

REDOGÖRELSE FÖR NIVÅLÖNESYSTEMET I SH-AVTALET

Innehåll

1	Nivålönesystemet i SH-avtalet ska införas senast 1.10.2026.....	2
2	Bestämmelser om nivålönesystemet (kap. II: Löner)	2
2.1	Grundläggande lönebegrepp (§ 2)	2
2.2	Lönebilaga och lönegrupp (§ 7)	4
2.2.1	Placering av befattningar i lönegrupper	4
2.2.2	Utbildningsangivelser i lönegrupperna.....	4
2.2.3	Lönekoderna i lönegrupperna ändras	5
2.3	Bestämning av nivån av kunnande och ansvar (§ 8 mom. 1–2)	5
2.3.1	Vad avses med kunnande och ansvar?	5
2.3.2	Nivåerna av kunnande och ansvar och hur de bestäms	6
2.3.3	Nivåkriterier för kunnande och ansvar enligt SH-avtalet samt lokala nivåkriterier	7
2.3.4	Lokala nivåbeskrivningar.....	8
2.3.5	Uppgiftsbeskrivning.....	8
2.3.6	Valet av nivå av kunnande och ansvar (§ 8 mom. 4)	9
2.3.7	Lokala nivåer av kunnande och ansvar som är högre än nivå C och D när nivålönesystemet införs.....	10
2.3.8	Lokala nivåer som är högre än nivå C och D i samband med uppgiftsändringar	11
2.4	Bestämning av och beslut om nivålönen (9 §).....	11
2.4.1	Lednings- och chefsuppgifter (§ 9 mom. 2)	12
2.5	Bestämning av nivålönen för befattningar som står utanför lönegrupperna (§ 10).....	12
2.5.1	När står en befattning utanför lönegrupperna?.....	13
2.5.2	Bestämning av nivålönen	13
2.5.3	Kombinationsbefattningar.....	14
2.5.4	Situationer där en anställd saknar den utbildning som förutsätts i lönegruppen.....	14
2.5.5	Praktikanter	15
2.5.6	Arbetsgivarens representanter	15
2.5.7	Statistikkoder för befattningar utanför lönegrupperna i lönebilagorna 1–5 i SH- avtalet	16
2.6	Nivå tillägg (§ 12 och 13)	16
2.6.1	Nivå tillägg för namngiven ansvarig handledare för en studerande (§ 12 mom. 5).....	17
2.6.2	Tillsyn över en anställd som tillfälligt arbetar som socialarbetare	18
2.6.3	Lokala nivå tillägg (§ 13).....	19
2.6.4	Lokala avtal och arbetsgivarens beslut om uppgiftstillägg och lönedelar med motsvarande innehåll.....	19
2.7	Hur förändringar i arbetsuppgifterna påverkar nivålönen (§ 11).....	20
2.7.1	Ändringstidpunkter för nivålönen.....	21
2.7.2	När uppgiftsändringar inte kan beaktas i nivålönesystemet.....	21
3	Möjligheten att ingå lokala avtal om nivålönesystemet har begränsats (kap. I Allmän del § 4).....	22
4	Lön för arbetsgivarens representant (kap. II § 20).....	22
5	Övriga ändringar i lönekapitlet (kap. II).....	23

1 Nivålönesystemet i SH-avtalet ska införas senast 1.10.2026

I denna promemoria redogörs för de ändrade bestämmelserna i lönekapitlet och den allmänna delen i SH-avtalet.

Lönebestämmelserna i SH-avtalet har ändrats. Nivålönesystemet ersätter systemet med arbetsvärdering. Nivålönesystemet baserar sig på det kunnande och ansvar som krävs i arbetet och på nivåkriterier som beskriver detta. I nivålönesystemet granskas den nivå av kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter, inte den anställdas kunnande. Utöver nivålönen har bestämmelser om nivåtillägg införts i avtalet.

Nivålönesystemet ska införas lokalt senast 1.10.2026.

2 Bestämmelser om nivålönesystemet (kap. II: Löner)

Nivålönesystemet ska införas senast 1.10.2026, varefter det är bindande för arbetsgivaren. Det nya lönekapitlet i SH-avtalet finns i sin helhet i cirkulärbilaga 4. Paragrafnumreringen har delvis ändrats.

