

Ibruktagande av nytt nivålönesystem från 1.10.2025

Stadsstyrelsen 15.09.2025

134/00.00.01/2025

Beredare

HR-chef Peter Lindroos, tfn 044 358 5832

fornamn.efternamn@pargas.fi

I alla kommuner och samkommuner i Finland införs i år ett nytt, enhetligt lönesystem som ska vara infört senast 1.10.2025. Det nya systemet ersätter det lokala arbetsvärderingssystemet som infördes i början av 2000-talet. Förändringen gäller alla anställda som följer det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA) samt undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken (UKTA) del G. Anställda inom tjänste- och arbetskollektivavtalet för den tekniska branschen (TS) berörs ännu inte i detta skede. I Pargas följer idag 321 anställda AKTA-avtalet och 51 anställda UKTA-avtalet, del G.

Det nya lönesystemet kallas nivålönesystemet. Den grundlön som tidigare kallades uppgiftsrelaterad lön och som fastställdes enligt arbetets svårighetsgrad, ersätts nu av en lönedel som heter nivålön. Nivålönen delas in i tre nivåer A, B och C enligt det kunnande och ansvar som krävs i jobbet. Basnivån är A, och från den kan den anställda flyttas upp till nivå B och C när ansvaret ökat. För varje nivå har fastställts en nationell minimilön, lokalt fastställs löner enligt den nuvarande lönenivån som i regel alltid är högre än minimilönen. Alla befattningar som hört till en tidigare lönepunkt placeras i regel i motsvarande lönegrupp. I AKTA införs en ny bilaga 3 för personalen inom sysselsättningstjänster. I lönegrupperna i den bilagan placeras anställda som överförts från staten eller deltagit i kommunförsöket i enlighet med bilagans tillämpningsområde. I vissa lönegrupper delas befattningarna upp i nya lönegrupper (till exempel i grundläggande uppgifter och uppgifter med mera ansvar), vilka delas in i tre nivåer, vilket ger en större variation av minimilöner.

Syftet med det nya lönesystemet är att skapa ett enhetligt lönesystem där grunderna för lönen är desamma i hela landet och ge de anställda bättre möjlighet till en förutsägbar löneutveckling oberoende av i vilken kommun de arbetar. Arbetsgivaren placerar sina anställda på de nya lönenivåerna. Reformen sänker inte någons lön, men eftersom arbetsgivaren inom en rimlig tid ska samordna lönerna inom en rimlig tid stiger lönen för några anställda.

Reformen påverkar inte de övriga lönedelarna, såsom arbetserfarenhetstillägg eller prestationsbaserade individuella tillägg. Även arbetstidsersättningarna kvarstår oförändrade. Utöver nivålönen kan den anställda få ett nivåtillägg som baserar sig på extra uppgifter eller ansvar. Dessa nivåtillägg ska ersätta de lokalt fastställda uppgiftsrelaterade tilläggen som tidigare betalats. Två nivåtillägg har fastställts på nationell nivå; handledning av studerande och läkemedelsbehandling inom småbarnspedagogiken. Varje kommun beslutar själv om nivån på tilläggen. Andra nivåtillägg och deras belopp avtalas lokalt.

Utvecklingen av lönesystemet finansieras av de lokala pottorna i kommunernas löneutvecklingsprogram som godkändes år 2022. I Pargas stad användes den lokala justeringspotten från 1.6.2025 i sin helhet till de lönegropar som identifierats i samband med att det nya nivålönesystemet infördes. Den lokala justeringspotten på 0,45 % av månadslönen i AKTA är 3 851 €, motsvarande för

UKTA del G är 377 €. De justeringar som gjorts efter förhandlingarna om den lokala justeringspotten betalas retroaktivt från 1.6.2025, men syns i lönespecifikationerna först i oktober 2025.

