

**Organ****Sammanträdestid****Sammanträdesplats****Ärenden §§****Personalsektionen**

29.5.2023 kl. 15.03-16.26

Stadshuset, Topeliusesplanaden 7

15-38

---

**Beslutande****ordinarie**☒ Frostdahl-Blomqvist Siw, ordförande☒ Frostdahl Steven, vice ordförande § 36, kl. 15.58-☒ Wik Tobias☒ Lindgrén Marlène☐ Holmberg Marika**ersättare**☐ Palm Maria☐ Forsbacka Sabina☐ Pott Henrik☐ Lindvall Mikael☐ Söderlund Ingegerd**Övriga närvarande**

Norrgård Martin, stadsdirektör och föredragande

Wikblad Kristina, personalchef, protokollförare

---

**Elektroniska underskrifter**Siw Frostdahl-Blomqvist  
ordförandeKristina Wikblad  
protokollförare**Elektronisk protokolljustering**

Tobias Wik

Marlène Lindgrén

Det justerade protokollet med anvisning om omprövning och besvär publiceras på [www.nykarleby.fi](http://www.nykarleby.fi) 2.6.2022.

Intygar: Gunilla Widman, avdelningssekreterare

Protokoll 3/2023

Organ Personalsektionen  
Sammanträdestid 29.05.2023 kl. 15:00  
Sammanträdesplats Stadshuset, Topeliusesplanaden 7

Ärenden Sida

25 § Sammanträdet laglighet och beslutförhet .....	1
26 § Val av protokolljusterare .....	2
27 § Godkännande av föredragningslistan .....	3
28 § Allmän löneförhöjning 1.6.2023 .....	4
29 § Engångsarvode i juni 2023 .....	5
30 § Lokal justeringspott AKTA 1.6.2023 .....	6
- Bilaga 1, Protokoll AKTA förhandling .....	8
- Bilaga 2, Cirkulär 6.2023 Kt .....	10
31 § Lokal justeringspott TS 1.6.2023 .....	26
- Bilaga 1, Protokoll TS förhandling .....	28
- Bilaga 2, Protokoll TS förhandling lokal justeringspott .....	30
32 § Lokal justeringspott TIM-AKA 1.6.2023 .....	45
- Bilaga, Cirkulär 13.2023 Kt .....	46
33 § Ersättning för handledning av studerandes obligatoriska praktik .....	59
- Bilaga, Anvisning för betalning av ersättning för handledning av studerande .....	60
34 § Sammanträdesdatum hösten 2023 .....	63
35 § Utnämning av dataskyddsombud .....	64
- Bilaga 1, Utnämning av dataskyddsombud samt ombudens uppgifter och ställning Kommunförbundet .....	65
- Bilaga 2, Anhållan om individuellt tillägg för dataskyddsombud .....	69
36 § Motion, Klädbidrag inom småbarnspedagogiken; SDP förstärkt med KD .....	70
- Bil. Motion, Klädbidrag inom småbarnspedagogiken; SDP förstärkt med KD / Liite Aloite .....	74
37 § Lönetillägg, ekonomidirektör .....	75
38 § Lokal justeringspott UKTA 1.6.2023 .....	76
- Bilaga 1, Protokoll UKTA förhandling .....	78
- Bilaga 2, Protokoll UKTAs förhandlingsgrupp .....	80
- Bilaga 3, Cirkulär 10.2023 Kommunarbetsgivarna .....	82
Anvisning för begäran om omprövning och besvär .....	98

**25 § Sammanträdes laglighet och beslutförhet**

Ordförande öppnar sammanträdet och konstaterar om personalsektionen är lagligt sammankallad och beslutför.

**Personalsektionens beslut:**

Sammanträdet konstaterades vara i laga ordning sammankallat och med hänsyn till antalet ledamöter även beslutfört.

26 § **Val av protokolljusterare**

**Förslag:**

Personalsektionen utser protokolljusterare.  
Protokollet justeras elektroniskt senast 1.6.2023.

**Personalsektionens beslut:**

Till protokolljusterare valdes Tobias Wik och Marlene Lindgren. Protokollet justeras elektroniskt senast 1.6.2023.

\_\_\_\_\_

## 27 § **Godkännande av föredragningslistan**

### **Förslag:**

Personalsektionen godkänner föredragningslistan och beslutar om eventuella tilläggsärenden.

### **Personalsektionens beslut:**

31 § flyttades att behandlas sist.

Föredragningslistan godkändes med ett tilläggsärende 37 §.

---

NKBY/382/01.02.00/2023

28 § **Allmän löneförhöjning 1.6.2023**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 28 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Allmän löneförhöjning 1.6.2023

AKTA

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,2 %. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 2,2 %. För familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem enligt bilaga 12 höjs den uppgiftsrelaterade lönen och det individuella tillägget med 2,3 %.

TS

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,2 %. Det individuella tillägget enligt § 12 och separat tillägget enligt § 14 i TS-22 höjs med 2,2 %.

UKTA

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,02 %. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 2,02 %.

TIM-AKA

Grundtimlönerna, ackordslönerna och de individuella tilläggen höjs 1.6.2023 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast det datum. Förhöjningen är 2,2 %. Arbetserfarenhets- och miljö tilläggen höjs inte.

I Nykarleby stad verkställs utbetalningen av den allmänna löneförhöjningen den 15.6.2023 och för timanställda 22.6.2023.

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Ärendet antecknas för kännedom.

**Personalsektionens beslut:**

Ärendet antecknades för kännedom.

---

NKBY/383/01.02.00/2023

---

**29 § Engångsarvode i juni 2023**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 29 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Till anställda inom samtliga kollektivavtal AKTA, UKTA, TS och TIM-AKA betalas ett engångsarvode på 467 euro. Engångsarvodet betalas 30.6.2023 till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som haft en oavbruten anställning under perioden 2.5.2023 – 31.5.2023. För deltidsanställda betalas arvodet i proportion till deltidsarbetstiden. Som deltidsprocent används den deltidsprocent som gäller 31.5.2023. I AKTA bilaga 5 betalas dessutom ett engångsarvode på 120 euro och i UKTA del G ett engångsarvode på 150 euro. I Nykarleby stad verkställs utbetalningen av engångsarvodet 15.6.2023 och för timanställda 22.6.2023.

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Ärendet antecknas för kännedom.

**Personalsektionens beslut:**

Ärendet antecknades för kännedom.

---



NKBY/384/01.00.01.01/2023

---

**30 § Lokal justeringspott AKTA 1.6.2023**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 30 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Den lokala justeringspotten är totalt 1,9 % av lönesumman inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Den lokala justeringspotten utgör 7 674,54 (1,9 %) av lönesumman i mars 2023 och har beräknats enligt kommunarbetsgivarnas cirkulär 2/2023.

- I. Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 % och ska fördelas:
  - Syftet är först och främst att trygga tillgången på personal
  - Rätta till lokala missförhållanden i lönerna
  - Stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar
  - Se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning står i rätt proportion till de underställdas löner eller lönerna i jämförbara grupper
  - Potten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna
  - Används för höjning av UR-löner och/eller för utbetalning av individuella tillägg eller motsvarande höjningar.
- II. Den lokala justeringspotten enligt programmet för utveckling av kommunens lönestruktur och lönesystem, 1,2 %
  - Utveckla lönerna och lönesystemet
  - Förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft osv
  - Det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än närvarande
  - Främja tillgången på arbetskraft
  - Potten kan riktas till UR-löner och/eller individuella tillägg

I Nykarleby stad förhandlade stadsdirektören, avdelningscheferna, personalchefen och huvudförtroendemännen den 9.5.2023. Under förhandlingen enades man om att:

1. 0,7 % av potten utbetalas som en allmän löneförhöjning
2. 1,2 % av potten fördelas som utjämning av lokala missförhållanden i lönerna och som individuella tillägg
3. Arbetstagarnas representanter hade i övrigt ingen avvikande åsikt.

Arbetsgivaren har tagit emot förslag till fördelning av den lokala justeringspotten (av avdelningsdirektörerna och huvudförtroendemännen) och utformar det slutliga förslaget.

Arbetsgivarens förslag är att potten (7 674,53) fördelas enligt lönebilagorna

1. Utan prissättningskod, höjning av UR-lön till 2 stycken
2. Lönebilaga 1, höjning av UR-lön till 4 st
3. Lönebilaga 2, höjning av UR-lön 1 st
4. Lönebilaga 5, höjning av UR-lön för samtliga med löneinplaceringskod 05VKA070 och 05KOU060, höjning av UR-lön 1 st och individuella tillägg 2 st
5. Lönebilaga 6, höjning av UR-lön 2 st
6. Lönebilaga 8, individuellt tillägg 1 st
7. Lönebilaga 12, ingen utdelning
8. Höjning av språktillägget till 65 euro, 26 st

Bilaga: Protokoll förhandling AKTA lokal justeringspott  
Cirkulär 6/2023 Kommunarbetsgivarna

**4. Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen godkänner fördelningen enligt förslaget.

**5. Personalsektionens beslut:**

Stadsdirektörens förslag godkändes.

---

## PROTOKOLL

Förhandling kring AKTA-avtalets lokala justeringspott **tisdag 9.5.2023 kl 13:00 – 13:49** i stadsstyrelsens rum i Stadshuset.

Närvarande: Simon Ekstrand FOSU, Catarina Östman Tehy, Roger Nynäs JHL, Martin Norrgård, Peter Sjöblom, Kristina Wikblad, Barbro Julin, Esa Högnäsbacka och Helena Nukala-Kronlund

Martin Norrgård fungerade som ordförande, Esa Högnäsbacka som sekreterare.

### **1 § Kommunarbetsgivarnas anvisningar för de lokala justeringspotterna**

Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 % och ska fördelas:

- Syftet är först och främst att trygga tillgången på personal
- Rätta till lokala missförhållanden i lönerna
- Stödja resultat- och produktivetsfrämjande omorganiseringar
- Se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning står i rätt proportion till de underställdas löner eller lönerna i jämförbara grupper
- Potten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna
- Används för höjning av UR-löner och/eller för utbetalning av individuella tillägg eller motsvarande höjningar.

Den lokala justeringspotten enligt programmet för utveckling av kommunens lönestruktur och lönesystem, 1,2 %

- Utveckla lönerna och lönesystemet
- Förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft osv
- Det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än närvarande
- Främja tillgången på arbetskraft
- Potten kan riktas till UR-löner och/eller individuella tillägg

### **2 § Fördelning av den lokala justeringspotten 1.6.2023**

Den lokala justeringspotten utgör 1,9 % av lönesumman i mars 2023. Potten som ska fördelas är 7 674,53 och har beräknats enligt kommunarbetsgivarnas cirkulär 2/2023. Under förhandlingen enades man om att:

1. 0,7 % av potten utbetalas som en allmän löneförhöjning
2. 1,2 % av potten fördelas som utjämning av lokala missförhållanden i lönerna och individuella tillägg
3. Arbetstagarnas representanter hade i övrigt ingen avvikande åsikt.

Arbetsgivaren har tagit emot förslag till fördelningen av den lokala justeringspotten (av avdelningsdirektörerna och huvudförtroendemännen) och utformar det slutliga förslaget.

Personalsektionen besluter i ärendet 29.5.2023 och utbetalningen av potten som utbetalas i samband med junimånads löner.

Nykarleby den 15.5.2023

Martin Norrgård

ordförande

Esa Högnäsbacka

sekreterare



## Avtal

[Hem \(/sv\)](#) > [Avtal \(/sv/avtal\)](#) > [Cirkulär \(/sv/avtal/cirkular\)](#) >

Jämförelsebranschernas inverkan på det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA), lokala justeringspottar och den allmänna förhöjningen inom AKTA  
1.6.2023

[Suomeksi \(/yleiskirjeet/2023/06/verrokkialojen-vaikutukset-kunta-alan-yleiseen-virka-ja-tyoehtosopimukseen-KVTESn-paikalliset-jarjestelyrat-ja-yleiskorotus-1.6.2023-lukien\)](#)  
CIRKULÄR 6/2023 6.4.2023

**Till kommunstyrelserna och samkommunerna**

# Jämförelsebranschernas inverkan på det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA), lokala justeringspottar och den allmänna förhöjningen inom AKTA 1.6.2023

I detta cirkulär redogörs för effekterna av den så kallade stupstocken, dvs. hur kollektivavtalen i vissa branscher påverkar det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (allmän förhöjning, lokal pott, engångsarvode) samt den pott som i juni 2023 fördelas inom utvecklingsprogrammet för kommun- och välfärdssektorn 2022–2027.



Anvisningarna för 2024 ges senare.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med avtalsorganisationerna JAU rf, FOSU rf och SOTE rf och avtalsparterna har nått samförstånd om dess innehåll.

## **1 Hur den så kallade stupstocken påverkar det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA)**

KT och alla huvudavtalsorganisationer har godkänt förhandlingsresultaten 7.3.2023.

KT, JAU rf, FOSU rf och SOTE rf har nått ett förhandlingsresultat enligt klausulen om avtalshöjningarna 2023 och 2024 i underteckningsprotokollen till kollektivavtalen. Underteckningsprotokollen gör det möjligt att justera avtalshöjningarna 1.2.2023 oberoende av tidpunkten eftersom avtalsparterna har haft för avsikt att beakta kostnadseffekten av kollektivavtalen inom vissa branscher i samband med avtalshöjningarna 2023–2024.

Kollektivavtalen är Teknologiindustrins kollektivavtal för arbetare, kollektivavtalet för den kemiska basindustrin och kollektivavtalet för lastbilsbranschen.

### **1.1 Procenttalen för de allmänna förhöjningarna och de lokala justeringspottarna enligt AKTA ändras**

Till de allmänna förhöjningar som avtalats i underteckningsprotokollet 1.6.2023 och 1.6.2024 läggs 0,70 procent år 2023 och 0,77 procent år 2024. Till de lokala



justeringspotter som avtalats i underteckningsprotokollet  
läggs 0,30 procent år 2023 och 0,33 procent år 2024.

## 1.2 Engångsarvode enligt AKTA i juni 2023

Till de anställda som omfattas av AKTA betalas dessutom ett engångsarvode på 467 euro. Engångsarvodet betalas 30.6.2023 till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som haft en oavbruten anställning under perioden 2.5.2023–31.5.2023. För deltidsanställda betalas arvodet i proportion till deltidsarbetstiden. Som deltidsprocent används den deltidsprocent som gäller 31.5.2023.

### **Exempel 1a: Anställningen varar hela granskningsperioden men inte i juni**

Anställningen varar 1.5.2023–31.5.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 100 % under hela granskningsperioden. I juni 2023 betalas engångsarvodet på 467 euro även om anställningen inte längre är i kraft vid tidpunkten för utbetalningen.

### **Exempel 1b: Anställningen varar hela granskningsperioden (i två delar) men inte i juni**

Anställningen varar i två oavbrutna perioder 2.5–8.5.2023 och 9.5–31.5.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 100 % under hela granskningsperioden. I juni 2023 betalas engångsarvodet på 467 euro även om anställningen inte längre är i kraft vid tidpunkten för utbetalningen.

### **Exempel 1c: Anställningen varar hela granskningsperioden, arbetstidsprocenten är 50 %**

Anställningen varar 1.5.2023–31.8.2023 och gäller således



hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 50 % under hela granskningsperioden. Engångsarvudet betalas enligt den arbetstidsprocent som gäller 31.5.2023. I juni 2023 betalas därmed 233,50 euro (50% av 467 euro).