2.1 Grundläggande lönebegrepp (§ 2)

De grundläggande lönebegreppen har uppdaterats i enlighet med nivålönesystemet. De begrepp som gällt den uppgiftsrelaterade lönen har ändrats så att de överensstämmer med nivålönesystemet. Begrepp som inte längre används är arbetsvärdering, lönepunkt, befattning/anställda utanför lönesättningen, uppgiftsrelaterad lön och grundlön.

Kännedom om de grundläggande begreppen underlättar tillämpningen av nivålönebestämmelserna. De grundläggande begreppen i sig är inte bestämmelser, utan bestämmelserna om dem finns i § 7–13.

Nya begrepp är

Lönegrupp

Lönegrupp var tidigare lönepunkt. Om det inte finns någon lämplig lönegrupp, står befattningen utanför lönegrupperna (tidigare utanför lönesättningen). Lönegrupperna finns i lönebilagorna 1–5. Bestämmelser om valet av lönegrupp finns i § 7 med tillämpningsanvisning i lönekapitlet.

Beskrivning av lönegruppen

I beskrivningen av lönegruppen beskrivs uppgifternas innehåll och den utbildningsnivå de förutsätter. Beskrivningen innehåller också en vägledning om sådant som ska beaktas vid inplaceringen i lönegrupper. Se § 7.

Nivålö

Nivålönen är den lön som betalas i en befattning. Nivålönen ersätter den uppgiftsrelaterade lönen. Den utgör en del av den ordinarie lönen. Bestämmelser om nivålönn finns i § 8–9 i lönekapitlet.

Kunnande och ansvar

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

Nivå

Nivå tillägg betalas för separata, på förhand fastställda extra uppgifter eller ansvar som inte har beaktats i nivåkriterierna och när nivålönen bestäms. Nivå tillägget anges i euro. Nivå tillägg kan användas både i befattningar som hör till en lönegrupp och befattningar som står utanför lönegrupperna.

Uppgifter och ansvar som berättigar till nivå tillägg har fastställts i SH-avtalet. Lokala nivå tillägg ska fastställas i det lokala lönesystemet. Nivå tillägg enligt SH-avtalet betalas till namngivna ansvariga handledare för studerande samt för tillsyn över anställda som tillfälligt arbetar som socialarbetare. Bestämmelser om nivå tillägg finns i § 12–13.

Nivå

Nivåkriterierna i SH-avtalet beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp. Nivåkriterierna i SH-avtalet är förpliktande. De förpliktande nivåkriterierna i SH-avtalet har fastställts i lönebilagorna 1–5. Nivåkriterierna är lönegruppsspecifika.

Utöver nivåkriterierna i SH-avtalet kan man lokalt fastställa lokala nivåkriterier.

Avtalsbestämmelser om hur nivåkriterierna fastställs finns i § 8.

Lokal nivå

Av den lokala nivåbeskrivningen framgår hur och enligt vilka kriterier befattningarna i en lönegrupp har placerats på respektive nivå av kunnande

och ansvar. I den lokala nivåbeskrivningen beaktas nivåkriterierna i SH-avtalet och eventuella lokala nivåkriterier. Bestämmelser om nivåbeskrivning finns i § 8 i lönekapitlet.

2.2 Lönebilaga och lönegrupp (§ 7)

2.2.1 Placering av befattningar i lönegrupper

Nivålönesystemet baserar sig på de befintliga lönebilagorna och lönegrupperna.

Lönebilagan och lönegruppen bestäms enligt den anställdas uppgifter och de förutsättningar som beskrivs i lönegruppen. Om en befattning inte kan placeras i någon lönegrupp, står befattningen utanför lönegrupperna och nivålönen bestäms enligt 10 §.

Arbetsgivaren beslutar om lönebilagan och lönegruppen med beaktande av vad som anges i beskrivningen av lönegruppen. Av beskrivningarna framgår hurdana uppgifter som hör till respektive lönegrupp och hurdan utbildning uppgifterna förutsätter. I punkt 2.2.2 redogörs närmare för utbildningsangivelserna.

I beskrivningarna av lönegrupperna finns också anvisningar om vad arbetsgivaren ska beakta när en befattning placeras i en viss lönegrupp. Beskrivningarna av lönegrupperna har inte ändrats.