För att planera och verkställa införandet av det nya nivålönesystemet tillsatte stadsdirektören en lokal lönesättningsgrupp (tjänsteinnehavarbeslut 5/2025). Lönesättningsgruppen leds av HR-chefen, i gruppen ingår också avdelningscheferna och personalens representanter. I den lokala lönesättningsgruppen behandlades tillämpningsfrågor och placering av de anställda på rätt lönenivå. I lönesättningsgruppen kunde man konstatera att de gamla uppgiftsrelaterade lönerna i regel motsvarat arbetsuppgifternas kravnivå. Vissa lönebilagor krävde diskussioner i mindre arbetsgrupper och detaljerade beskrivningar av förmännen för att klargöra frågor som gäller fördelning av extra uppgifter och ansvarsfrågor. Den lokala lönesättningsgruppen behandlade förslag som jobbats fram i mindre arbetsgrupper som koordinerats av HR-chefen.

Den lokala lönesättningsgruppen har utarbetat en lokal tillämpningsanvisning som stöd för förmännen som fastställer nivålöner i samband med rekryteringar. I tillämpningsanvisningen beskrivs de nationella nivåkriterierna per lönegrupp enligt tillämpningsanvisningarna i KT Cirkulär 3/2025 bilaga 4. Om den lokala lönegruppen har avtalat om lokalt fastställda kriterier listas de under punkten "lokalt fastställda kriterier". Om den lokala lönesättningsgruppen ansett det vara ändamålsenligt att dokumentera lokalt fastställda tillämpningsanvisningar listas de under rubriken "lokalt fastställd tillämpningsanvisning". Eventuella lokala nivåtillägg listas under rubriken "lokalt nivåtillägg".

Lokala förhandlingar har hållits för att besluta om det lokala lönesystemets nivålöner (A, B, C) vilka listas i en tabell som uppdateras regelbundet av HR-chefen. Dessutom beslöt man i detta skede att inte införa nivåer över C-nivån samt om de lokala nivåtilläggen och deras €-summa.

I den lokala tillämpningsanvisningen listas också uppgifter som enligt kollektivavtalet inte ska placeras i någon lönegrupp. Dessa kallas befattningar utanför lönegrupperna. Av dem som utför samma eller liknande arbete hos samma arbetsgivare bildas lokala grupper för bedömningen av kunnande och ansvar. 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.

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. Befattningar som avviker från varandra bedöms för sig eller, om det är möjligt, kan man bilda egna grupper av dem.

I samband med att det nya nivålönesystemet tas i bruk ska arbetsgivarens representanter enligt § 19 i lönekapitlet ha en helhetslön. Utöver helhetslönen betalas den anställda inga andra lönedelar enligt lönekapitlet. Tidigare gav avtalet möjlighet att alternativt använda en s.k. normal lönestruktur för arbetsgivarens representanter, men den möjligheten har nu slopats. Lönen i dessa befattningar fastställs alltid som helhetslön. Lönen för arbetsgivarens representanter enligt § 19 i lönekapitlet (avdelningschefer i AKTA-avtalet och HR-chef) ska vara en klumpsumma som bildas genom att nuvarande uppgiftsrelaterade lön, arbetserfarenhetstillägg, individuella tillägg och eventuella andra lönedelar omvandlas till helhetslön genom att lönedelarna slås ihop.

Den lokala lönesättningsgruppen ska sammankallas minst fyra gånger i året efter att det nya lönesystemet tagits i bruk, för att följa upp hur systemet fungerar.

Gruppen kan sammankallas oftare om någon part lokalt ber om det.
Förberedelserna är slutförda och det nya lönesystemet kommer att tas i bruk
1.10.2025 som planerat.

Enligt Pargas stads förvaltningsstadga § 44 ska HR-chefen rapportera regelbundet om lönejusteringar till stadsstyrelsen. Denna redogörelse om ibruktagandet av det nya lönenivåsystemet från 1.10.2025, innehåller en redogörelse över användningen av den lokala justeringspotten 1.6.2025.

Kompletterande material KT Cirkulär 3/2025, bilaga 1

Föredragande Stadsdirektör Tom Simola, tfn 050 558 2270
fornamn.efternamn@pargas.fi

Beslutsförslag Stadsstyrelsen beslutar att ta del av HR-chefens redogörelse gällande ibruktagandet av det nya nivålönesystemet från 1.10.2025 samt rapporteringen gällande justeringspotten från 1.6.2025.

Beslut