**Exempel 2a: Arbetstidsprocenten ändras under granskningsperioden (t.ex. 100 % => 50 %)**

Anställningen har börjat 1.2.2023 och gäller hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Arbetstidsprocenten på 100 % ändras 8.5.2023 under granskningsperioden till 50 %. Arbetstidsprocenten 31.5.2023 är 50 %. Engångsarvudet betalas enligt den arbetstidsprocent som gäller 31.5.2023. Engångsarvudet är 233,50 euro (50 % av 467 euro).

**Exempel 2b: Arbetstidsprocenten ändras under granskningsperioden (t.ex. 50 % => 100 %)**

Anställningen varar 1.5.2023–31.8.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Arbetstidsprocenten på 50 % ändras under granskningsperioden till 100 %. Arbetstidsprocenten 31.5.2023 är 100 %. Engångsarvudet betalas enligt den arbetstidsprocent som gäller 31.5.2023. Engångsarvudet är 467 euro.

**Exempel 3a: Ledighet utan lön (gäller under hela granskningsperioden)**

Anställningen varar 1.5.2023–31.5.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställda är ledig utan lön hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Trots ledigheten utan lön betalas engångsarvudet på 467 euro i juni 2023.

**Exempel 3b: Sjukfrånvaro, 2/3-lön (AKTA kap. V § 2 mom. 1**





**punkt 2)**

Anställningen har börjat 1.2.2023 och gäller hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 100 % under hela granskningsperioden. Den anställda har sjukfrånvaro 31.5.2023 och under sjukfrånvaron betalas 2/3 av den ordinarie lönen. Trots sjukfrånvaron (2/3) betalas engångsarvodet enligt arbetstidsprocenten (100 %). I juni 2023 betalas därmed 467 euro.

**Exempel 4: Anställningen upphör**

Anställningen varar 1.5.2023–20.5.2023 och gäller således inte hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Inget engångsarvode betalas.

## 2 Lokala justeringspotter 1.6.2023

### 2.1 Den lokala justeringspotten enligt AKTA

Den lokala justeringspotten 1.6.2023 baserar sig på två olika punkter i underteckningsprotokollet till AKTA:

Lokal justeringspott 1.6.2023	Underteckningsprotokollet	Storlek lokal
• Punkt A Den lokala justeringspottens ursprungliga storlek	§ 3 mom. 2 § 6	0,4 p
• Punkt B Tillägg till den lokala justeringspotten (effekten av jämförelsebranscherna)	§ 3 mom. 4 § 6	0,3 p
Storleken på den lokala justeringspotten sammanlagt		0,7 p



Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 (0,4 + 0,3) procent av lönesumman inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn.

Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 A (0,4 %), beslutar arbetsgivaren hur den fördelas.

Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 B (0,3 %), fördelas hälften som en lokal allmän förhöjning (0,15 %) och arbetsgivaren beslutar hur den andra hälften (0,15 %) fördelas. Se punkt 3 Allmän förhöjning 1.6.2023.

Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal.

I KT:s cirkulär 2/2023 finns anvisningar om och exempel på hur den lokala justeringspotten 1.6.2023 beräknas.

### **Fördelning av de lokala justeringspotterna (punkterna A och B)**

När den lokala justeringspotten fördelas är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller det att se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.



Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att den lokala justeringspotten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. De som står utanför lönesättningen betraktas då som en egen grupp.

Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

### **Användning av och förhandlingar om den lokala justeringspotten**

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Till god praxis hör att man då går igenom beräkningsprinciperna tillsammans (se KT:s cirkulär 2/2023) vid den första förhandlingen. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd om den lokala justeringspotten enligt punkt A och B genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.

Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.

### **Utredning om justeringspotten**

Arbetsgivaren ska utan oskäligt dröjsmål ge huvudavtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur justeringspotterna fördelats. I utredningen ska det göras åtskillnad mellan den lokala justeringspotten enligt punkt A (0,4 %) och den lokala justeringspotten enligt punkt B (0,3 %).



## **2.2 Den lokala justeringspotten 1.6.2023 enligt programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027 (1,2 %)**

Utvecklingsprogrammet har behandlats i KT:s cirkulär 15/2022.

Parterna i AKTA har kommit överens om att potten enligt utvecklingsprogrammet år 2023 är en lokal justeringspott. Utgångspunkten för utvecklingsprogrammet är att utveckla lönerna och lönesystemen.

Målet för utvecklingsprogrammet är att inom kommun- och välfärdssektorn förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft, arbetslivskvaliteten och resultaten i serviceproduktionen. Det är meningen att lönesystemen ska ändras så att det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än för närvarande.

Beloppet av den justeringspott som fördelas enligt utvecklingsprogrammet i juni 2023 är 1,2 procent av lönesumman för AKTA. Den lokala justeringspotten kan användas bland annat för att främja tillgången på arbetskraft. Potten kan riktas till de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller individuella tilläggen.

Vad gäller användningen av justeringspotten tillämpas samma förfaranden som i allmänhet vid förhandlingarna om justeringspott. I fråga om de lokala justeringspott



som omfattas av utvecklingsprogrammet ska arbetsgivaren förhandla med representanter för huvudavtalsorganisationerna i fråga för att i mån av möjlighet nå samförstånd. Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av justeringspotten enligt de preciseringar och begränsningar som anges i utvecklingsprogrammet.

Ovan nämnda förhandlingsklausuler om de lokala justeringspotterna för AKTA gäller också vid förhandlingarna om den lokala justeringspotten enligt utvecklingsprogrammet.

### 3 Allmän förhöjning 1.6.2023

Den allmänna förhöjningen 1.6.2023 baserar sig på två olika punkter i underteckningsprotokollet till AKTA:

Allmän förhöjning 1.6.2023	Underteckningsprotokollet	Storl allmä förhö
<ul style="list-style-type: none"><li>• Den allmänna förhöjningens ursprungliga storlek</li></ul>	§ 3 mom. 1	1,5 p
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tillägg till den allmänna förhöjningen (effekten av jämförelsebranscherna)</li></ul>	§ 3 mom. 4	0,7 p
Allmän förhöjning sammanlagt		2,2 p
<i>Bilaga 12: Allmän förhöjning 1.6.2023</i>		<i>sami proc</i>



*\*) Om samförstånd inte nås lokalt om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 B ovan, fördelas hälften som en allmän förhöjning (0,15 %) och arbetsgivaren beslutar hur den andra hälften (0,15 %) fördelas. I så fall är den allmänna förhöjningen på lokal nivå 2,35 (2,2 + 0,15) procent och 2,45 (2,3 + 0,15) procent för bilaga 12.*

*Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom den allmänna förhöjning som anges i tabellen. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet höjs med lika många procent.*

*För familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem enligt bilaga 12 höjs den uppgiftsrelaterade lönen och det individuella tillägget dock med 2,3 procent i stället för 2,2 procent. Se KT:s cirkulär 5/2022 bilaga 8.*

*Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet är 1 746,00 euro från 1.6.2023.*

*De höjda grundlönerna 1.6.2023 i lönebilagorna 1-2, 5-8 och 12 framgår av cirkulärbilaga 1.*

## **4 Ordningsföljden för beräkningen av lönehöjningarna**

Eftersom den allmänna förhöjningen, den lokala justeringspotten och potten för utvecklingsprogrammet träder i kraft vid samma tidpunkt, 1.6.2023, ska alla förhöjningar beräknas separat på lönerna. Beräkningen görs på en lönesumma som inte inkluderar höjningar som görs samtidigt. Se KT:s cirkulär 2/2023.



I exempeltabellen nedan redogörs för i vilken ordning de förhöjningar som träder i kraft vid samma tidpunkt ska läggas till de uppgiftsrelaterade lönerna.

**Exempeltabell:** Hur den allmänna förhöjningen (2,2 %) och justeringspotten (0,7 %) samt potten för utvecklingsprogrammet (1,2 %) höjer den uppgiftsrelaterade lönen.

Uppgiftsrelaterad lön före höjningarna 2 550 €/mån.

Allmän förhöjning enligt punkt 3	Justeringspott enligt punkt 2.1	Pott för utvecklingsprogrammet enligt punkt 2.2	Rätt	Fel
2,20 %			-	-
			2,2 % av 2 550 € = 56,10 €	2,2 % av 2 550 €  = 2 606,10 €
	0,7 % *) (0,4 +0,3)	1,20 %	0,7 % av 2 550 € = 17,85 €	2 606,10 + 0,7 %  = 2 624,34 €
			1,2 % av 2 550 € = 30,60 €	2 624,34 + 1,2 %  = 2 655,83 €



			2 550 € + 56,10 € +	
			17,85 € + 30,60 € = 2	= 2 655,83 €
			654,55 €	

\*) Om det råder enhällighet om justeringspotten på 0,3 %.  
Se punkt 3 Allmän förhöjning 1.6.2023.

## 5 Betalning av justerade löner

Följande principer ska iakttas för de lokala justeringspotter och allmänna förhöjningar som beskrivs ovan.

De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. Hos stora arbetsgivare där dessa tidsfrister av uträkningstekniska skäl inte kan iakttas i fråga om arvoden och tillägg, betalas de första justerade beloppen senast inom tre månader och de retroaktiva förhöjningarna senast inom fyra månader efter ikraftträdandet.

Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter





förhöjningstidpunkten. Förhöjningens effekt på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESGIVARNA KT

Verkställande direktör Markku Jalonen

Förhandlingsdirektör Henrika Nybondas-Kangas

Bilaga 1 De höjda grundlönerna 1.6.2023 i lönebilagorna 1–2, 5–8 och 12



-

De höjda grundlönerna 1.6.2023 i lönebilagorna 1–2, 5–8 och 12 (/sites/default/files/media/document/yleiskirje2306hsr-KVTES-sopimuskorotukset-liite.pdf)



**Heikki Saaristo***ledande arbetsmarknadsombudsman***Telefon:**

+358 9 771 2599

**Mobiltelefon:**

+358 50 456 7640

**E-post:**

Heikki.Saaristo@kt.fi

**Organisation:**

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

**Henrika Nybondas-Kangas***förhandlingsdirektör***Telefon:**

+358 9 771 2100

**Mobiltelefon:**

+358 50 357 4233

**E-post:**

Henrika.Nybondas-Kangas@kt.fi

**Organisation:**

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT



(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)  
(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)  
(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)  
(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)  
(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)



(<https://www.ktlehti.fi/2023/2/>)

## **RÄTTSFALL 1/2023**

### **Förändrad svårighetsgrad och värderingssystemets betydelse**

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/1/forandrad-svarighetsgrad>)

## **AVTAL 5/2022**

### **Det gamla lönesystemet kan inte längre lappas**

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2022/5/det-gamla-lonesystemet-kan-inte-langre-lappas>)

## **AVTAL 6/2020**

### **Anvisningar för beräkning av den lokala justeringspotten**

(<https://www.ktlehti.fi/sv/sv/2020/6/Anvisningar-for-berakning-av-den-lokala-justeringspotten>)

Andra linjen 14, 00530 Helsingfors  
Telefon (växel) 09 771 3000

**Användarvillkor, kakor och dataskydd > (/sv/anvandarvillkor-dataskydd)**

Genvägar

**Cirkulär (/sv/avtal/cirkular)**

**KT:s Linja-tjänsten**  
(<https://linja.kt.fi>)

Samarbetspartner

**Avainta Arbetsgivarna rf**  
(<http://www.avainta.fi>)

**KT-lehti** (<http://www.ktlehti.fi/sv>)

**Tillgänglighetsutlåtande >**  
**([https://www.kt.fi](https://www.kt.fi/sv/tillganglighetsutlatande)**  
**[/sv/tillganglighetsutlatande](https://www.kt.fi/sv/tillganglighetsutlatande))**

**Kuntarekry**  
**(<https://www.kuntarekry.fi/se/>)**

**Respons > ([https://www.kt.fi](https://www.kt.fi/sv/respons)**  
**[/sv/respons](https://www.kt.fi/sv/respons))**

**Respons på tillgängligheten >**  
**([https://www.kt.fi/sv/respons-pa-](https://www.kt.fi/sv/respons-pa-tillgangligheten)**  
**[tillgangligheten](https://www.kt.fi/sv/respons-pa-tillgangligheten))**



NKBY/386/01.00.01.01/2023

---

**31 § Lokal justeringspott TS 1.6.2023**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 31 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Den lokala justeringspotten är totalt 1,9 % av lönesumman inom TS-avtalet. Den lokala justeringspotten utgör 1 630,71 (1,9 %) av lönesumman i mars och har beräknats enligt kommunarbetsgivarnas cirkulär 2/2023.

- I. Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 % och ska fördelas:
  - Syftet är först och främst att trygga tillgången på personal
  - Rätta till lokala missförhållanden i lönerna
  - Stödja resultat- och produktivetsfrämjande omorganiseringar
  - Se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning står i rätt proportion till de underställdas löner eller lönerna i jämförbara grupper
  - Potten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna
  - Används för höjning av UR-löner och/eller för utbetalning av individuella tillägg eller motsvarande höjningar.
- II. Den lokala justeringspotten enligt programmet för utveckling av kommunens lönestruktur och lönesystem, 1,2 %
  - Utveckla lönerna och lönesystemet
  - Förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft osv
  - Det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än närvarande
  - Främja tillgången på arbetskraft
  - Potten kan riktas till UR-löner och/eller individuella tillägg

I Nykarleby stad förhandlade stadsdirektören, avdelningscheferna, personalchefen och huvudförtroendemännen den 9.5.2023. Under förhandlingen enades man om att:

1. 0,7 % av potten utbetalas som en allmän löneförhöjning (600,79)
2. 1,2 % av potten fördelas som utjämning av lokala missförhållanden i lönerna och individuella tillägg (1 029,93)
3. Arbetstagarnas representanter hade i övrigt ingen avvikande åsikt.

Arbetsgivaren har tagit emot förslag till fördelningen av den lokala justeringspotten (av avdelningsdirektören och huvudförtroendemännen) och utformar det slutliga förslaget. Personalsektionen besluter i ärendet 29.5.2023 och utbetalningen av potten som utbetalas i samband med junimånads löner.

Bilaga: Protokoll förhandling TS lokal justeringspott  
Cirkulär 12/2023 Kommunarbetsgivarna

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen godkänner fördelningen enligt förslaget.

**Personalsektionens beslut:**

Stadsdirektörens förslag godkändes.

---

**PROTOKOLL**

Förhandling kring TS-avtalets lokala justeringspott **tisdag 9.5.2023 kl 14:18 – 14:25** i stadsstyrelsens rum i Stadshuset.

Närvarande: Roger Nynäs JHL, Martin Norrgård, Peter Sjöblom, Kristina Wikblad och Esa Högnäsbacka

Martin Norrgård fungerade som ordförande, Esa Högnäsbacka som sekreterare.

**1 § Kommunarbetsgivarnas anvisningar för de lokala justeringspotterna**

Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 % och ska fördelas:

- Syftet är först och främst att trygga tillgången på personal
- Rätta till lokala missförhållanden i lönerna
- Stödja resultat- och produktivetsfrämjande omorganiseringar
- Se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning står i rätt proportion till de underställdas löner eller lönerna i jämförbara grupper
- Potten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna
- Används för höjning av UR-löner och/eller för utbetalning av individuella tillägg eller motsvarande höjningar.

