ska dock minst motsvara den nationella nivålönen enligt 45004200.

Tillämpningsanvisning

En nivålön som ligger under normalnivån (A) kräver objektiv motivering.

Nivålöner under nivå A anges med en lönegruppskod som slutar på 00, t.ex. 45004200.

§ 4 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

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

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 AKTA kap. II § 4.

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.

§ 5 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 kunskande och ansvar uppgifterna förutsätter (nivålön och nivåstillägg enligt nivålönesystemet)
2. den yrkesskicklighet som en pedagogisk utbildning medför (behörighetstillägg)
3. yrkesskicklighet och arbetsprestationer (individuellt tillägg)
4. anställningstid (arbetserfarenhetstillägg)
5. resultat (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 § 6–10 samt AKTA kap. II § 9. 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

Nivålönerna och nivåtilläggen enligt de tidigare nivålönesystemen ska i mån av möjlighet samordnas med nivålönerna och nivåtilläggen i det uppdaterade nivålönesystemet. Med uppdatering av nivålönesystemet avses framför allt uppdatering av de lokala nivåkriterierna och lokala nivåbeskrivningarna samt nivåtilläggen.

Vid samordningen börjar man med nivålönerna och nivåtilläggen. Den nya lönenivån bestäms enligt den lokalt fastställda lönenivån i det uppdaterade nivålönesystemet. Om nivålönen och nivåtilläggen 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 är skäl att dokumentera löneskillnader och grunden för dem (kommunstrukturlagen eller tvingande bestämmelser om överlåtelse av rörelse). Målet är att anställda med samma nivå av kunnande 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.

§ 6 Lönegrupp

mom. 1

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 AKTA kap. II § 9.

mom. 2

Bestämning av lönegrupp

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

Tillämpningsanvisning

Den anställdas uppgifter avgör vilken lönegrupp (t.ex. 450030) som ska tillämpas.

Lönegrupperna kallades tidigare lönepunkter (UKTA 2022–2025, del G).

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.

mom. 3

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 § 8 Hur förändringar i uppgifterna påverkar nivålönen

§ 7 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. Upprätthållandet av yrkesskickligheten kan förutsätta att ny kunskap inhämtas. Arbetet kan också förutsätta mer självständigt omdöme än på nivå A. På nivå B och C kan det behövas vidareutbildning och fortbildning för att arbetet ska kunna skötas framgångsrikt.

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.

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 kunnande och ansvar i en befattning.

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.

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 kunnande 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 nivå**

På vilken nivå av kunskande 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 kunskande 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 olika lönegrupper.

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 nivålön. 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 nivålön enligt nivån av kunskande och ansvar i lönegruppen i fråga.

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**

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.

mom. 7**Beslut om nivålön**

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

Tillämpningsanvisning

Nivålönens 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) (KT:s cirkulär 3/2025).

Exempel på lokal lönegrupp

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

Exempel på kod:

4501044A1

UKTA del G = 45

Lärare inom småbarnspedagogik, pedagogie magister = 1044

Nivå av kunnande och ansvar = A1

Nivåerna i lönegrupporna 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 AKTA kap. I § 4 om lokala avtal.

§ 8 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. Nivålönerna justeras på basis av uppdateringen.

Bestämmelserna gäller inte situationer enligt § 8–9 som berättigar till nivåtillägg.

Nivålönen ändras vid följande tidpunkter:

1. När nivån av kunnande och ansvar blir högre, höjs nivålönen från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras.
2. När nivån av kunnande och ansvar blir lägre, sänks nivålönen åtta veckor efter att uppgifterna ändrades.
3. Om nivån av kunnande och ansvar blir lägre när en arbetstagare söker sig till ett arbete i en lägre lönegrupp eller på en lägre nivå eller sådant arbete erbjuds i stället för permittering eller erbjuds på arbetstagarens egen begäran, sänks nivålönen från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras.
4. Vid övergång 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 bli högre eller lägre 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.

§ 9 Nationella nivåtillägg

mom. 1

Utöver nivålön kan eurobaserade nivåtillägg betalas i situationer som avses i denna paragraf. En anställd kan ha mer än ett nivåtillägg.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för nivåtilläggen.

Tillämpningsanvisning

Efter lokala förhandlingar bestämmer arbetsgivaren beloppen för nivåtilläggen. 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) (KT:s cirkulär 3/2025).

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

Ett nivå tillägg 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.

mom. 5

För handledning av studerande betalas ett nivå tillägg enligt AKTA kap. II § 11 mom. 5.

mom. 6

En daghemsföreståndare som också är direktör för småbarnspedagogik betalas ett nivå tillägg. Storleken på tillägget fastställs lokalt.

§ 10 Lokala nivå tillägg

mom. 1

Utöver nivålönen kan eurobaserade nivåtillägg betalas. En anställd kan ha mer än ett nivåtillägg.