Lönebilagorna och lönegrupperna förnyades från 1.2.2024 och befattningarna är placerade i lönegrupper. Ytterligare anvisningar har getts om valet av lönegrupp från 1.6.2025 och de finns i tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 2. Anvisningar om valet av lönebilaga och lönegrupp finns också i cirkulär 3/2024 och 16/2025.

I lönebilaga 1 har ledande socialarbetare ställts utanför lönegrupperna. Detta behandlas närmare i redogörelsen för lönebilagorna (cirkulär 2/2026 bilaga 3).

2.2.2 Utbildningsangivelser i lönegrupperna

I lönebilagorna 1–5 anges de utbildningar eller examina som beaktas vid tillämpningen av lönegrupp. De anger vilken utbildningsnivå som krävs i arbetet.

I vissa lönegrupper har kravet på utbildning uttryckts som ovillkorligt. Då tillämpas lönegruppen endast på anställda som har avlagt denna examen. Om en anställd saknar den utbildning som förutsätts, står befattningen utanför

lönegrupperna. Närmare bestämmelser om bestämning av nivålönen för anställda utanför lönegrupperna finns i § 10 med tillämpningsanvisning.

I alla lönegrupper har dock inte utbildningen uttryckts som ovillkorlig. I en del lönegrupper finns inget utbildningskrav alls. Då kan lönegruppen tillämpas på alla som utför uppgifter som hör till lönegruppen, oberoende av utbildning.

Det är viktigt att notera att utbildnings- och examensangivelserna i lönegrupperna inte utgör egentliga behörighetsvillkor för arbetet eller tjänsten. De egentliga behörighetsvillkoren baserar sig på lag, förordning, förvaltningsstadgan, myndighetsbeslut eller något annat avgörande i samband med rekryteringen. Många befattningar som omfattas av SH-avtalet är sådana att endast personer som uppfyller de lagstadgade behörighetskraven inneha dem.

I nivålönesystemet är det inte möjligt att sänka nivålönen enbart på grund av att den anställda saknar den utbildning eller examen som nämns i lönegruppen. Närmare bestämmelser om bestämning av lönen i sådana situationer finns i § 10 mom. 2. Detta beskrivs närmare i punkt 2.5.4.

2.2.3 Lönekoderna i lönegrupperna ändras

Lönekoderna i lönegrupperna ändras. I lönekoderna används alltid 8 tecken. Kodens 6 första tecken beskriver lönegruppen och 2 sista nivån av kunnande och ansvar. De 8 tecken långa lönekoderna används i Statistikcentralens datainsamling Löner inom lokalförvaltningen.

Exempel:

S1TYT1B1 beskriver att det är fråga om en befattning som placeras på nivå B1 av kunnande och ansvar i lönegruppen Arbetsledningsuppgifter i lönebilaga 1 i SH-avtalet.

S = SH-avtalet
1 = Lönebilaga 1 Lednings-, chefs- och arbetsledningsuppgifter
TYT1 = Arbetsledningsuppgifter
B1 = Kunnande och ansvar på nivå B1

2.3 Bestämning av nivå av kunnande och ansvar (§ 8 mom. 1–2)

2.3.1 Vad avses med kunnande och ansvar?

Nivån av kunnande och ansvar bestäms enligt hurdana uppgifter den anställda har och hurdant kunnande och ansvar uppgifterna förutsätter. Med kunnande

avses utbildning som förutsätts i arbetet samt kunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetslivet. Kunnande som förutsätts i arbetet kan också vara kunnande som förvärvats genom tilläggsutbildning, vidareutbildning och fortbildning, ny kunskap som förvärvats på annat sätt eller specialkunnande som förutsätts i arbetet.

Med ansvar avses till exempel ansvar för individer, kunder eller kundgrupper. I ansvar kan ingå arbetslednings- eller chefsansvar samt ansvar för planering, utveckling och resultat inom verksamhetsprocesser eller kundprocesser. Det kan också innebära ansvar för materiella eller immateriella värden eller föredragnings- och beredningsansvar i beslutande organ.

Materiella värden är konkreta och ekonomiskt mätbara resurser såsom utrustning, produkter (t.ex. vårdprodukter och utrustning som behövs inom hälso- och sjukvården), maskiner och fastigheter. Med immateriella värden avses till exempel icke-materiell egendom eller icke-materiella resurser som är av betydelse för organisationens verksamhet. Det kan till exempel handla om kunskaper, färdigheter, kompetens, anseendefaktorer eller förtroliga kundrelationer. Ansvar för immateriella värden innebär skyddande, korrekt användning och upprätthållande av dessa.