Den lokala justeringspotten enligt programmet för utveckling av kommunens lönestruktur och lönesystem, 1,2 %

- Utveckla lönerna och lönesystemet
- Förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft osv
- Det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än närvarande
- Främja tillgången på arbetskraft
- Potten kan riktas till UR-löner och/eller individuella tillägg

**2 § Fördelning av den lokala justeringspotten 1.6.2023**

Den lokala justeringspotten utgör 1,9 % av lönesumman i mars 2023. Potten som ska fördelas är 1 630,71 och har beräknats enligt kommunarbetsgivarnas cirkulär 2/2023. Under förhandlingen enades man om att:

1. 0,7 % av potten utbetalas som en allmän löneförhöjning (600,79)
2. 1,2 % av potten fördelas som utjämning av lokala missförhållanden i lönerna och individuella tillägg (1 029,93)
3. Arbetstagarnas representanter hade i övrigt ingen avvikande åsikt.

Arbetsgivaren har tagit emot förslag till fördelningen av den lokala justeringspotten (av avdelningsdirektören och huvudförtroendemännen) och utformar det slutliga förslaget. Personalsektionen beslutar i ärendet 29.5.2023 och utbetalningen av potten som utbetalas i samband med junimånads löner.

Nykarleby den 15.5.2023

Martin Norrgård

ordförande

Esa Högnäsbacka

sekreterare





## Avtal

[Hem \(/sv\)](#) > [Avtal \(/sv/avtal\)](#) > [Cirkulär \(/sv/avtal/cirkular\)](#) >

Jämförelsebranschernas inverkan på tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS-22), lokala justeringspotter och den allmänna förhöjningen inom TS-22  
1.6.2023

[Suomeksi \(/yleiskirjeet/2023/12/verrokkialojen-vaikutukset-TS-22-paikalliset-jarjestelyerat-ja-yleiskorotus-1.6.2023-lukien\)](#)  
CIRKULÄR 12/2023    6.4.2023

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

# Jämförelsebranschernas inverkan på tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS-22), lokala justeringspotter och den allmänna förhöjningen inom TS-22 1.6.2023

I detta cirkulär redogörs för effekterna av den så kallade stupstocken, dvs. hur kollektivavtalen i vissa branscher påverkar tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (allmän förhöjning, lokal pott, engångsarvode) samt den lokala justeringspotten och allmänna förhöjningen 1.6.2023 enligt underteckningsprotokollet till TS.



I cirkuläret redogörs dessutom för TS del för den lokala justeringspott som 1.6.2023 fördelas inom utvecklingsprogrammet för kommun- och välfärdssektorn 2022–2027.

Anvisningarna för 2024 ges senare.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med TS-avtalsorganisationerna JAU rf och FOSU rf och avtalsparterna har nått samförstånd om dess innehåll.

## **1 Hur den så kallade stupstocken påverkar tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS-22)**

KT och alla huvudavtalsorganisationer har godkänt förhandlingsresultaten 7.3.2023.

KT, JAU rf, FOSU rf och SOTE rf har nått ett förhandlingsresultat enligt klausulen om avtalshöjningarna 2023 och 2024 i underteckningsprotokollen till kollektivavtalen. Underteckningsprotokollen gör det möjligt att justera avtalshöjningarna 1.2.2023 oberoende av tidpunkten eftersom avtalsparterna har haft för avsikt att beakta kostnadseffekten av kollektivavtalen inom vissa branscher i samband med avtalshöjningarna 2023–2024.

Kollektivavtalen är Teknologiindustrins kollektivavtal för arbetare, kollektivavtalet för den kemiska basindustrin och kollektivavtalet för lastbilsbranschen.



### **1.1 Procenttalen för de allmänna**

# **förhöjningarna och de lokala justeringspottarna enligt TS-22 ändras**

Till de allmänna förhöjningar som avtalats i underteckningsprotokollet 1.6.2023 och 1.6.2024 läggs 0,70 procent år 2023 och 0,77 procent år 2024. Till de lokala justeringspottar som avtalats i underteckningsprotokollet läggs 0,30 procent år 2023 och 0,33 procent år 2024.

## **1.2 Engångsarvode enligt TS-22 i juni 2023**

Till de anställda som omfattas av TS-22 betalas dessutom ett engångsarvode på 467 euro. Engångsarvodet betalas 30.6.2023 till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som haft en oavbruten anställning under perioden 2.5.2023–31.5.2023. För deltidsanställda betalas arvodet i proportion till deltidsarbetstiden. Som deltidsprocent används den deltidsprocent som gäller 31.5.2023.

### **Exempel 1a: Anställningen varar hela granskningsperioden men inte i juni**

Anställningen varar 1.5.2023–31.5.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 100 % under hela granskningsperioden. I juni 2023 betalas engångsarvodet på 467 euro även om anställningen inte längre är i kraft vid tidpunkten för utbetalningen.

### **Exempel 1b: Anställningen varar hela granskningsperioden (i två delar) men inte i juni**

Anställningen varar i två oavbrutna perioder 2.5–8.5.2023 och 9.5–31.5.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 100 % under hela



granskningsperioden. I juni 2023 betalas engångsarvodet på 467 euro även om anställningen inte längre är i kraft vid tidpunkten för utbetalningen.

**Exempel 1c: Anställningen varar hela granskningsperioden, arbetstidsprocenten är 50 %**

Anställningen varar 1.5.2023–31.8.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 50 % under hela granskningsperioden. Engångsarvodet betalas enligt den arbetstidsprocent som gäller 31.5.2023. I juni 2023 betalas därmed 233,50 euro (50% av 467 euro).

**Exempel 2a: Arbetstidsprocenten ändras under granskningsperioden (t.ex. 100 % => 50 %)**

Anställningen har börjat 1.2.2023 och gäller hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Arbetstidsprocenten på 100 % ändras 8.5.2023 under granskningsperioden till 50 %. Arbetstidsprocenten 31.5.2023 är 50 %. Engångsarvodet betalas enligt den arbetstidsprocent som gäller 31.5.2023. Engångsarvodet är 233,50 euro (50 % av 467 euro).

**Exempel 2b: Arbetstidsprocenten ändras under granskningsperioden (t.ex. 50 % => 100 %)**

Anställningen varar 1.5.2023–31.8.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Arbetstidsprocenten på 50 % ändras under granskningsperioden till 100 %. Arbetstidsprocenten 31.5.2023 är 100 %. Engångsarvodet betalas enligt den arbetstidsprocent som gäller 31.5.2023. Engångsarvodet är 467 euro.



**Exempel 3a: Ledighet utan lön (gäller under hela granskningsperioden)**

Anställningen varar 1.5.2023–31.5.2023 och gäller således hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställda är ledig utan lön hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Trots ledigheten utan lön betalas engångsarvodet på 467 euro i juni 2023.

**Exempel 3b: Sjukfrånvaro, 2/3-lön (AKTA kap. V § 2 mom. 1 punkt 2)**

Anställningen har börjat 1.2.2023 och gäller hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Den anställdas arbetstidsprocent är 100 % under hela granskningsperioden. Den anställda har sjukfrånvaro 31.5.2023 och under sjukfrånvaron betalas 2/3 av den ordinarie lönen. Trots sjukfrånvaron (2/3) betalas engångsarvodet enligt arbets-tidsprocenten (100 %). I juni 2023 betalas därmed 467 euro.

**Exempel 4: Anställningen upphör**

Anställningen varar 1.5.2023–20.5.2023 och gäller således inte hela granskningsperioden 2.5.2023–31.5.2023. Inget engångsarvode betalas.

**2 Lokala justeringspotter 1.6.2023**

**2.1 Den lokala justeringspotten enligt TS-22**

Den lokala justeringspotten 1.6.2023 baserar sig på två olika punkter i underteckningsprotokollet till TS-22:

Lokal justeringspott 1.6.2023	Underteckningsprotokollet	Storleken den lokala justerings
-------------------------------	---------------------------	---------------------------------------



<ul style="list-style-type: none"><li>• Punkt A Den lokala justeringspottens ursprungliga storlek</li></ul>	§ 3 mom. 2 § 5	0,4 procent
<ul style="list-style-type: none"><li>• Punkt B Tillägg till den lokala justeringspotten (effekten av jämförelsebranscherna)</li></ul>	§ 3 mom. 4 § 5	0,3 procent
Storleken på den lokala justeringspotten sammanlagt		0,7 procent

Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 (0,4 + 0,3) procent av lönesumman inom tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal.

Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 A (0,4 %), beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 B (0,3 %), fördelas hälften som en lokal allmän förhöjning (0,15 %) och arbetsgivaren beslutar hur den andra hälften (0,15 %) fördelas. I ett sådant fall beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

De lokala justeringspotterna beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal.



I KT:s cirkulär 2/2023 finns anvisningar om och exempel på hur den lokala justeringspotten 1.6.2023 beräknas.

### **Fördelning av de lokala justeringspotterna (punkterna A och B)**

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att de lokala justeringspotterna fördelas så jämnt som möjligt.

De lokala justeringspotterna används för höjning av uppgiftsrelaterade löner utgående från det lokala värderingssystemet för uppgiftsrelaterade löner och för individuella tillägg utgående från det lokala värderingssystemet för individuella tillägg.

### **Användning av och förhandlingar om de lokala justeringspotterna**

Den lokala arbetsgivarens och TS-avtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av de lokala justeringspotterna. Till god praxis hör att man då går igenom beräkningsprinciperna tillsammans (se KT:s cirkulär 2/2023) vid den första förhandlingen. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.

### **Utredning om justeringspotten**

Arbetsgivaren ska utan oskäligt dröjsmål ge TS-avtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur justeringspotterna fördelats. I utredningen ska det göras åtskillnad mellan den lokala justeringspotten enligt punkt A (0,4 %) och den lokala justeringspotten enligt punkt B (0,3 %).



## **2.2 Den lokala justeringspotten 1.6.2023 enligt programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027 (1,2 %)**

Utvecklingsprogrammet har behandlats i KT:s cirkulär 15/2022.

Parterna i TS-22 har kommit överens om att potten enligt utvecklingsprogrammet år 2023 är en lokal justeringspott.

Utgångspunkten för utvecklingsprogrammet är att utveckla lönesättningen och lönesystemen.

Målet för utvecklingsprogrammet är att inom kommun- och välfärdssektorn förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft, arbetslivskvaliteten och resultaten i serviceproduktionen. Det är meningen att lönesystemen ska ändras så att det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än för närvarande.

Beloppet av den justeringspott som fördelas enligt utvecklingsprogrammet i juni 2023 är 1,2 procent av lönesumman för TS-22. Den lokala justeringspotten kan användas bland annat för att främja tillgången på arbetskraft. Potten kan riktas till de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller individuella tilläggen.

Vad gäller användningen av justeringspotten tillämpas samma förfaranden som i allmänhet vid förhandlingarna





om justeringspottar. I fråga om de lokala justeringspottar som omfattas av utvecklingsprogrammet ska arbetsgivaren förhandla med representanter för TS-avtalsorganisationerna i fråga för att i mån av möjlighet nå samförstånd. Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av justeringspotten enligt de preciseringar och begränsningar som anges i utvecklingsprogrammet.

Ovan nämnda förhandlingsklausuler om de lokala justeringspottarna för TS-22 gäller också vid förhandlingarna om den lokala justeringspotten enligt utvecklingsprogrammet.

### 3 Allmän förhöjning 1.6.2023

Den allmänna förhöjningen 1.6.2023 baserar sig på två olika punkter i underteckningsprotokollet till TS-22:

Allmän förhöjning 1.6.2023	Underteckningsprotokollet	Storleken på den allmänna förhöjning
<ul style="list-style-type: none"><li>• Den allmänna förhöjningens ursprungliga storlek</li></ul>	§ 3 mom. 1	1,5 procent
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tillägg till den allmänna förhöjningen (effekten av jämförelsebranscherna)</li></ul>	§ 3 mom. 4	0,7 procent
Allmän förhöjning sammanlagt		2,2 procent *)



*\*) Om samförstånd inte nås lokalt om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 B ovan, fördelas hälften som en allmän förhöjning (0,15 %) och arbetsgivaren beslutar hur den andra hälften (0,15 %) fördelas. I så fall är den allmänna förhöjningen på lokal nivå 2,35 (2,2 + 0,15) procent.*

*Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,2 (1,5 + 0,7) procent.*

*Det individuella tillägget enligt § 12 och separattillägget enligt § 14 i TS-22 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.*

*I deltidsarbete är förhöjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.*

*Minimilönen enligt § 10 i lönekapitlet i TS-22 är 1 746,00 euro från 1.6.2023.*

*De höjda uppgiftsrelaterade minimilönerna i lönegrupperna från 1.6.2023 framgår av cirkulärbilaga 1.*

## **4 Ordningsföljden för beräkningen av lönehöjningarna**

Eftersom den allmänna förhöjningen, den lokala justeringspotten och potten för utvecklingsprogrammet träder i kraft vid samma tidpunkt, 1.6.2023, ska alla förhöjningar beräknas separat på lönerna. Beräkningen görs på en lönesumma som inte inkluderar höjningar som



görs samtidigt. Se KT:s cirkulär 2/2023.

I exempeltabellen nedan redogörs för i vilken ordning de förhöjningar som träder i kraft vid samma tidpunkt ska läggas till de uppgiftsrelaterade lönerna.

Exempeltabell över ordningsföljden vid beräkningen: hur den allmänna förhöjningen (2,2 %) och justeringspotten (0,7 %) samt potten för utvecklingsprogrammet (1,2 %) höjer den uppgiftsrelaterade lönen.

Uppgiftsrelaterad lön före höjningarna 2 550 €/mån.

Allmän förhöjning enligt punkt 3	Justeringspott enligt punkt 2.1	Pott för utvecklingsprogrammet enligt punkt 2.2	Rätt	Fel	Observera
2,20 %	0,7 % *) (0,4 +0,3)	1,20 %	-  2,2 % av 2 550 € = 56,10 €  0,7 % av 2 550 € = 17,85 €  1,2 % av 2 550 € = 30,60 €	-  2,2 % av 2 550 € = 2 606,10 €  2 606,10 + 0,7 % = 2 624,34 €  2 624,34 + 1,2 %	Höjningarna ska inte beräknas på en lön som inte har höjts med en förhöjning som överskrider kostnaden för höjningen. Se KT:s cirkulär 2/2023.



				= 2 655,83	
				€	
			2 550 € + 56,10		
			€ + 17,85 €	= 2 655,83	
			+30,60 € = 2	€	
			654,55 €		

\*) Om det råder enhällighet om justeringspotten på 0,3 %.  
Se punkt 3 Allmän förhöjning 1.6.2023.

## 5 Betalning av justerade löner

Följande principer ska iakttas för de lokala justeringspotter och allmänna förhöjningar som beskrivs ovan.

De justerade lönerna, arvoden och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. Hos stora arbetsgivare där dessa tidsfrister av uträkningstekniska skäl inte kan iakttas i fråga om arvoden och tillägg, betalas de första justerade beloppen senast inom tre månader och de retroaktiva förhöjningarna senast inom fyra månader efter ikraftträdandet.

Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten.



Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter förhöjningstidpunkten. Förhöjningens effekt på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESGIVARNA KT

Verkställande direktör Markku Jalonen

Förhandlingschef Anne Kiiski

Bilaga 1 De höjda uppgiftsrelaterade minimilönerna i lönegrupperna i TS-22 från 1.6.2023



-

[De höjda uppgiftsrelaterade minimilönerna i lönegrupperna i TS-22 från 1.6.2023 \(/sites/default/files/media/document/Yleiskirje2312hsr-TS-22-peralauta-liite1.pdf\)](/sites/default/files/media/document/Yleiskirje2312hsr-TS-22-peralauta-liite1.pdf)



**Heikki Saaristo***ledande arbetsmarknadsombudsman***Telefon:**

+358 9 771 2599

**Mobiltelefon:**

+358 50 456 7640

**E-post:**

Heikki.Saaristo@kt.fi

**Organisation:**

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

## Tidskriften Kuntatyöntäjä

<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt><https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt><https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt><https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt><https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt><https://www.ktlehti.fi/2023/2>**RÄTTSFALL 1/2023****Förändrad svårighetsgrad och värderingssystemets  
betydelse**

<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/1/forandrad-svarighetsgrad>

## **AVTAL 5/2022**

### **Det gamla lönesystemet kan inte längre lappas**

---

<https://www.ktlehti.fi/sv/2022/5/det-gamla-lonesystemet-kan-inte-langre-lappas>

## **AVTAL 6/2020**

### **Anvisningar för beräkning av den lokala justeringspotten**

---

<https://www.ktlehti.fi/sv/sv/2020/6/Anvisningar-for-berakning-av-den-lokala-justeringspotten>

Andra linjen 14, 00530 Helsingfors  
Telefon (växel) 09 771 3000

**Användarvillkor, kakor och  
dataskydd > ([/sv/anvandavillkor-  
dataskydd](/sv/anvandavillkor-dataskydd))**

**Tillgänglighetsutlåtande >**  
**([https://www.kt.fi](https://www.kt.fi/sv/tillganglighetsutlatande)**  
**</sv/tillganglighetsutlatande>)**

**Respons > ([https://www.kt.fi](https://www.kt.fi/sv/respons)**  
**</sv/respons>)**

**Respons på tillgängligheten >**  
**([https://www.kt.fi/sv/respons-pa-  
tillgangligheten](https://www.kt.fi/sv/respons-pa-tillgangligheten))**

Genvägar

**Cirkulär (</sv/avtal/cirkular>)**

**KT:s Linja-tjänsten**  
**(<https://linja.kt.fi>)**

Samarbetspartner

**Avainta Arbetsgivarna rf**  
**(<http://www.avainta.fi>)**

**KT-lehti (<http://www.ktlehti.fi/sv>)**

**Kuntarekry**  
**(<https://www.kuntarekry.fi/se/>)**



NKBY/387/01.00.01.01/2023

---

**32 § Lokal justeringspott TIM-AKA 1.6.2023**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 32 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Den lokala justeringspotten är 1,9 % och beräknas på medeltimlönen 2022/II och 2023/I för de med tillsvidareanställning

Den lokala justeringspotten ska fördelas:

- Syftet är först och främst att trygga tillgången på personal
- Rätta till lokala missförhållanden i lönerna
- Stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar
- Potten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna
- Används för höjning av grundlöner och/eller för utbetalning av individuella tillägg eller motsvarande höjningar.

I Nykarleby stad förhandlade tekniska direktören, avdelningscheferna, personalchefen och huvudförtroendemannen 23.5.2023. Man enades om att potten fördelas på individuella tillägg. Förslagen presenteras på personalsektionens möte 29.5.2023.

Bilaga: Cirkulär 13/2023 Kommunarbetsgivarna

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen tar del av förslaget och besluter i ärendet.

**Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen godkände att den lokala justeringspotten fördelas på individuella tillägg. Förslagen på personnivå var inte färdigställda till mötet, de delges personalsektionen när de är klara.

---





## Sopimukset

[Etusivu \(/\)](#) > [Sopimukset \(/sopimukset\)](#) > [Yleiskirjeet \(/sopimukset/yleiskirjeet\)](#) >

Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön palkantarkistukset kesäkuussa 2023

YLEISKIRJE 13/2023    6.4.2023

Kunnanhallituksille ja kuntayhtymille

# Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön palkantarkistukset kesäkuussa 2023

Tässä yleiskirjeessä selostetaan sekä kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) 2022–2025 allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaisesti sovittujen että virka- ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 kohdassa 3.5. sovittujen yleiskorotusten ja paikallisten järjestelyerien sekä kertapalkkion toteuttaminen (ks. KT:n yleiskirje 15/2022).

Palkantarkistusten kustannusvaikutus on 4,09 prosenttia, mutta se vaihtelee eri kunnissa ja kuntayhtymissä riippuen henkilöstörakenteesta.



	<b>1.6.2023</b> <b>Yleiskorotus</b>	<b>1.6.2023</b> <b>mennessä</b> <b>neuvoteltavat</b> <b>paikalliset erät</b>	<b>Kesäkuun</b> <b>viimeisen</b> <b>palkanmaksun</b> <b>yhteydessä</b>
TTES allekirjoitus- pöytäkirja 3 § 1 mom.	1,5 %		
TTES allekirjoitus- pöytäkirja 3 § 3 mom.	0,7 %		
TTES allekirjoitus- pöytäkirja 3 § 2 mom.		0,4 % työnantaja päättää tarvittaessa	
TTES allekirjoitus- pöytäkirja 3 § 3 mom.		0,3 % *)	
Palkkauksen kehittämisen ohjelman kohta 3.5.		1,2 % työnantaja päättää tarvittaessa	



TTES			Kertapalkkio
allekirjoitus- pöytäkirja 3 § 3 mom.			467 €
Yhteensä	2,2 (+0,15) %	1,9 (- 0,15) %	467 €

\*) Jos ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen, puolet (0,15 %) jaetaan yleiskorotuksena perustuntipalkkoihin ja muusta osasta (0,15 %) päättää työnantaja.

## 1 Yleiskorotukset 1.6.2023 lukien

Palkkoja korotetaan 1.6.2023 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksilla, joiden suuruus on yhteensä 2,2 prosenttia.

Yleiskorotukset toteutetaan siten kuin jäljempänä kohdassa 3 todetaan.

## 2 Paikalliset järjestelyerät 1.6.2023 lukien

Paikallisilla järjestelyerillä korotetaan palkkoja 1.6.2023 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Paikallisesti neuvotellaan ja jaetaan sekä TTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 2 momentissa sovittu 0,4 prosentin suuruinen että virka- ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman kohdassa 3.5. sovittu 1,2 prosentin suuruinen järjestelyerä (ks. KT:n yleiskirje 15/2022).



Jos em. paikallisten yhteensä 1,6 prosentin suuruisten erien jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Menettely erien laskemisesta ja neuvottelemisesta on selostettu jäljempänä kohdassa 5.

Lisäksi paikallisesti neuvotellaan ja jaetaan TTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 § 3 momentin mukaisesti sovittu 0,3 prosentin suuruinen järjestelyerä.

Jos paikallisen 0,3 prosentin suuruisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet (0,15 %) jaetaan yleiskorotuksena perustuntipalkkoihin ja muusta osasta (0,15 %) päättää työnantaja.

Muutoin menetellään siten kuin kohdassa 5 on selostettu.

### 3 Yleiskorotus 1.6.2023 lukien

Perustuntipalkkoja, henkilökohtaista lisää, ja urakkapalkkoja korotetaan 1.6.2023 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien siten kuin jäljempänä todetaan.

Työkokemuslisiä tai työolosuhdelisiä ei koroteta.

### Perustuntipalkat ja nuorten palkka 1.6.2023 lukien

Perustuntipalkkojen sekä nuorten työntekijöiden palkat määräytyvät ja henkilökohtaisia perustuntipalkkoja korotetaan 1.6.2023 lukien seuraavasti:

Palkkaryhmä	€/tunti	Perustuntipalkan korotus snt/tunti
-------------	---------	---------------------------------------



I	A	13,93–15,95	37
	B	12,43–14,43	34
	C	11,50–12,92	31
II	A	10,98–11,92	28
	B	10,76–11,44	28
III		10,43–11,13	24
IV		9,71	24
O		9,92	22
Nuorten alle 18 v.		9,12–9,34	22
työntekijöiden			
palkat			

Vammaisten työllistymistyötä tekevän perustuntipalkka on työkyvyn vajausta vastaavassa suhteessa alempi kuin edellä mainitun mukaisesti korotettu täysi perustuntipalkka.

## Urakkapalkkaus 1.6.2023 lukien

Urakkapalkkoja, lukuun ottamatta yksityisen alan hinnoitteluja, korotetaan keskimäärin 2,0 prosenttia. Työajan lyhentämisjärjestelmän vuoksi yksityisalan, metsäalaa lukuun ottamatta, kulloinkin voimassa olevien asianomaisen työehtosopimuksen urakkahinnoittelujen perusteella ansaittuja palkkoja maksetaan 4,6 prosentilla korotettuna. TTES:n liitteen 4 osaurakkahinnoittelun tavoiteansioita korotetaan 2,0 prosenttia.



Tavoiteansiot 1.6.2023 lukien, euroa/tunti

Taso I	17,75–21,98
Taso II	15,89–19,66
Taso III	15,26–17,90
Taso IV	14,60–17,05
Taso V	13,58–15,81
Taso VI	12,38–14,38

## Henkilökohtainen lisä 1.6.2023 lukien

Henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosenttia, kuitenkin vähintään 1 sentillä.

## 4 Keskituntiansion tarkistaminen

Palkantarkistusten vaikutuksesta työehtosopimuksen 35 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin vuosineljänneksien keskituntiansioihin on sovittu seuraavasti:

Vuoden 2022 III vuosineljänneksen perusteella laskettuja keskituntiansioita korotetaan yhteensä 2,7 prosenttia, koska em. neljänneksen laskemisen jälkeen on toteutettu sekä keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 lukien että yleiskorotus 1.6.2023.

Vuoden 2022 IV vuosineljänneksen ja kuluvaan vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota korotetaan yhteensä 2,2 prosenttia, ja kuluvaan vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota korotetaan yhteensä 1,46 prosenttia.

Näin korotettuja keskituntiansioita käytetään samasta ajankohdasta alkaen kuin edellä mainittu yleiskorotus on tullut voimaan.



**KTA:ta korotetaan takautuvasti**

Kesä-heinäkuu 2023	2022/III	2,2 %	+ 0,5 (1.10.2022 korotus, joka on jo voitu huomioida)
	2023/I	2,2 %	
Elo-lokakuu 2023	2022/IV	2,2 %	
	2023/II	1,46 %	
Marraskuu 2023– tammikuu 2024	2023/I	2,2 %	
	2023/III	ei koroteta	
Helmi-huhtikuu 2024	2023/II	1,46 %	
	2023/IV	ei koroteta	
Toukokuu 2024	2023/ I ja	ei koroteta	
	2023/III		

## 5 Paikallisten järjestelyerien menettelyt

### Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen mahdollisimman tasapuolisesti eri palkkaryhmissä.

### Paikallisten järjestelyerien laskeminen

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien TTES:n 35



§:n mukaisten keskituntiansioiden summasta. Touko-  
kesäkuussa 2023 laskennassa käytetään vuoden 2022  
kolmannen ja vuoden 2023 ensimmäisen vuosineljänneksen  
keskituntiansioita, joita ei ole korotettu siten kuin edellä  
kohdassa 4 on selostettu.

### **Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely**

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestön  
edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien  
käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa  
henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä  
mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla  
tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi  
osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

### **Selvitys järjestelyerien käytöstä**

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille  
kirjallinen selvitys siitä, miten järjestelyerät on jaettu.

## **6 Kertapalkkio**

Työntekijälle maksetaan kesäkuun viimeisen palkanmaksun  
yhteydessä 467 euron suuruinen kertapalkkio, mikäli hänen  
työsuhteensa alkaa viimeistään 2.5.2023 ja on  
yhdenjaksoisesti voimassa vähintään 31.5.2023 saakka.

Osa-aikatyössä kertaerä on samassa suhteessa alempi kuin  
osa-aikatyö on täyttä työaikaa alempi 31.5.2023.

## **7 Vuoden 2024 palkantarkistukset**

TTES:n allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n mukaisten sekä virka-  
ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan  
palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan





kehittämisohjelman 2023–2027 kohdassa 3.5. sovittujen palkantarkistusten toteuttamisesta vuonna 2024 annetaan tarkemmat tiedot myöhemmin.

Palkkausjärjestelmän ja muiden sopimusmääräysten kehittämisestä neuvotellaan 1.2.2024 mennessä, ja mahdollisista muutoksista aiheutuviin sopimuskorotuksiin tai -muutoksiin annetaan tieto 1.3.2024 mennessä (ks. KT:n yleiskirje 15/2022).

TTES:n allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n mukaan 1.6.2024 palkkoja korotetaan 1,5 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,4 % suuruisella paikallisella järjestelyerällä.

Samasta ajankohdasta lukien palkkoja korotetaan 0,77 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,33 % suuruisella paikallisella järjestelyerällä.

Lisäksi 1.6.2024 lukien palkkoja korotetaan 0,6 % suuruisella paikallisella järjestelyerällä (ks. KT:n yleiskirje 15/2022).

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Markku Jalonen

Neuvottelujohtaja Anne Kiiski



## Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta koskevat kysymykset

**Sähköposti:**

ttes@kt.fi

**Organisaatio:**

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT  
Yleiset palvelussuhdeasiat

**Suvi Kämäri**

*johtava työmarkkina-asiamies*

**Puhelin:**

+358 9 771 2381

**Matkapuhelin:**

+358 50 527 1097

**Sähköposti:**

Suvi.Kamari@kt.fi

**Organisaatio:**

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT

**Juha Raunio**

*työmarkkinalakimies*

**Puhelin:**

+358 9 771 2142



**Matkapuhelin:**

+358 50 518 1491

**Sähköposti:**

Juha.Raunio@kt.fi

**Organisaatio:**

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

**Hanne Ojanperä**

*työmarkkinalakimies*

**Puhelin:**

+358 9 771 2283

**Matkapuhelin:**

+358 50 526 6182

**Sähköposti:**

Hanne.Ojanpera@kt.fi

**Organisaatio:**

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

## KT-lehti

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2023/5/vanhempainvapaat-voi-nyt-jakaa-tasapuolisesti>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2023/5/vanhempainvapaat-voi-nyt-jakaa-tasapuolisesti>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2023/5/vanhempainvapaat-voi-nyt-jakaa-tasapuolisesti>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2023/5/vanhempainvapaat-voi-nyt-jakaa-tasapuolisesti>)



jakaa-tasapuolisesti)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2023/5/vanhempainvapaat-voi-nyt-jakaa-tasapuolisesti>)



(<https://www.ktlehti.fi/2022/5>)

## **OIKEUSTAPAUKSET 1/2023**

### **Vaativuuden muutos ja arviointijärjestelmän merkitys**

(<https://www.ktlehti.fi/2023/1/tehtavan-vaativuuden-muutos>)

## **TILASTOT 6/2021**

### **Palkka- ja tilastokäsitteet tutuiksi**

(<https://www.ktlehti.fi/2021/6/palkka-ja-tilastokasitteet-tutuiksi>)

## **TILASTOT 5/2021**

### **Kuntasektorin kokonaisansion keskiarvo on valtakunnan keskitasoa**

(<https://www.ktlehti.fi/2021/5/kuntasektorin-kokonaisansion-keskiarvo-on-valtakunnan-keskitasoa>)

Toinen linja 14, 00530 Helsinki  
Puhelin (vaihe) 09 771 3000

Käyttöehdot, evästeet ja tietosuoja  
> ([/kayttoehdot-tietosuoja](#))

Saavutettavuusseloste >  
([/saavutettavuusseloste](#))

Pikalinkit

Yleiskirjeet ([/sopimukset](#)  
[/yleiskirjeet](#))

KT:n Linja-palvelu (<http://linja.kt.fi>)

Muita sivustoja

Avaintyöntajat Avainta ry  
(<http://www.avainta.fi>)

KT-lehden verkkosivut  
(<https://www.ktlehti.fi/>)

Kuntarekry

**Palaute > (<https://www.kt.fi>**

**(<https://www.kuntarekry.fi/>)**

**/palaute)**

**Saavutettavuuspalaute >**

**(/saavutettavuuspalaute)**

**Asiakirjajulkisuus >**

**([https://www.kt.fi/kt-](https://www.kt.fi/kt-organisaationa/asiakirjajulkisuus-tietosuoja-saavutettavuus)**

**organisaationa/asiakirjajulkisuus-**

**tietosuoja-saavutettavuus)**



NKBY/388/01.02.00/2023

---

**33 § Ersättning för handledning av studerandes obligatoriska praktik**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 33 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

I AKTA avtalet har för § 9 mom 1 punkt 3.2 om uppgiftsrelaterade löner fogats en text om arbetsplatshandledare. Med arbetsplatshandledare avses en befattning där läroavtalsstuderande och andra studerande handleds och stöds i praktiskt arbete eller praktik. Arbetsgivaren bör säkerställa att den arbetstid som används för arbetsplatshandledning är tillräcklig och att arbetsplatshandledaren har kompetens för handledningsuppgiften.