Tillämpningsanvisning

De förpliktande nivåtilläggen framgår av § 9. Övriga nivåtillägg är lokala.

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

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

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för de lokala nivåtilläggen.

Tillämpningsanvisning

De lokala nivåtilläggen och deras belopp förhandlas fram lokalt.

Efter de lokala förhandlingarna beslutar arbetsgivaren om de lokala nivåtilläggen och deras belopp.

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

Ett nivåtillägg 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.

§ 11 Behörighetstillägg (träder i kraft 1.3.2025)

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som arbetar på ett daghem som lärare inom småbarnspedagogik, speciallärare inom småbarnspedagogik, biträdande föreståndare eller daghemsföreståndare och som uppfyller behörighetsvillkoren betalas behörighetstillägg som hör till den ordinarie lönen.

Behörighetstillägg baserar sig på att anställda med pedagogisk utbildning ger arbetsgivaren tillgång till yrkesskicklighet som gagnar daghemmets pedagogiska verksamhet.

Behörighetstillägg betalas enligt följande:

- 15 €/mån. för examen som uppfyller behörighetskraven för lärare inom småbarnspedagogik och
- 37,88 €/mån. för pedagogie magisterexamen

Tillämpningsanvisning

I deltidsarbete är behörighetstillägget mindre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet.

För att få behörighetstillägg är den anställda skyldig att ge arbetsgivaren intyg över den examen som berättigar till tillägget. Behörighetstillägget betalas från början av följande kalendermånad efter det att den anställda har visat upp en utredning över avlagd examen.

Exempel: En anställd arbetar på ett daghem som speciallärare inom småbarnspedagogik och har både behörighet som lärare inom småbarnspedagogik och pedagogie magisterexamen. Den anställda betalas ett behörighetstillägg på 15 euro/mån. för behörigheten som lärare inom småbarnspedagogik och dessutom 37,88 euro/mån. för pedagogie magisterexamen.

§ 12 Minimibeloppet för individuella tillägg

För individuella tillägg ska arbetsgivaren använda minst 1,8 % av summan av nivålöner och nivåtilläggen för den personal i kommunen som omfattas av UKTA del G. Detta kontrolleras årligen.

13 § Arbetserfarenhetstillägg

mom. 1

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

§ 14 Lönegrupper

Lönegruppens kod består av 6 tecken följt av nivån av kunnande och ansvar, t.ex. A1, B1, C1. Till exempel 450044A1.

I fråga om tillämpningen av lönegrupperna och bestämningen av nivåerna av kunnande och ansvar samt nivålönen, se § 6–7 med tillämpningsanvisningar.

Daghemsföreståndare (450020)

Den huvudsakliga uppgiften för dem som hör till denna lönegrupp är att vara daghemsföreståndare enligt lagen om småbarnspedagogik.

Uppgifterna förutsätter behörighet som daghemsföreståndare enligt 31, 74 och 75 § i lagen om småbarnspedagogik (540/2018).

Till denna lönegrupp kan höra t.ex. föreståndare för en småbarnspedagogisk enhet och daghemsföreståndare.

Tillämpningsanvisning för nivåerna av kunnande och ansvar

Befattningarna placeras på olika KA-nivåer enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Se § 7.

Vid bestämningen av KA-nivån (B, C) beaktas följande faktorer:

- Antalet verksamhetsställen och/eller mängden anställda.
- Ledningsuppgifter utöver ledning av daghem
 - här beaktas ledning av familjedagvård eller öppen småbarnspedagogik.
- Förlängda öppettider/ledning av verksamhet dygnet runt.
- Andra eventuella lokalt fastställda nivåkriterier.

Daghemsföreståndare (450020)	Nivå	Nivålön 1.2.2025
450020C1	C1	
450020B1	B1	
450020A1	A1	

Biträdande föreståndare för småbarnspedagogisk enhet (450030)

Den huvudsakliga uppgiften för dem som hör till denna lönegrupp är att vara biträdande föreståndare för en småbarnspedagogisk enhet. Till en biträdande föreståndares uppgifter hör att leda enheten och och/eller vara direkt chef för personalen. Till uppgifterna kan också höra deltagande i undervisning och fostran.

Uppgifterna förutsätter behörighet enligt 26, 30, 74 eller 75 § i lagen om småbarnspedagogik (540/2018).

Till denna lönegrupp kan höra t.ex. biträdande daghemsföreståndare och ansvariga lärare inom småbarnspedagogik som kontinuerligt verkar som direkta chefer.

Tillämpningsanvisning för nivåerna av kunnande och ansvar

Befattningarna placeras på olika KA-nivåer enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Se § 7.