2.3.2 Nivåerna av kunnande och ansvar och hur de bestäms

Det finns tre till fyra nivåer av kunnande och ansvar (A–D). Nivåerna av kunnande och ansvar är följande:

- nivå A: uppgifterna motsvarar kraven i lönegruppen i fråga
- nivå B: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå A
- nivå C: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå B
- nivå D: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå C

Nivå D används inte i alla lönegrupper. Den tillämpas på vissa lönegrupper, såsom ledningsuppgifter, chefsuppgifter, specialsakkunniguppgifter inom hälso- och sjukvården, socialarbetare, krävande yrkesuppgifter inom hälso- och sjukvården samt krävande yrkesuppgifter inom socialvården.

På nivåerna B, C och D förutsätts i allmänhet att den anställda behärskar ett visst uppgiftsområde på ett djupare plan än på nivå A, behärskar större helheter eller flera uppgiftsområden, kan hantera många olika saker samtidigt eller kan kombinera vitt skilda kunskaper och färdigheter. Dessa definitioner av kunnande och ansvar kan användas som hjälp när nivåkriterierna konkretiseras och de lokala nivåbeskrivningarna utarbetas samt när man bedömer på vilken nivå en befattning ska placeras.

I bedömningen beaktas också ansvarets omfattning och vilken nivå av självständigt omdöme som behövs. Med självständigt omdöme avses förmågan att fatta motiverade avgöranden och beslut utan kontinuerlig handledning, utifrån sina egna kunskaper och färdigheter samt genom att bedöma situationen. Det omfattar ansvar för att bedöma olika alternativ, förutse konsekvenser och välja ändamålsenliga tillvägagångssätt. Ju mer självständigt omdöme som ingår i uppgifterna, desto mer kunnande kräver uppgifterna och desto mer ansvar innehåller de.

Också vid gruppering av befattningar utanför lönegrupperna är det skäl att beakta definitionerna av kunnande och ansvar samt de bedömningsgrunder som beskrivs ovan.

2.3.3 Nivåkriterier för kunnande och ansvar enligt SH-avtalet samt lokala nivåkriterier

Rätt nivå av kunnande och ansvar för en befattning bestäms enligt nivåkriterierna i SH-avtalet, eventuella lokala nivåkriterier samt den lokala nivåbeskrivningen.

Nivåkriterier i SH-avtalet

Egna nivåkriterier har fastställts för varje lönegrupp i SH-avtalet. De utgör också grunden för de lokala nivåbeskrivningarna.

Nivåkriterierna i SH-avtalet beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp. I dem har det kunnande och ansvar uppgifterna förutsätter beaktats. Nivåkriterierna har utarbetats för att beskriva hur kunnandet och ansvaret ökar vid övergången från nivå A till minst nivå B.

Nivåkriterierna tillämpas alltid på uppgifterna i den lönegrupp som de har fastställts för. Även om samma nivåkriterium nämns i flera lönegrupper, ska innehållet i kriteriet alltid förklaras för varje lönegrupp. Nivåkriterierna i SH-avtalet är förpliktande, vilket innebär att man inte kan slopa eller låta bli att beakta nivåkriterierna lokalt.

Nivåkriterierna för lönegrupperna i SH-avtalet har utarbetats så att de kan tillämpas på olika uppgifter. Många nivåkriterier är allmänt formulerade. Lokalt ska innehållet beskrivas konkret, så att man kan se vad kriterierna innebär i praktiken. Vissa nivåkriterier är rätt entydiga och tillämpningen av dem är tydlig.

Lokala nivåkriterier

Utöver nivåkriterierna i SH-avtalet kan arbetsgivaren vid behov fastställa lokala nivåkriterier. Eventuella lokala nivåkriterier fungerar på motsvarande sätt som nivåkriterierna i SH-avtalet. De lokala nivåkriterierna kompletterar

nivåkriterierna i SH-avtalet. När de lokala nivåkriterierna utarbetas ska de grunda sig på definitionerna av kunnande och ansvar i mom. 2 (se punkt 2.3.1 och 2.3.2). De lokala nivåkriterierna får inte ändra eller begränsa syftet med nivåkriterierna i SH-avtalet, eftersom nivåkriterierna i SH-avtalet fastställer minimikraven för när en befattning ska placeras på minst nivå B.