I Nykarleby stad har utarbetats en anvisning för betalning av ersättning för handledning av studerande. Anvisningen gäller från 1.6.2023 och samtidigt bör det säkerställas tillräcklig arbetstid för skötsel av uppgiften.

Beslutet delges stadens förmän, Intran och löneadministrationen

Bilaga: Anvisning för betalning av ersättning för handledning av studerande

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen godkänner anvisningen för ersättning av handledning av studerande.

**Personalsektionens beslut:**

Stadsdirektörens förslag godkändes.

---

## **ANVISNING OM BETALNING AV ERSÄTTNING FÖR HANDEDNING AV STUDERANDES OBLIGATORISKA PRAKTIK FÖR PERSONAL SOM OMFATTAS AV AKTA, TS OCH TIM-AKA**

Nykarleby stad som arbetsgivare, erbjuder studerande praktikplatser. Praktiken har både den studerande och Nykarleby stad nytta av. Att vi tar emot studeranden skapar och upprätthåller en god arbetsgivarimage. Studeranden tillför ofta ny energi till arbetsgemenskapen, nya synvinklar och den nyaste branschkunskapen. Genom att erbjuda studerande praktikplatser kan vi också anta att det underlättar kommande rekryteringar, då branschens kunniga har fått bekanta sig med Nykarleby stads organisation och arbetsmetoder.

Att ta emot studerande betyder i praktiken, att en arbetstagare ibland tar ansvar för en studerandes handledning och vägledning. Arbetstagaren bör se detta ses som en positiv och utvecklande sak, som är till nytta för arbetstagaren och den egna yrkeskunskapen – ofta kan en arbetstagare som handleder studerande samtidigt uppdatera sitt eget yrkeskunnande.

Genom att fungera som handledare har den anställda också möjlighet att lära sig nya saker om sitt arbete och kan av studeranden få de nyaste verksamhetsmodellerna för arbetet.

Då en studerande kommer på praktik skall det på förhand utses en handledare. Som handledare kan en arbetstagare fungera som har tillräckliga kunskaper och färdigheter för att kunna handleda studeranden under praktiken. Det är viktigt, att den utsedda handledaren tillsammans med studeranden går igenom praktikens målsättningar och de olika arbetsuppgifterna.

### **1. Tillämpning**

Denna anvisning tillämpas på person anställd i Nykarleby stad som är handledare för:

- Studerande på yrkeshögskolenivå eller andra stadiets utbildning och som gör sin obligatoriska praktikperiod
- Läroavtalsstuderande eller
- Praktikanter från högskolor (högre högskoleexamen)

AKTA, kapitel II Löner 9 §, punkt 3.2; Vid bestämningen av lönen för en arbetsplatshandledare beaktas handledningsuppgiftens inverkan på arbetets svårighetsgrad.

### **2. Handledarens ersättning för handledning av studerande på yrkeshögskolenivå eller andra stadiets utbildning, yrkespraktik**

Det kan förekomma situationer, då en arbetstagare tar mera ansvar för studerandens handledning och då avser vi situationer där man målinriktat lär ut yrkesfärdigheter. Det är då frågan om praktisk yrkesspecifik praktik. I denna form av praktik handleds studeranden av handledaren i det dagliga yrkesspecifika yrkesfärdigheterna. Tex praktik inom

småbarnspedagogik och grundläggande undervisningen, vid vilken handledaren övervakar yrkesprov, utvärderar, dagligen följer upp och handleder. Denna form av handledning ökar uppgiftens svårighetsgrad. Om handledningen inte beaktats i arbetstagarens arbetsbeskrivning eller i den uppgiftsrelaterade lönen, skall till den anställda, under handledningstiden, utbetalas en ersättning med anledning av ändring av uppgiftens svårighetsgrad.

- Till handledaren betalas en handledningsersättning som är 5 euro/utförd handledningsdag (skift)

- Handledningsersättning kan fås för en studerande per gång. Om en studerande har två deltidshandledare á 4 timmar, delas ersättningen så att vardera får 2,50 /handledningsdag.

- Vid yrkesprov eller examensprov där studeranden påvisar sin yrkeskunskap, betalas en handledningsersättning på 5 euro/dag. Under en dag kan flera yrkesprov utföras.

- För den handledare som förbereder och utvärderar studerandens praktik reserveras arbetstid.

- För handledning under 4 timmar betalas ingen ersättning.

- För handledning av studerande som arbetar som vikarie i anställningsförhållande, betalas ingen ersättning.

- Förmannen ansvarar för att handledardagarna antecknas i en excelblankett (bilaga)

Ersättning för handledningsdagar utbetalas för hela den tid under vilken den anställda fungerar som handledare.

- Efter varje månad gör förmannen ett tjänstemannabeslut, i vilket det framgår den handledarersättning som skall utbetalas samt delger beslutet till lönetjänsterna.

### **3. Handledarens ersättning för handledning av studerande i läroavtal**

- För läroavtal där avtalseleven avlägger en grundexamen och där avtalet är minst fyra veckor långt, betalas till den person som utsetts till handledare en månadsersättning på 40 euro/månad.

- Om det utses flera handledare som delar handledningsuppgiften, betalas ersättningen i proportion till fördelningen av uppgiften.

- För läroavtal som leder till specialyrkesexamen betalas ingen handledarersättning, eftersom prestationerna är knutna till den anställdas egna egentliga arbetsuppgifter, som arbetsgivaren/förmannen också i vanliga fall följer med.

### **4. Handledarens ersättning för handledning av praktikant vilken studerar för en högre**



## högskoleexamen

Huvudansvaret för handledningen ligger alltid på undervisningsenhetens handledare. Staden Jakobstads anställdas roll som handledare för studeranden är här mycket begränsad – rollen för den anställda är närmast att se till att praktiken hålls inom de givna ramarna och målsättningarna. Utgångspunkten för denna handledning är att det rör sig om en uppgift som ingår i varje anställds grunduppgift, dvs att ge råd och introduktion i vardagligt arbete. I detta fall är det således inte frågan om att målinriktat lära ut ett yrkeskunnande. Detta höjer enligt AKTA inte arbetsuppgiftens svårighetsgrad. I AKTA, TS eller UKTA finns inte definierat att det för detta ändamål betalas någon separat ersättning till arbetstagaren. Sådana situationer kan vara tex då en anställd i egenskap av sakkunnig, handleder högskolestuderanden under en praktikperiod.

- För denna typ av handledning betalas ingen ersättning

NKBY/389/00.02.00/2023

---

**34 § Sammanträdesdatum hösten 2023**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 34 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Enligt Nykarleby stads förvaltningsstadga § 127 besluter organ om tid och plats för sina sammanträden.

Ett sammanträde hålls också när organets ordförande anser det påkallat eller majoriteten av ledamöterna i organet gör en framställning till ordföranden om att ett sammanträde ska hållas för behandling av angivet ärende. Ordföranden bestämmer då när sammanträdet hålls.

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen besluter om sammanträdesdatum för hösten 2023.  
Beslutet delges förvaltningsavdelningen.

**Personalsektionens beslut:**

Sammanträdesdatum fastställdes enligt följande:

Måndag 4.9.2023 kl 15:00

Måndag 23.10.2023 kl 15:00

---

NKBY/390/01.01.00.00/2023

---

**35 § Utnämning av dataskyddsombud**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 35 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Enligt EU:s allmänna dataskyddsförordning ska varje kommun utse ett dataskyddsombud. Den som är dataskyddsombud kan vara anställd inom organisationen eller sköta uppgifterna på grundval av ett tjänsteavtal. Dataskyddsombudet får vi sidan om sina dataskyddsuppgifter utföra också andra uppgifter och uppdrag, bara de inte leder till en intressekonflikt. Dataskyddsombudet ska väljas av yrkesmässiga kvalifikationer och, i synnerhet, sakkunskap om lagstiftning och praxis som gäller dataskydd.

Beslutet delges förvaltningschefen, kommunikationskoordinatören och lönesekreteraren (E.N)

Bilaga:

- Utnämning av dataskyddsombud
- Anhållan om individuellt tillägg för dataskyddsombud

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

1. Kommunikationskoordinatören utses till dataskyddsombud i Nykarleby stad från 1.6.2023.
2. Dataskyddsombudet beviljas ett individuellt tillägg på 200 euro i månaden för skötsel av uppgiften
3. Förvaltningschefen upprättar ett dokument där det framkommer dataskyddsombudets ansvar och arbetsuppgifter, dokumentet bifogas kommunikationskoordinatörens arbetsbeskrivning.

**Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen godkände stadsdirektörens förslag.

---

Cirkulär 6/2018, 16.8.2018, Saija Haapalehto

## Utnämning av dataskyddsbud samt ombudens uppgifter och ställning

Enligt EU:s allmänna dataskyddsförordning ska varje kommun utse ett dataskyddsbud.

Dataskyddsförordningen innehåller detaljerade bestämmelser om dataskyddsbudets ställning och uppgifter. Också EU:s expertgrupp WP 29 (Article 29 Working Party) har gett närmare anvisningar om dataskyddsbuden (länk i slutet av cirkuläret).

Detta cirkulär behandlar dataskyddsbudens uppgifter, rättigheter och skyldigheter samt den lagstiftning som gäller utnämningen av dataskyddsbud.

Närmare upplysningar

E-postservice: [forvaltningsjuristerna@kommunforbundet.fi](mailto:forvaltningsjuristerna@kommunforbundet.fi)

Saija Haapalehto, jurist, tfn 050 567 0862

Ritva Liivala, arbetsmarknadsjurist, KT Kommunarbetsgivarna, tfn 050 357 4227

Tarja Krakau, jurist, tfn 050 571 0018

Riitta Myllymäki, ledande jurist, tfn 050 349 5460

Tuula Seppo, sakkunnig, tfn 050 428 8255

Ida Sulin, ledande jurist, tfn 050 563 3023

### Utnämning av dataskyddsbud

Enligt den allmänna dataskyddsförordningen ska vissa personuppgiftsansvariga och personuppgiftsbiträden utnämna ett dataskyddsbud. Skyldigheten gäller alla myndigheter och offentliga organ. Det innebär att varje kommun och samkommun ska utnämna ett dataskyddsbud.

Skyldigheten att utnämna ett dataskyddsbud gäller i princip inte kommunens dottersammanslutningar, eftersom de inte är myndigheter såsom kommunen. Utöver aktörer inom den offentliga sektorn gäller skyldigheten att utnämna dataskyddsbud också andra aktörer. Det är fråga om aktörer vars kärnverksamhet består av sådan behandling av personuppgifter som kräver regelbunden och systematisk övervakning av de registrerade i stor omfattning eller vars kärnverksamhet består av behandling i stor omfattning av särskilda kategorier av personuppgifter eller personuppgifter som rör fällande domar i brottmål och överträdelser. Om någon av dessa förutsättningar gäller kommunens dottersammanslutning är den enligt förordningen skyldig att utnämna ett dataskyddsbud.

Trots att dataskyddsförordningen inte uttryckligen kräver att ett dataskyddsbud utnämns, kan det ändå vara ändamålsenligt för organisationerna att frivilligt utnämna ett ombud. Om organisationen utnämner ett dataskyddsbud frivilligt tillämpas dataskyddsförordningens bestämmelser om utnämningen och om ombudets ställning och uppgifter på samma sätt som i en situation där utnämningen är obligatorisk.

Dataskyddsförordningen ger möjlighet till olika alternativ i utnämningen av dataskyddsbud.

Dataskyddsbudet kan vara gemensamt för hela kommunkoncernen. Flera kommuner kan också utnämna ett gemensamt dataskyddsbud med beaktande av kommunernas organisationsstruktur och storlek. Den som är dataskyddsbud kan vara anställd inom organisationen eller sköta uppgifterna på grundval av ett tjänsteavtal. Varje verksamhetsställe ska dock lätt kunna kontakta dataskyddsbudet. Om ett dataskyddsbud verkar inom flera organisationer gäller det att se till att ombudet har faktiska möjligheter att sköta uppgiften inom alla organisationer. Kommunen kan också ha flera dataskyddsbud.

Dataskyddsbudet ska utnämnas på grundval av yrkesmässiga kvalifikationer och, i synnerhet, sakkunskap om lagstiftning och praxis som gäller dataskydd. Det är en fördel om personen är insatt i organisationens administrativa regler och förfaranden. Förordningen ställer dock inga krav på dataskyddsbudets yrkesmässiga kvalifikationer.

Den personuppgiftsansvarige ska offentliggöra dataskyddsbudets kontaktuppgifter och meddela dessa till dataombudsmannens byrå. Ombudets kontaktuppgifter (postadress, telefonnummer och/eller e-postadress) bör offentliggöras så att de registrerade och dataombudsmannens byrå lätt kan nå

dataskyddsombudet. Vid behov kan också andra kommunikationskanaler användas för kommunikation med allmänheten. Det lönar sig att sprida dataskyddsombudets kontaktuppgifter också inom organisationen.

## Dataskyddsombud inom social- och hälsovården

Inom social- och hälsovården har det funnits bestämmelser om dataskyddsansvariga (= dataskyddsombud) på lagnivå sedan år 2007. Lagen om elektronisk behandling av klientuppgifter inom social- och hälsovården (159/2007) och lagen om elektroniska recept (61/2017) förutsätter att varje aktör som tillhandahåller social- och hälsovårdstjänster samt apoteken och FPA utnämner ett dataskyddsombud. Den nationella lagstiftningen anger inte uttryckligen vilken utbildning eller yrkesbeteckning ett dataskyddsombud inom social- och hälsovården ska ha.

De ovan nämnda aktörerna ska också i fortsättningen ha egna dataskyddsombud. Också dataskyddsombuden inom social- och hälsovården omfattas av förordningens bestämmelser om dataskyddsombud.