Vid bestämningen av KA-nivån (B, C) beaktas följande faktorer:

- Befrielse från arbete i barngrupp för lednings-/chefsuppgifter på daghem.
- Mängden anställda vid den/de småbarnspedagogiska enheten/enheterna.
- Stor kulturell mångfald i arbetet och många barn med olika modersmål och/eller uppgifterna förutsätter bredare kunnande på grund av barns behov av intensifierat eller särskilt stöd.
- Arbetar i huvudsak i förskolegrupp.
- Verksamhet dygnet runt/förlängda öppettider.
- Andra eventuella lokalt fastställda nivåkriterier.

Biträdande föreståndare för småbarnspedagogisk enhet (450030)	Nivå	Nivålön 1.2.2025
450030C1	C1	
450030B1	B1	
450030A1	A1	

Speciallärare inom småbarnspedagogik (451042, 450042)

– pedagogie magister (451042)

– pedagogie kandidat eller annan behörighet enligt lagen om småbarnspedagogik (450042)

De som hör till denna lönegrupp arbetar huvudsakligen med sakkunniguppgifter inom specialsmåbarnspedagogik, såsom specialundervisning och fostran av barn samt handledning av och stöd för den övriga personalen.

Till denna lönegrupp kan höra t.ex. speciallärare inom småbarnspedagogik, ambulerande/konsulterande specialbarträdgårdslärare och specialbarträdgårdslärare.

Uppgifterna förutsätter behörighet som speciallärare enligt 30 § eller 75 § (övergångsbestämmelse) i lagen om småbarnspedagogik (540/2018).

Tillämpningsanvisning för nivåerna av kunnande och ansvar

Befattningarna placeras på olika KA-nivåer enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Se § 7.

Vid bestämningen av KA-nivån (A, B, C) beaktas följande faktorer:

- Arbetar som ambulerande eller konsultativ speciallärare inom småbarnspedagogik. Uppgifterna innebär arbete i flera barngrupper/daghem.
- Stor kulturell mångfald i gruppen och många barn med olika modersmål. Kriteriet beaktas gruppvis endast om det är fråga om en särskiljande faktor, dvs. en faktor som i allmänhet inte är framträdande i organisationen överlag. Möjligt att tillämpa nivåkriteriet i bredare skala.
- Arbetar i huvudsak i förskolegrupp.
- Verksamhet dygnet runt/förlängda öppettider. Den anställda arbetar i en barngrupp på ett daghem i befattningen i fråga.
- Verkar som vice daghemsföreståndare.
- Andra eventuella lokalt fastställda nivåkriterier.

Speciallärare inom småbarnspedagogik (451042, 450042)	Nivå	Nivålön 1.2.2025
451042C1, 450042C1	C1	
451042B1, 450042B1	B1	
451042A1, 450042A1	A1	
45104200, 45004200	00	

Lärare inom småbarnspedagogik (451044, 450044)

– pedagogie magister (451044)

– pedagogie kandidat eller annan behörighet enligt lagen om småbarnspedagogik (450044)

Den huvudsakliga uppgiften för dem som hör till denna lönegrupp är att sköta undervisning och fostran inom småbarnspedagogiken samt att ha helhetsansvaret för planeringen, utvärderingen och utvecklingen av småbarnspedagogiken.

Uppgifterna förutsätter behörighet som lärare inom småbarnspedagogik enligt 26 § eller 75 § (övergångsbestämmelse) i lagen om småbarnspedagogik (540/2018).

Till denna lönegrupp kan höra till exempel lärare inom småbarnspedagogik och barnträdgårdslärare när den anställda uppfyller behörigheten för lärare inom småbarnspedagogik enligt 26 eller 75 § i lagen om småbarnspedagogik (540/2018).

Tillämpningsanvisning för nivåerna av kunnande och ansvar

Befattningarna placeras på olika KA-nivåer enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Se § 7.

Vid bestämningen av KA-nivån (B, C) beaktas följande faktorer:

- Uppgifterna förutsätter bredare kunnande på grund av barns behov av intensifierat eller särskilt stöd. Detta nivåkriterium gäller också specialgrupper.
- Stor kulturell mångfald i gruppen och många barn med olika modersmål. Kriteriet beaktas gruppvis endast om det är fråga om en särskiljande faktor, dvs. en faktor som i allmänhet inte är framträdande i organisationen överlag. Möjligt att tillämpa nivåkriteriet i bredare skala.
- Arbetar i huvudsak i förskolegrupp.
- Verksamhet dygnet runt/förlängda öppettider. Den anställda arbetar på ett daghem i befattningen i fråga.
- Verkar som vice daghemsföreståndare.
- Andra eventuella lokalt fastställda nivåkriterier.

Lärare inom småbarnspedagogik (451044, 450044)	Nivå	Nivålön 1.2.2025
451044C1, 450044C1	C1	
451044B1, 450044B1	B1	
451044A1, 450044A1	A1	