Nivåkriterierna i SH-avtalet är avsedda att tillämpas på den lönegrupp som de har fastställts för. Om man lokalt vill tillämpa samma nivåkriterium på en annan lönegrupp, där det inte har fastställts som nivåkriterium, är det fråga om ett lokalt nivåkriterium. På grund av att nivåkriterierna i SH-avtalet är allmänt formulerade är det möjligt att något som har avsetts vara ett lokalt nivåkriterium egentligen kan handla om att förklara ett nivåkriterium i SH-avtalet.

2.3.4 Lokala nivåbeskrivningar

Av den lokala nivåbeskrivningen framgår hur befattningarna i en lönegrupp har placerats på olika nivåer av kunnande och ansvar. I den lokala nivåbeskrivningen beaktas nivåkriterierna i SH-avtalet och eventuella lokala nivåkriterier.

Nivåbeskrivningen ett obligatoriskt dokument om hur nivåkriterierna i SH-avtalet och eventuella lokala nivåkriterier ska tillämpas när befattningar placeras på nivåerna B, C eller D. I den lokala nivåbeskrivningen är det bra att skriva in nivåkriterierna i SH-avtalet och eventuella lokala nivåkriterier samt de omständigheter som gör att något av nivåkriterierna uppfylls. Av nivåbeskrivningen ska också framgå på vilken nivå av kunnande och ansvar befattningarna ska placeras.

Den lokala nivåbeskrivningen ska ses över med jämna mellanrum och uppdateras om den inte motsvarar den aktuella nivån av kunnande och ansvar.

Arbetsgivaren förhandlar om de lokala nivåbeskrivningarna med huvudavtalsorganisationernas representanter. Därefter beslutar arbetsgivaren om de lokala nivåbeskrivningarna.

En mall för lokal nivåbeskrivning finns i bilaga 9 till cirkulär 2/2026.

2.3.5 Uppgiftsbeskrivning

För befattningarna utarbetas en uppgiftsbeskrivning. Gruppvisa uppgiftsbeskrivningar kan användas för anställda som till väsentliga delar utför samma slags uppgifter. I uppgiftsbeskrivningen anges bl.a. de viktigaste uppgiftshelheterna, extra uppgifter och extra ansvar samt den utbildning som

krävs och eventuell tilläggsutbildning. Uppgiftsbeskrivningen utgör inte en del av arbetsavtalet, utan den utarbetas för att fastställa nivålönen.

De befintliga uppgiftsbeskrivningarna kan utnyttjas när nivålönesystemet införs. Om uppgiftsbeskrivningar saknas, ska sådana utarbetas så att de kan användas i samband med att nivålönesystemet införs.

Om uppgifterna ändras för en viss tid kan de befintliga uppgiftsbeskrivningarna användas. Om ändringen till innehållet är sådan att det inte finns färdiga uppgiftsbeskrivningar och ändringen gäller en längre tidsperiod, finns det skäl att utarbeta en uppgiftsbeskrivning för en viss tid.

Om det bara finns några befattningar i en lönegrupp och de är tillräckligt likartade, behövs inte nödvändigtvis separata uppgiftsbeskrivningar. I så fall ska den lokala nivåbeskrivningen vara så specifik och detaljerad att de viktigaste uppgiftshelheterna tydligt framgår av den. I nivåbeskrivningen är det bra att anteckna att separata uppgiftsbeskrivningar inte har utarbetats.

Uppgiftsbeskrivningen är särskilt viktig för befattningar som står utanför lönegrupperna.

Arbetsgivaren utarbetar uppgiftsbeskrivningen och ska gå igenom den med den anställda. De gruppvisa uppgiftsbeskrivningarna ska granskas tillsammans med yrkesgruppens fackombud. I det här skedet är det fortfarande möjligt att precisera eller korrigera uppgiftsbeskrivningen. Därefter fastställer arbetsgivaren uppgiftsbeskrivningen.