## Uppgifter

I enlighet med artikel 39.1 i förordningen ska dataskyddsombudet ge den registeransvarige och anställda som behandlar personuppgifter råd i dataskyddsfrågor. Dataskyddsombudet ska se till att förordningen iakttas och att det informeras och ges utbildning om dataskydd inom organisationen. Ombudet ska ge råd i samband med konsekvensbedömningarna och fungera som kontaktpunkt för tillsynsmyndigheten.

I artikel 39.1 finns det en förteckning över de uppgifter som dataskyddsombudet åtminstone ska ha. Den personuppgiftsansvarige kan ge dataskyddsombudet också andra uppgifter i anknytning till organisationens dataskyddsarbete, till exempel att föra ett register över all behandling av personuppgifter.

Dataskyddsombudet ska vid utförandet av sina uppgifter ta vederbörlig hänsyn till de risker som är förknippade med behandling av personuppgifter, med beaktande av behandlingens art, omfattning, sammanhang och syften.

Dataskyddsombudets arbetsuppgifter ska anges i arbetsavtalet eller i tjänsteförordnandet, om det är fråga om en tjänst. Dessutom ska dataskyddsombudet beroende på anställningens art iakttä antingen de skyldigheter som föreskrivs för arbetstagare i arbetsavtalslagen eller för tjänsteinnehavare i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

## Ställning

Dataskyddsombudet har en oberoende ställning och får inte ta emot instruktioner som gäller utförandet av uppgifterna enligt förordningen. Dataskyddsombudet ska rapportera direkt till den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets högsta förvaltningsnivå. Dataskyddsombudet har tystnadsplikt i sitt arbete i enlighet med EU-lagstiftningen eller den nationella lagstiftningen.

Dataskyddsombudet ska på ett adekvat sätt och i tillräckligt god tid involveras i behandlingen och utvecklingen av alla frågor som gäller skyddet av personuppgifter, till exempel när informationssystem planeras eller utvecklas. Enligt förordningen ska ombudet ges tillräckliga resurser samt tillgång till personuppgifter och behandlingsförfaranden. Ombudet behöver också få tillräcklig inskolning och utbildning för att upprätthålla sin sakkunskap.

Dataskyddsombudet får inte avsättas eller bli föremål för sanktioner av den personuppgiftsansvarige eller personuppgiftsbiträdet för att ha utfört sina uppgifter som dataskyddsombud. Sanktioner kan vara till exempel att dataskyddsombudet ges en varning eller går miste om en befordran eller att befordran fördröjs. Det kan också vara fråga om att ombudet hindras i sin karriärsutveckling eller går miste om förmåner som andra anställda får. Sanktionerna behöver inte realiseras. Det räcker med hot om sanktioner, förutsatt att de används som straff för att dataskyddsombudet utfört sina uppgifter.

Dataskyddsombudet kan avsättas om ledningen fattar ett sådant beslut i vanlig ordning, på de villkor som gäller alla andra anställda och uppdragstagare enligt lagstiftningen om anställningsförhållanden eller avtals- eller strafflagstiftningen.

## Skötsel av andra arbetsuppgifter samt intressekonflikter

Dataskyddsbudet får vid sidan av sina dataskyddsuppgifter utföra också andra uppgifter och uppdrag, bara de inte leder till en intressekonflikt. Det betyder framför allt att dataskyddsbudet inte kan ha en sådan ställning i organisationen att ombudet ska fastställa ändamålen med och metoderna för behandlingen av personuppgifter. Eftersom varje organisation har en egen organisationsstruktur måste intressekonflikter granskas från fall till fall.

Allmänt taget kan man anse att till exempel ledande poster (t.ex. kommundirektör, förvaltningsdirektör, ekonomidirektör, ledande sakkunnigläkare, personaldirektör eller direktör för datateknisk avdelning) kan ge upphov till intressekonflikter i organisationen, men det samma gäller också uppgifter på lägre nivå i organisationsstrukturen, om det i uppgifterna ingår att fastställa ändamålen med och metoderna för behandlingen av uppgifter.

## Ansvar

Dataskyddsbudet ansvarar inte personligen för att den allmänna dataskyddsförordningen inte iakttagits. Det är alltid den personuppgiftsansvarige och/eller personuppgiftsbiträdet som ansvarar för att bestämmelserna om dataskydd iakttas.

Om den personuppgiftsansvarige eller personuppgiftsbiträdet fattar beslut som inte är förenliga med den allmänna dataskyddsförordningen och dataskyddsbudets råd, är det önskvärt att dataskyddsbudet ges möjlighet att framföra sin avvikande åsikt till högsta ledningen och beslutsfattarna. Vid eventuella meningsskiljaktigheter lönar det sig att dokumentera orsakerna till att dataskyddsbudets råd inte följs.

Dataskyddsförordningen tar inte ställning till om en myndighets dataskyddsbud ska stå i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. En tidsbegränsad anställning ska enligt både arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare ha en grund som beror på arbetets art (t.ex. vikariat, skötsel av en vakant tjänst eller säsongsbetonat arbete). Eftersom dataskyddsbudets arbete är bestående till sin natur kan bara en tillsvidare gällande anställning komma i fråga.

I 12 kap. 1 § 3 mom. i arbetsavtalslagen sägs att en arbetstagare som uppsåtligt eller av oaktsamhet i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada ska ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen. Arbetstagarens skadeståndsskyldighet kan inte utvidgas genom arbets- eller kollektivavtal.

Bestämmelser om skadeståndsskyldigheten för tjänsteinnehavare finns i skadeståndslagen. Enligt 4 kap. 2 § i skadeståndslagen är en tjänsteman enligt de grunder som nämns i 4 kap. 1 § ansvarig för den skada som tjänstemannen i sin tjänst vållar genom fel eller försummelse.

WP29-gruppens anvisningar om dataskyddsbud (på finska):

<https://tietosuoja.fi/euroopan-tietosuojaneuvoston-ohjeet>

Dataombudsmannens sidor:

<https://tietosuoja.fi/sv/>

EU:s allmänna dataskyddsförordning:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

Kommunförbundets webbsidor om dataskyddsförordningen:

<https://www.kommunforbundet.fi/sakkunnigtjanster/juridik/offentlighet-och-dataskydd/dataskyddsförordning>

FINLANDS KOMMUNFÖRBUND

Hanna Tainio  
vice verkställande direktör

Saija Haapalehto  
jurist

Kommunförbundets sakkunniga som kan ge mer information

Page URL:

<https://www.kommunforbundet.fi/cirkular/2018/utnamning-av-dataskyddsombud-samt-ombudens-uppgifter-och-stallning>



## ANHÅLLAN OM INDIVIDUELLT TILLÄGG

## Anhållan om individuellt tillägg för dataskyddsombud

Förvaltningschefen anhåller om att införa ett individuellt till stadens dataskyddsombud. Tillägget föreslås vara tillsvidare under förutsättning att personen handhar uppgiften som dataskyddsombud. Flyttas ansvarsuppgiften till en annan person flyttas även tillägget.

Enligt EU:s allmänna dataskyddsförordning ska varje kommun utse ett dataskyddsombud. Den som är dataskyddsombud kan vara anställd inom organisationen eller sköta uppgifterna på grundval av ett tjänsteavtal. Dataskyddsombudet får vid sidan av sina dataskyddsuppgifter utföra också andra uppgifter och uppdrag, bara de inte leder till en intressekonflikt (intressekonflikt uppstår om t.ex. kommundirektör, förvaltningsdirektör, ekonomidirektör, personaldirektör eller direktör för datateknisk avdelning är dataskyddsombud).

Dataskyddsombudet ska väljas av yrkesmässiga kvalifikationer och, i synnerhet, sakkunskap om lagstiftning och praxis som gäller dataskydd. Det är en fördel om personen är insatt i organisationens administrativa regler och förfaranden. Förordningen ställer dock inga krav på dataskyddsombudets yrkesmässiga kvalifikationer.

I enlighet med artikel 39.1 i förordningen ska dataskyddsombudet ge den registeransvarige och anställda som behandlar personuppgifter råd i dataskyddsfrågor. Dataskyddsombudet ska se till att förordningen iakttas och att det informeras och ges utbildning om dataskydd inom organisationen. Ombudet ska ge råd i samband med konsekvensbedömningarna och fungera som kontaktpunkt för tillsynsmyndigheten. Dataskyddsombudet ska i tillräckligt god tid involveras i behandlingen och utvecklingen av alla frågor som gäller skyddet av personuppgifter, till exempel när informationssystem planeras eller utvecklas. Därtill ska dataskyddsombudet föra register över all behandling av personuppgifter. Den personuppgiftsansvarige kan ge dataskyddsombudet också andra uppgifter i anknytning till organisationens dataskyddsarbete.

På basen av denna information föreslås Johan Svenlin i egenskap som kommunikationskoordinator beviljas ett individuellt tillägg under tiden som han handhar uppgiften som dataskyddsombud. Tillägget föreslås till 200 €/månad med start 1.6.2023.

23.05.2023

Anna Käcko-Englund

förvaltningschef





NKBY/121/00.05.00/2022

---

36 § **Motion, Klädbidrag inom småbarnspedagogiken; SDP förstärkt med KD**

---

Tidigare behandling:

Stadsfullmäktige 17.2.2022, 9 §

Stadsstyrelsen 15.3.2022, 51 §

Nämnden för utbildning och småbarnspedagogik 13.09.2022, 84 §

Stadsstyrelsen 17.10.2022, 210 §

Stadsfullmäktige 17.11.2022, 59 §

Stadsfullmäktige 17.2.2022, 9 §

Anna Caldén m.fl. inlämnade en motion om klädbidrag till personal inom småbarnspedagogik

Bilaga Motion, Klädbidrag till personal inom småbarnspedagogik

**Stadsfullmäktiges beslut:**

Motionen överfördes till stadsstyrelsen för beredning.

\_\_\_\_\_

Stadsstyrelsen 15.3.2022, 51 §

Bilaga Motion, Klädbidrag till personal inom småbarnspedagogik

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Motionen överförs till nämnden för utbildning och småbarnspedagogik för vidare beredning.

**Stadsstyrelsens beslut:**

Stadsstyrelsen besluter att ärendet överförs till nämnden för utbildning och småbarnspedagogik för vidare behandling.

\_\_\_\_\_

Nämnden för utbildning och småbarnspedagogik 13.09.2022, 84 §

Beredning: Chef för småbarnspedagogik Helena Nukala-Kronlund

En motion om klädbidrag till personal inom småbarnspedagogiken har överförs till nämnden för utbildning- och småbarnspedagogik. Undertecknarna skriver

att Nykarleby stad vill arbeta för personalens välmående och tillgången på ändamålsenliga kläder för arbetet hör till en god arbetsgivarpolitik. Med motionen vill undertecknarna att personalen inom småbarnspedagogiken får ett klädbidrag om 100€/anställd/år.

Personalen inom småbarnspedagogiken jobbar mycket utomhus i mer eller mindre påfrestande väderleksförhållanden med vilket kräver extra utrustning. Men även inomhus slits kläderna. Det finns i dagens läge inget krav på skyddskläder för personal inom småbarnspedagogiken.

Klädbidrag till personalen kunde endera ges årligen som en personlig kostnadsersättning eller som arbetskläder som arbetsgivaren beslutar om.

Till personalen inom småbarnspedagogiken hör familjedagvårdare i eget hem, daghemspersonal samt ledare i morgon- och eftermiddagsverksamheten. Personalstyrkan är ca. 100. I Nykarleby innebär detta en kostnad om ca. 10.000€/år.

Bilaga: Motion, Klädbidrag till personal inom småbarnspedagogik

**Chef för småbarnspedagogik Helena Nukala-Kronlunds förslag:**

Nämnden för utbildning- och småbarnspedagogik överlämnar följande utlåtande:

- En personlig kostnadsersättning för arbetskläder ges. Kostnaderna för klädbidraget behöver komma som ett tillägg till småbarnspedagogikens budgetram då det inte finns möjlighet att omdisponera inom den egna budgeten.
- Exakta regler och direktiv för erhållandet av ersättning uppgörs av personalsektionen.
- Kostnadsersättningen för arbetskläder skulle ges från år 2023

Föreslår att motionen härmed är besvarad och att nämnden för utbildning och småbarnspedagogik omfattar svaret och sänder det vidare till stadsstyrelsen och fullmäktige för godkännande.

**Beslut:** Godkändes enligt förslag.

Stadsstyrelsen 17.10.2022, 210 §

Bilaga: Motion, Klädbidrag till personal inom småbarnspedagogik

Beredning: Stadsdirektör Martin Norrgård

Den inlämnade motionen har diskuterats under nämnden för utbildning och småbarnspedagogiks möte den 13.09.2022. Efter diskussion har nämnden gett ett förslag där en kostnadsersättning för kläder ges från och med 2023.

Förslaget kräver dock, precis som det i nämndens beslutsförslag framkommer, att det under rådande budgetramar inte finns möjlighet att ta in klädbidraget utan en höjning av rådande ramar. Likaså behöver mer exakta regler och direktiv för erhållandet av en personlig kostnadsersättning för kläder göras ifall staden går in för att ge personalen inom småbarnspedagogik ett bidrag i framtiden.

Det rådande ekonomiska läget för staden och den osäkra ekonomiska framtiden ger inte i nuläget utrymme för en ökning av de gällande budgetramarna. Det är av större prioritet att se till att försöka hålla den nuvarande verksamheten på befintlig nivå.

Staden kan i ett senare skede beakta motionen och det utlåtande nämnden givit om den ekonomiska situationen så möjliggör.

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Stadsstyrelsen föreslår för stadsfullmäktige att motionen är färdigt behandlad.

**Stadsstyrelsens beslut:**

Stadsstyrelsen beslöt i enlighet med stadsdirektörens förslag.

---

Stadsfullmäktige 17.11.2022, 59 §

Bilaga: Motion, Klädbidrag till personal inom småbarnspedagogik

**Stadsfullmäktiges beslut:**

Stadsfullmäktige konstaterar motionen besvarad i och med att medel för klädbidrag ingår i budgeten för 2023.

---

Personalsektionen 29.5.2023, 36 §

Beredning: stadsdirektör Martin Norrgård

Medel för klädbidrag inom småbarnspedagogiken ingår i budget 2023. Enligt nämnden för utbildning och småbarnspedagogiks beslut bör exakta regler och direktiv uppgöras av personalsektionen.

Den föreslagna summan per anställd uppgår till 100 €. För att summan ska kunna utnyttjas så effektivt som möjligt är det mer fördelaktigt för de anställda om arbetsgivaren står för inköpet av kläder. Alternativet skulle i annat fall vara att

ge summan som engångskompensation varpå avdrag av skatt i så fall tillkommer arbetstagaren. En jämförelse med övriga kommuner som gått in för modellen med klädbidrag visar också att de anställda har större nytta av bidraget då arbetsgivaren står för inköpet. Förslagsvis får personalen komma med egna önskemål för inköp varpå arbetsgivaren gör själva klädbeställningen.

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen ger i uppdrag till chefen för småbarnspedagogik att ansvara för en beställning och inköp av kläder enligt daghemspersonalens önskemål och behov.

**Personalsektionens beslut:**

Stadsdirektörens förslag godkändes.

---

## Klädbidrag till personal inom småbarnspedagogiken

Personalens välmående är något Nykarleby stad vill arbeta för och genom praktiska åtgärder kan vi på ett enkelt sätt förbättra vardagen. Att trygga tillgången på ändamålsenliga kläder för arbetet hör till en god arbetsgivarpolitik och vi anser att personalen inom småbarnspedagogiken är värd denna förmån. Att arbeta utomhus i väder och vind kräver rätt utrustning och även kläderna som används inomhus slits när de behöver tvättas ofta. Personalen ska må bra när de vistas utomhus med barnen och genom ett klädbidrag ges alla likvärdiga förutsättningar till det.

Med denna motion vill vi att personalen inom småbarnspedagogiken får ett klädbidrag på 100 euro/ anställd/ år.

Nykarleby 17.2.2022

**SDP förstärkt med KD**

Majvor Grönroos  
Jana Bullman

Anna Caldeén

Heidi Ball

NKBY/399/01.02.00/2023

---

**37 § Lönetillägg, ekonomidirektör**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 37 §

Beredning: stadsdirektör Martin Norrgård

Enligt Nykarleby stads förvaltningsstadga är ekonomidirektören ställföreträdande för stadsdirektören. Stadsdirektören har av stadsstyrelsen beviljats lagstadgad ledighet under januari och maj månad 2023. Det föreslås att ekonomidirektören erhåller ett lönetillägg av engångskaraktär för den tillhörande perioden. Beslutet delges ekonomidirektören och lönesekreterare (E.N)

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen fastställer ett lönetillägg av engångskaraktär för ekonomidirektören.

**Personalsektionens beslut:**

Personalsektionen beviljar ett lönetillägg på 400 € per period, totalt 800 €.

---

NKBY/385/01.00.01.01/2023

---

**38 § Lokal justeringspott UKTA 1.6.2023**

---

Personalsektionen 29.5.2023, 38 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Den lokala justeringspotten är totalt 1,9 % av lönesumman inom UKTA-avtalet. Den lokala justeringspotten utgör 10 037,69 (1,9 %) av lönesumman i mars 2023 och har beräknats enligt kommunarbetsgivarnas cirkulär 2/2023.

- I. Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 % och ska fördelas:
  - Syftet är först och främst att trygga tillgången på personal
  - Rätta till lokala missförhållanden i lönerna
  - Stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar
  - Se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning står i rätt proportion till de underställdas löner eller lönerna i jämförbara grupper
  - Potten fördelas så jämlikt som möjligt mellan de olika lönebilagorna
  - Används för höjning av UR-löner och/eller för utbetalning av individuella tillägg eller motsvarande höjningar.
- II. Den lokala justeringspotten enligt programmet för utveckling av kommunens lönestruktur och lönesystem, 1,2 %
  - Utveckla lönerna och lönesystemet
  - Förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft osv
  - Det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än närvarande
  - Främja tillgången på arbetskraft
  - Potten kan riktas till UR-löner och/eller individuella tillägg

I Nykarleby stad förhandlade stadsdirektören, avdelningscheferna, personalchefen, chef för småbarnspedagogik, bildningsekonomen och huvudförtroendemännen den 0.5.2023. Under förhandlingen enades man om att:

1. 0,7 % av potten utbetalas som en allmän löneförhöjning (3 698,10)
2. 1,2 % av potten fördelas som värderingsdelar och individuella tillägg (6 339,59)
3. Potten fördelas mellan Del G, småbarnspedagogik och undervisningspersonal enligt lönesummorna (bilaga)
4. Arbetstagarernas representanter hade i övrigt ingen avvikande åsikt.

Arbetsgivaren har tagit emot förslag till fördelningen av den lokala justeringspotten (av avdelningsdirektören, chef för småbarnspedagogik och huvudförtroendemännen) och utformar det slutliga förslaget. Personalsektionen besluter i ärendet 29.5.2023 och utbetalningen av potten som utbetalas i samband med junimånads löner.

Bilaga: Protokoll förhandling UKTA lokal justeringspott  
Protokoll UKTA:s förhandlingsgrupp  
Cirkulär 10/2023

**Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:**

Personalsektionen godkänner förhandlingsresultatet.

**Personalsektionens beslut:**

Marlene Lindgren anmälde jäv, orsak; närstående i familjekretsen och avlägsnade sig från mötet under behandlingen av ärendet.

Stadsdirektörens förslag godkändes. Paragrafen förklarades omedelbart justerad.

---



## PROTOKOLL

Förhandling kring UKTA-avtalets lokala justeringspott **tisdag 9.5.2023 kl 14:00 – 14:14** i stadsstyrelsens rum i Stadshuset.

Närvarande: Simon Ekstrand FOSU, Catarina Östman Tehy, Roger Nynäs JHL, Martin Norrgård, Peter Sjöblom, Barbro Julin, Helena Nukala-Kronlund, Kristina Wikblad och Esa Högnäsbacka

Martin Norrgård fungerade som ordförande, Esa Högnäsbacka som sekreterare.

### 1 § Kommunarbetsgivarnas anvisningar för de lokala justeringspotterna

Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 % och ska fördelas:

- Syftet är först och främst att trygga tillgången på personal
- Rätta till lokala missförhållanden i lönerna
- Stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar
- Se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning står i rätt proportion till de underställdas löner eller lönerna i jämförbara grupper
- Potten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna
- Används för höjning av UR-löner och/eller för utbetalning av individuella tillägg eller motsvarande höjningar.

Den lokala justeringspotten enligt programmet för utveckling av kommunens lönestruktur och lönesystem, 1,2 %

- Utveckla lönerna och lönesystemet
- Förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft osv
- Det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än närvarande
- Främja tillgången på arbetskraft
- Potten kan riktas till UR-löner och/eller individuella tillägg

### 2 § Fördelning av den lokala justeringspotten 1.6.2023

Den lokala justeringspotten utgör 1,9 % av lönesumman i mars 2023. Potten som ska fördelas är 10 037,69 och har beräknats enligt kommunarbetsgivarnas cirkulär 2/2023. Under förhandlingen enades man om att:

1. 0,7 % av potten utbetalas som en allmän löneförhöjning (3 698,10)
2. 1,2 % av potten fördelas som värderingsdelar och individuella tillägg (6 339,59)
3. Pottorna fördelas mellan Del G, småbarnspedagogik och undervisningspersonal enligt lönesummorna (bilaga)
4. Arbetstagarnas representanter hade i övrigt ingen avvikande åsikt.

Arbetsgivaren har tagit emot förslag till fördelningen av den lokala justeringspotten (av avdelningsdirektören, chef för småbarnspedagogik och huvudförtroendemännen) och

utformar det slutliga förslaget. Personalsektionen besluter i ärendet 29.5.2023 och utbetalningen av potten som utbetalas i samband med junimånads löner.

Bilaga: Lokaljusteringspott UKTA

Nykarleby den 15.5.2023

Martin Norrgård

ordförande

Esa Högnäsbacka

sekreterare

## UKTA:s förhandlingsgrupp

Tidpunkt 12.5.2023 kl. 13.00-15.15

Plats: stadshuset

Närvarande Teresia Tötterman-Engström, bildningsdirektör, ordförande

Simon Ekstrand, huvudförtroendeman FOSU

Gun-May Liljedahl, NLF: representant

Barbro Julin, bildningsekonom, sekreterare

## § 1 Mötet öppnades

## § 2 Fördelning av den lokala justeringspotten 1.6.2023

Lokala justeringspotten 1.6.2023: 0,4 % samt 0,3 % från effekten av jämförelsebranscherna, motsvarar 2 939,01 €/månad. 1,2 % enligt programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem, motsvarande 5 038,31 €. Totalt 1,9 % motsvarande 7 977,32 €/månad beräknad på utbetalda UKTA lärarlöner i mars 2023.

UKTA:s förhandlingsgrupp föreslår att 0,7 % (2 939,01 €) fördelas på samtliga anställda inom UKTA (minst 3 månaders anställningar) och 1,2 % (5 038,31 €) fördelas på VAS-tillägg och individuella tillägg.

## § 3 Komplettering av befintliga värderingsdelar för UKTA från och med 1.6.2023

- Komplettering av ersättning åt klassföreståndare att gälla klassföreståndare för åk 2 och åk 5 samt förskollärare. Ifall klassföreståndare för dessa årskurser kommer med i UKTA-avtalet skall summan omfördelas.  
Ersättning 105,86 €/månad
- Komplettering av individuella tillägg till att omfatta ytterligare 10 lärare inom åk 7-9 och gymnasiet, alternativt höja nivån på befintligt individuellt tillägg.  
Förhandlingsgruppens kriterier och värderingsdelar för fastställande individuella tillägg bifogas protokollet.  
Ersättning 108,22 €/månad (nivå 1)
- Komplettering av ersättning för verktygsskötsel  
*Utökat ansvar för materialanskaffning och mentorskap för andra användare av de tekniska slöjdsalarna*  
Ersättning (tillägg) 20 €/månad, total ersättning 180,34 €/månad
- Komplettering av ersättning för utmanande arbetsmiljö att gälla lärare som undervisar i baracker samt i tegelbyggnaden, samt höja månadsarvodet till 80 €/månad.  
Lärare hör ha minst 50 % av sin undervisning i berörda lärmiljöer  
Ersättning 80 €/månad

§ 4 Förslag till nya värderingsdelar för UKTA från och med 1.6.2023

- Ersättning till lärare med ansvar för Erasmus+ projekt  
Ansvariga lärare har tidigare fått ersättning från "handväskan", som nu är tömd.  
Ersättning 50 €/månad
- Ersättning åt lärare för mentorskap för uppföljning av skolfrånvaro (Wilma Allert).  
Betalas åt 4 lärare.  
Ersättning 60 €/månad
- Mentorskap för skrivande skola åk 1-6  
Betalas åt 6 lärare inom åk 1-6  
Ersättning 127,01 €/månad
- Ersättning för ansvar och mentorskap för Seminariesalens digitala utrustning (ljus och ljud)  
Ersättning 50 €/månad

§ 5 Mötet avslutades

Teresia Tötterman-Engström

Bildningsdirektör

Ordförande

Simon Ekstrand

huvudförtroendeman FOSU

Gun-May Liljedahl

NLF:s representant

Barbro Julin

bildningsekonom

Sekreterare



## Avtal

[Hem \(/sv\)](#) > [Avtal \(/sv/avtal\)](#) > [Cirkulär \(/sv/avtal/cirkular\)](#) >

Inverkan av jämförelsebranscherna och det protokoll som upprättats av KT, FOSU rf och JAU rf 8.6.2022 på UKTA, lokala justeringspotter och den allmänna förhöjningen inom UKTA 1.6.2023

[Suomeksi \(/yleiskirjeet/2023/10/verrokkialojen-vaikutukset-OVTES-paikalliset-erat-ja-yleiskorotus-1.6.2023-lukien\)](#)  
CIRKULÄR 10/2023 6.4.2023

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

# Inverkan av jämförelsebranscherna och det protokoll som upprättats av KT, FOSU rf och JAU rf 8.6.2022 på UKTA, lokala justeringspotter och den allmänna förhöjningen inom UKTA 1.6.2023

I detta cirkulär redogörs för effekterna av den så kallade stupstocken, dvs. hur kollektivavtalen i vissa branscher påverkar tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal (allmän förhöjning, lokal pott, engångsarvode) samt sommarens potter enligt det så kallade utvecklingsprogrammet för kommun- och välfärdssektorn 2022–2027.



Dessutom redogörs för det engångsarvode inom UKTA del G

som fördelas enligt det protokoll som upprättats av KT, FOSU rf och JAU rf 8.6.2022. Närmare information om detta protokoll finns i KT:s cirkulär 9/2023.

Anvisningarna för 2024 ges senare.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med FOSU rf och avtalsparterna har nått samförstånd om dess innehåll.

## **1 Hur den så kallade stupstocken och det protokoll som upprättats 8.6.2022 påverkar tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA)**

KT och alla huvudavtalsorganisationer har godkänt förhandlingsresultaten 7.3.2023.

KT, JAU rf, FOSU rf och SOTE rf har nått ett förhandlingsresultat enligt klausulen om avtalshöjningarna 2023 och 2024 i underteckningsprotokollen till kollektivavtalen. Un-derteckningsprotokollen gör det möjligt att justera avtalshöjningarna 1.2.2023 oberoende av tidpunkten eftersom avtalsparterna har haft för avsikt att beakta kostnadseffekten av kollektivavtalen inom vissa branscher i samband med avtalshöjningarna 2023–2024.

Kollektivavtalen är Teknologiindustrins kollektivavtal för arbetare, kollektivavtalet för den kemiska basindustrin och kollektivavtalet för lastbilsbranschen.



### **1.1 Procenttalen för den allmänna**

# **förhöjningen och de lokala justeringspotterna enligt UKTA ändras**

Till den allmänna förhöjningen 1.6.2023 som avtalats i underteckningsprotokollet läggs 0,7 procent.

Till den allmänna förhöjningen 1.6.2024 som avtalats i underteckningsprotokollet läggs 1.5.2024 en allmän förhöjning på 0,77 procent.

Till de lokala justeringspottar som avtalats i underteckningsprotokollet läggs 0,30 procent år 2023 och 0,33 procent år 2024.

## **1.2 Engångsarvoden enligt UKTA i juni 2023**

### **1.2.1 Engångsarvode enligt UKTA i juni 2023**

Till de anställda som omfattas av UKTA betalas dessutom ett engångsarvode på 467 euro. Engångsarvodet betalas 30.6.2023 till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som haft en oavbruten anställning under perioden 2.5.2023–31.5.2023. För deltidsanställda betalas arvodet i proportion till deltidsarbetstiden. Som deltidsprocent används den deltidsprocent som gäller 31.5.2023.

På engångsarvodena till personalen inom UKTA tillämpas exemplen i AKTA-cirkuläret 6/2023, som gäller bland annat oavbruten anställning, deltidsarbete och ändring av arbetstidsprocenten under maj månad, ledighet utan lön eller sjukfrånvaro med partiell lön.

Hos en och samma arbetsgivare betalas engångspotten endast en gång och eventuella överskridningar av arbetstiden på heltid höjer inte engångsarvodet, dvs.



engångsarvodet är högst 467 euro. Till exempel får lärare i del C ett engångsarvode på högst 467 euro även om årsarbetstiden överstiger 1500 timmar. Å andra sidan får de ett partiellt engångsarvode endast i situationer där antalet timmar underskrider 1500.

### **Beräkning av engångsarvodet för lärare på deltid:**

För deltidsanställda tjänsteinnehavare/timlärare i huvudsyssla är engångspotten mindre i samma proportion som arbetstiden är kortare än full ordinarie arbetstid enligt avtalet. I arbetstid som baserar sig på undervisningsskyldighet räknas antalet undervisningstimmar som hör till undervisningsskyldigheten som full arbetstid.

För timlärare i bisyssla beräknas engångspotten genom följande formel:

**(fastställda timmar per vecka / 22) x 467 €**

För timlärare i bisyssla i del C betalas engångspotten i samma proportion som timantalet i den arbetstidsplan som gäller 31.5.2023 utgör av full arbetstid (1500 timmar/år eller 37,5 timmar/vecka).

### **Hur engångsarvodet för timlärare beräknas**

Andelen deltidsarbete för timlärare i huvud- eller bisyssla bestäms enligt den gällande arbetsplanen 31.5.2023. Som timantal för deltidsanställda betraktas de genomsnittliga timmar som enligt arbetsplanen ligger till grund för löneutbetalningen – inte till exempel enbart antalet timmar i maj.