Uppgiftsbeskrivningen ska vara tillgänglig för den anställda, till exempel i ett elektroniskt system, eller ges till den anställda i pappersform. Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade och det är skäl att regelbundet granska dem till exempel i samband med utvecklingssamtalen. Om uppgiftshelheterna ändras eller har förändrats med tiden, ska uppgiftsbeskrivningen uppdateras så att den motsvarar den nya situationen. De gamla uppgiftsbeskrivningarna ska sparas.

En mall för uppgiftsbeskrivning finns i bilaga 8 till cirkulär 2/2026.

2.3.6 Valet av nivå av kunnande och ansvar (§ 8 mom. 4)

När något av nivåkriterierna uppfylls, placeras befattningen åtminstone på nivå B. Befattningen placeras på nivå C eller D när uppgifterna på basis av de lokala nivåbeskrivningarna uppfyller kraven på dessa nivåer.

När befattningarna placeras på nivåer ska man bedöma vilken betydelse det har för valet av nivå om flera kriterier uppfylls. En befattning kan placeras på

nivå C eller D på basis av ett enda nivåkriterium, eller så kan flera nivåkriterier uppfyllas på nivå B.

I bedömningen ska befattningar inom samma lönegrupp jämföras sinsemellan. Man ska sträva efter att göra bedömningen på så jämförbara grunder som möjligt. Den lokala nivåbeskrivningen och uppgiftsbeskrivningen används när man bedömer hur befattningen ska placeras på rätt nivå av kunnande och ansvar.

Arbetsgivaren fattar det slutliga beslutet om på vilken nivå av kunnande och ansvar befattningen ska placeras. Vid beslutet ska arbetsgivaren använda sin prövningsrätt så att bedömningen är så objektiv som möjligt och baserar sig på det faktiska innehållet och kravet på kunnande och ansvar i arbetet.

På samma nivå kan det finnas befattningar som är olika i fråga om kunnande och ansvar. Att det inte finns väsentliga skillnader i nivån av kunnande och ansvar, innebär inte att nivå A automatiskt bör användas. Nivåkriterierna ska beaktas när befattningarna placeras på nivåer.

I lönegrupperna i lönebilaga 1 placeras befattningarna på nivåer utifrån en helhetsbedömning där både nivåkriterierna i SH-avtalet och de lokalt fastställda nivåkriterierna beaktas. Helhetsbedömning innebär att beslutet om på vilken nivå av kunnande och ansvar befattningen ska placeras fattas utifrån en helhetsbedömning av alla relevanta nivåkriterier. I bilaga 1 tillämpas inte principen om att en befattning placeras åtminstone på nivå B om något av nivåkriterierna uppfylls.

2.3.7 Lokala nivåer av kunnande och ansvar som är högre än nivå C och D när nivålönesystemet införs

Bestämmelser om införande av lokala nivåer av kunnande och ansvar som är högre än nivå C och D finns i § 8 mom. 5 i lönekapitlet.

Lokalt är det möjligt att införa en nivå som är högre än nivå C eller D. I bilagorna 1 och 2 kan detta göras i samband med att nivålönesystemet införs. Nivåerna ovanför nivå C och D är permanenta.

En förutsättning för nivåer som är högre än nivå C eller D är att det i samband med att lönesystemet införs finns en grundad anledning att fastställa kunnande och ansvar på en ny nivå. Detta innebär att uppgifterna i något avseende förutsätter ett kunnande och ansvar som sträcker sig utöver det som krävs på den högsta nivån i lönegruppen i fråga. Det kan till exempel vara fråga om att uppgifterna förutsätter en högre utbildning eller i övrigt mycket fördjupat kunnande. I bilaga 1 kan det särskilt vara fråga ledningsstrukturen.

Arbetsgivaren beslutar om nivåer som är högre än nivå C och D efter att ha förhandlat om frågan med huvudavtalsorganisationernas representanter. I förhandlingarna strävar man efter att nå samförstånd om såväl grunderna som antalet nivåer innan de högre nivåerna införs.

För befattningar utanför lönegrupperna beslutar arbetsgivaren om antalet nivåer.

2.3.8 Lokala nivåer som är högre än nivå C och D i samband med uppgiftsändringar

En bestämmelse om införande av lokala nivåer som är högre än nivå C och D i samband med uppgiftsändringar finns i § 8 mom. 6 i lönekapitlet. Denna bestämmelse tillämpas inte ännu i det skede då nivålönesystemet införs.