I fråga om fasta anställningar och visstidsanställningar som



varar hela läsåret har arbetsplanen vanligen gjorts upp för hela läsåret/arbetsåret och i fråga om anställningar som varar kortare tid än ett år för hela anställningstiden. För lärare som på grund av tjänstledighet inte har en gällande arbetsplan 31.5.2023 används vid beräkningen av andelen deltidsarbete det minimiantal timmar som tjänsteförordnandet eller arbetsavtalet garanterar. Till exempel gränsen för heltidsarbete för timlärare i huvudsyssla.

### **Exempel på beräkning av engångsarvudet för timlärare i bisyssla:**

#### *Exempel 1: Engångsarvode för timlärare i bisyssla inom yrkesutbildningen (Del C)*

En timlärare i bisyssla som omfattas av del C anställs som vikarie för perioden 2.5–31.5.2023. Enligt arbetstidsplanen är timlärarens arbetstid under denna period i genomsnitt 10 timmar/vecka.

Lärarens oavbrutna tjänsteförhållande har börjat senast 2.5.2023 och gäller 31.5.2023. Läraren har således rätt till den engångspott som betalas 30.6.2023. Pottens storlek bestäms utifrån arbetstidsplanen.

Engångspotten beräknas enligt det genomsnittliga antalet veckotimmar:

10 timmar/det genomsnittliga antalet veckotimmar för heltidsanställda 37,5  
→ 26,67 % av 467 euro = 124,55 euro



#### *Exempel 2: Ändring av arbetsplanen och engångsarvudet för timlärare i bisyssla som är klasslärare i grundskolan (Del*

## *B bilaga 1)*

En timlärare i bisyssla som omfattas av del B bilaga 1 anställs som vikarie för perioden 2.5–31.5.2023. Enligt arbetsplanen är timlärarens arbetstid under denna period i genomsnitt 10 timmar/vecka. Under anställningsförhållandet behöver lärarens arbetsplan ändras så att det genomsnittliga antalet timmar under perioden 2.5-31.5.2023 stiger till i genomsnitt 13 timmar/vecka.

Lärarens oavbrutna tjänsteförhållande har börjat senast 2.5.2023 och gäller 31.5.2023. Läraren har således rätt till den engångspott som betalas 30.6.2023. Pottens storlek bestäms utifrån den ändrade arbetsplanen.

Engångspottens storlek beräknas på basis av det fastställda genomsnittliga antalet veckotimmar och talet 22, som avtalats för alla timlärare i bisyssla i systemet med undervisningsskyldighet:

13/22

→ 59,09 % av 467 euro = 275,94 euro

*Exempel 3 Engångsarvode för en timlärare i bisyssla som har en oavbruten anställning genom ett tjänsteförordnande för grundskolan (del B bilaga 1) och ett tjänsteförordnande för gymnasiet (del B bilaga 2)*

En timlärare i bisyssla anställs som vikarie i en grundskola för perioden 2.5–14.5.2023. Enligt arbetsplanen är timlärarens arbetstid under denna period i genomsnitt 10 timmar/vecka.



Vikariebehovet fortsätter i gymnasiet i samma kommun och ett nytt tjänsteförordnande utfärdas för läraren för perioden 15.5–31.5.2023. I arbetsplanen fastställs arbetstiden för denna period till i genomsnitt 7 timmar/vecka.

Lärarens oavbrutna tjänsteförhållande har börjat senast 2.5.2023 och gäller 31.5.2023. Läraren har således rätt till den engångspott som betalas 30.6.2023.

Engångspottens storlek beräknas på basis av det antal veckotimmar som fastställts i det tjänsteförordnande till gymnasiet som gäller 31.5.2023 och talet 22, som avtalats för alla timlärare i bisyssla i systemet med undervisningsskyldighet:

7/22

→ 31,82 % av 467 euro = 148,59 euro

### **1.2.2 Engångsarvode inom del G (Undervisningspersonalen inom småbarnspedagogiken) i juni 2023**

Till de anställda som omfattas av UKTA del G betalas utöver punkt 1.2.1 ett engångsarvode på 150 euro. Engångsarvudet betalas 30.6.2023 till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som haft en oavbruten anställning under perioden 2.5.2023–31.5.2023. För deltidsanställda betalas arvudet i proportion till deltidsarbetstiden. Som deltidsprocent används den deltidsprocent som gäller 31.5.2023.

Engångspottens belopp bestäms för deltidsanställda enligt punkt 1.2.1. Anvisningar om denna engångspott ges också i KT:s cirkulär 9/2023.



## **2 Lokala justeringspottar 1.6.2023**

## 2.1 Den lokala justeringspotten enligt UKTA

Den lokala justeringspotten 1.6.2023 baserar sig på två olika punkter i underteckningsprotokollet till UKTA:

Lokal justeringspott 1.6.2023	Underteckningsprotokollet	Storleken den lokala justeringspotten
• Punkt A Den lokala justeringspottens ursprungliga storlek	§ 3 mom. 2 § 5	0,4 procent
• Punkt B Tillägg till den lokala justeringspotten (effekten av jämförelsebranscherna)	§ 3 mom. 4 § 5	0,3 procent
Storleken på den lokala justeringspotten sammanlagt		0,7 procent

Den lokala justeringspotten är sammanlagt 0,7 (0,4 + 0,3) procent av lönesumman inom tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i punkt A, beslutar arbetsgivaren hur den fördelas.

Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 B, fördelas hälften som en lokal allmän förhöjning (0,15 %) och arbetsgivaren beslutar hur den andra hälften (0,15 %) fördelas.

Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal.



I KT:s cirkulär 2/2023 finns anvisningar om och exempel på hur den lokala justeringspotten 1.6.2023 beräknas.

### **Fördelning av de lokala justeringspotterna (punkterna A och B)**

När den lokala justeringspotten fördelas är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller det att se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

### **Användning av och förhandlingar om den lokala justeringspotten**

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationens representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Till god praxis hör att man då går igenom beräkningsprinciperna tillsammans (se KT:s cirkulär 2/2023) vid den första förhandlingen. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.

Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.



## Utredning om justeringspotten

Arbetsgivaren ska utan oskäligt dröjsmål ge huvudavtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur justeringspotterna fördelats. I utredningen ska det göras åtskillnad mellan den lokala justeringspotten enligt punkt A (0,4 %) och den lokala justeringspotten enligt punkt B (0,3 %).

## 2.2 Den lokala justeringspotten 1.6.2023 enligt programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027 (1,2 %)

Utvecklingsprogrammet har behandlats i KT:s cirkulär 15/2022.

Parterna har kommit överens om att potten enligt utvecklingsprogrammet år 2023 är en lokal justeringspott.

Utgångspunkten för utvecklingsprogrammet är att utveckla lönesättningen och lönesystemen.

Målet för utvecklingsprogrammet är att inom kommun- och välfärdssektorn förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft, arbetslivskvaliteten och resultaten i serviceproduktionen. Det är meningen att lönesystemen ska ändras så att det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än för närvarande.



Beloppet av den justeringspott som fördelas enligt

utvecklingsprogrammet i juni 2023 är 1,2 procent av lönesumman för UKTA. Även om utvecklingsprogrammet innehåller de separata punkterna "3.2 UKTA-småbarnspedagogik" och "3.3 UKTA", är det för år 2023 fråga om en lokal pott som gäller hela UKTA. Därmed finns det till exempel inte med tanke på förhandlingsförfaranden, fördelningen av justeringspotten och dokumentationen någon separat lokal justeringspott som gäller del G.

Den lokala justeringspotten kan användas bland annat för att främja tillgången på arbetskraft. Potten kan riktas till de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller individuella tilläggen.

Vad gäller användningen av justeringspotten tillämpas samma förfaranden som i allmänhet vid förhandlingarna om justeringspottar. I fråga om de lokala justeringspottar som omfattas av utvecklingsprogrammet ska arbetsgivaren förhandla med representanter för huvudavtalsorganisationen i fråga för att i mån av möjlighet nå samförstånd. Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av justeringspotten enligt de preciseringar och begränsningar som anges i utvecklingsprogrammet.

Ovan nämnda förhandlingsklausuler om de lokala justeringspottarna för UKTA gäller också vid förhandlingarna om den lokala justeringspotten enligt utvecklingsprogrammet.

### 3 Allmän förhöjning 1.6.2023

Den allmänna förhöjningen 1.6.2023 baserar sig på två olika punkter i underteckningsprotokollet till UKTA:



Allmän förhöjning 1.6.2023	Underteckningsprotokollet	Storleken på den allmänna förhöjning
• Den allmänna förhöjningens ursprungliga storlek	§ 3 mom. 1	1,32 procent
• Tillägg till den allmänna förhöjningen (effekten av jämförelsebranscherna)	§ 3 mom. 4	0,7 procent
Allmän förhöjning sammanlagt		2,02 procent *)

*\*) Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i punkt 2.1 B, fördelas hälften som en allmän förhöjning (0,15 %) och arbetsgivaren beslutar hur den andra hälften (0,15 %) fördelas. I så fall är den allmänna förhöjningen på lokal nivå 2,17 (2,02 + 0,15) procent.*

*Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom den allmänna förhöjning som anges i tabellen. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet höjs med lika många procent.*

*De höjda grundlönerna och eurobaserade tilläggen 1.6.2023 i UKTA finns i cirkulärbilaga 1.*



## 4 Ordningsföljden för beräkningen av lönehöjningarna



Eftersom den allmänna förhöjningen, den lokala justeringspotten och potten för ut-vecklingsprogrammet träder i kraft vid samma tidpunkt, 1.6.2023, ska alla förhöjningar beräknas separat på lönerna. Beräkningen görs på en lönesumma som inte inkluderar höjningar som görs samtidigt. Se KT:s cirkulär 2/2023.

## 5 Betalning av justerade löner

Följande principer ska iakttas för de lokala justeringspotter och allmänna förhöjningar som beskrivs ovan.

De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. Hos stora arbetsgivare där dessa tidsfrister av uträkningstekniska skäl inte kan iakttas i fråga om arvoden och tillägg, betalas de första justerade beloppen senast inom tre månader och de retroaktiva förhöjningarna senast inom fyra månader efter ikraftträdandet.

Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter förhöjningstidpunkten. Förhöjningens effekt på arbetstidsersättningarna betalas från början av



arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDEARBETSGIVARNA KT

Verkställande direktör Markku Jalonen

Förhandlingsdirektör Hannu Freund

Bilaga 1 De höjda grundlönerna och eurobaserade tilläggen  
1.6.2023 i UKTA



-

De höjda grundlönerna och eurobaserade tilläggen 1.6.2023 i UKTA  
(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2310hfr-OVTES-  
peralauta-liite1.xlsx)



**Hannu Freund**

*förhandlingsdirektör*

**Telefon:**

+358 9 771 2024

**Mobiltelefon:**

+358 50 572 6209

**E-post:**

Hannu.Freund@kt.fi

**Organisation:**

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT



# Tidskriften Kuntatyönantaja

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/2/offentligt-arbete-ar-betydelsefullt>)



(<https://www.ktlehti.fi/2023/2>)

## **RÄTTSFALL 1/2023**

### **Förändrad svårighetsgrad och värderingssystemets betydelse**

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2023/1/forandrad-svarighetsgrad>)

## **AVTAL 6/2020**

### **Anvisningar för beräkning av den lokala justeringspotten**

(<https://www.ktlehti.fi/sv/sv/2020/6/Anvisningar-for-berakning-av-den-lokala-justeringspotten>)

## **AVTAL 5/2020**

### **Ny uppgift i daghemmen**

(<https://www.ktlehti.fi/sv/2020/5/Ny-uppgift-i-daghemmen>)



**Användarvillkor, kakor och  
dataskydd > (/sv/anvandarvillkor-  
dataskydd)**

**KT:s Linja-tjänsten  
(https://linja.kt.fi)**

**(http://www.avainta.fi)**

**KT-lehti (http://www.ktlehti.fi/sv)**

**Tillgänglighetsutlåtande >  
(https://www.kt.fi  
/sv/tillganglighetsutlatande)**

**Kuntarekry  
(https://www.kuntarekry.fi/se/)**

**Respons > (https://www.kt.fi  
/sv/respons)**

**Respons på tillgängligheten >  
(https://www.kt.fi/sv/respons-pa-  
tillgangligheten)**



---

## ANVISNING FÖR BEGÄRAN OM OMRÖVNING OCH BESVÄR

---

### Besvärsförbud

Eftersom beslut nedan endast gäller beredning eller verkställighet, kan enligt kommunallagen omprövningsbegäran inte framställas eller kommunalbesvär anföras över beslutet.

**Paragrafer:** 25 – 29, 34

---

	<u>Paragrafer</u>
Begäran om omprövning:	30 - 33, 35 - 38
Anförande av kommunalbesvär:	
Anförande av förvaltningsbesvär:	
Annat besvär: Upphandlingsrättelse/besvär	

Protokollet har gjorts tillgängligt i det allmänna datanätet: 2.6.2023  
Beslutet har delgetts parten genom ett brev som avsändes:  
Beslutet har delgetts parten genom ett e-postmeddelande som avsändes:

---

### ANVISNINGAR OM HUR MAN BEGÄR OMRÖVNING

Den som är missnöjd med detta beslut kan begära omprövning skriftligt. Ändring i beslutet får inte sökas genom besvär hos domstol.

#### Rätt att begära omprövning

Omprövning får begäras av:

- den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (*part*), och
- kommunmedlemmar.

#### Tidsfrist för begäran om omprövning

Omprövning ska begäras inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

Begäran om omprövning ska lämnas in till Nykarleby stads registratur senast under tidsfristens sista dag innan registraturen stänger.

En *part* anses ha fått del av beslutet sju dagar efter att brevet sändes, om inte något annat visas. Vid vanlig elektronisk delgivning anses parten ha fått del av beslutet den tredje dagen efter att meddelandet sändes, om inte något annat visas.

En *kommunmedlem* anses ha fått del av ett beslut sju dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.

Dagen för delfåendet räknas inte med i tidsfristen för begäran om omprövning. Om den sista dagen för omprövningsbegäran infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julafton, midsommarafton eller en helgfri lördag, får omprövning begäras den första vardagen därefter.

**Omprövningsmyndighet**

Omprövning begärs hos personalsektionen.

Registraturens kontaktinformation: Nykarleby stad

Postadress: PB 29, 66901 Nykarleby  
Besöksadress: Topeliusplanaden 7, 66900 Nykarleby  
E-postadress: nykarleby.stad@nykarleby.fi  
Telefonnummer: 06 7856 111

Registraturen är öppen måndag–fredag kl. 8 – 16.

**Omprövningsbegärens form och innehåll**

Omprövning ska begäras skriftligt. Också elektroniska dokument uppfyller kravet på skriftlig form.

I omprövningsbegäran ska uppges:

- det beslut i vilket omprövning begärs
- hurdan omprövning som begärs
- på vilka grunder omprövning begärs.

I omprövningsbegäran ska dessutom uppges namnet på den som har begärt omprövning samt personens hemkommun, postadress och telefonnummer.

Om omprövningsbeslutet får delges som ett elektroniskt meddelande ska också e-postadress uppges.

**Protokoll**

Protokollsutdrag och bilagor som gäller beslutet kan begäras hos Nykarleby stads registratur eller via [www.nykarleby.fi](http://www.nykarleby.fi)