Bestämmelsen tillämpas i situationer där uppgifterna för en enskild anställd eller en hel personalgrupp ändras så att det kunnande och ansvar som förutsätts ökar jämfört med tidigare. Bestämmelsen tillämpas i synnerhet när förändringarna inte längre kan beaktas genom de befintliga nivåerna och när det inte är möjligt att placera befattningen i följande lönegrupp.

Om det vid ändringar i uppgifterna visar sig att ändringar i kunnande och ansvar eller extra uppgifter och ansvar inte kan beaktas i det lokala nivålönesystemet, ska uppgiftsbeskrivningen uppdateras för att motsvara den nya situationen. Samtidigt behöver också systemet uppdateras i fråga om nivåkriterierna och nivåbeskrivningarna för lönegruppen. Det är fråga om en ny nivå av kunnande och ansvar, för vilken det kan behöva fastställas nya lokala nivåkriterier. I nivåbeskrivningen beskrivs hur nivåkriterierna i SH-avtalet och de eventuella lokala nivåkriterierna i praktiken ser ut på den nya nivån.

Nivålönerna justeras utgående från dessa uppdateringar. Arbetsgivaren beslutar om eventuella nivåer som är högre än nivå C och D.

2.4 Bestämning av och beslut om nivålönen (9 §)

Arbetstagare och tjänsteinnehavare betalas minst den nivålönen som motsvarar den nivå av kunnande och ansvar som fastställts i lönegruppen i lönebilaga 1–5. Den lokalt fastställda nivålönen ska alltid minst motsvara nivålönen enligt den tillämpade nivån av kunnande och ansvar i lönegruppen i SH-avtalet.

Arbetsgivaren beslutar om den lokala nivålönen enligt nivån av kunnande och ansvar. Nivålönen i befattningar som hör till samma nivå i samma lönegrupp ska vara lika stor. Mellan lönegruppens olika nivåer av kunnande och ansvar

ska det finnas en ändamålsenlig löneskillnad som beaktar ökat kunnande och ansvar vid övergången från en nivå till en annan och som står i proportion till det kunnande och ansvar som krävs.

Nivålörens lokala belopp påverkas också av bland annat den allmänna lönenivån i området och inom branschen, av tillgången till arbetskraft och av arbetsgivarens lönepolicy.

Vid bestämning av nivålönen ska arbetsgivaren använda sin prövningsrätt så att det kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter beaktas så objektivt som möjligt.

I samband med att nivålönesystemet införs kan de nivålöner som betalas på nivåerna i lönegrupperna vara olika stora. Vid övergången till nivålönesystemet iakttas en rimlig övergångstid för samordningen av lönerna.

Den ordinarie lönen för en arbetstagare eller tjänsteinnehavare kan inte sjunka i samband med övergången till nivålönesystemet.

2.4.1 Lednings- och chefsuppgifter (§ 9 mom. 2)

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

Anställda med lednings- och chefsuppgifter placeras i lönebilaga 1. En del av dessa befattningar står utanför lönegrupperna.

I bilaga 1 placeras lednings- och chefsbefattningar på nivåer utifrån en helhetsbedömning där nivåkriterierna i SH-avtalet och eventuella lokalt fastställda nivåkriterier beaktas. Mellan lönegruppens olika nivåer av kunnande och ansvar ska det finnas en ändamålsenlig löneskillnad som beaktar ökat kunnande och ansvar vid övergången från en nivå till en annan.

2.5 Bestämning av nivålönen för befattningar som står utanför lönegrupperna (§ 10)

Befattning utanför lönegrupperna hette tidigare befattning utanför lönesättningen. I de nya nivålönebestämmelserna har det fastställts nya uppgifter och situationer där en befattning står utanför lönegrupperna.

2.5.1 När står en befattning utanför lönegrupperna?

En befattning anses stå utanför lönegrupperna när det inte finns någon lämplig lönegrupp för den i lönebilagorna. Vid inplaceringen av befattningar i lönegrupperna ska befattningarna uppfylla de villkor och utbildningskrav som anges i beskrivningen av lönegruppen. Detta behandlas närmare i punkt 2.2.

I SH-avtalet har parterna avtalat om befattningar som står utanför lönegrupperna. I början av lönebilagorna redogörs för vilka befattningar som står utanför lönegrupperna. Typiska befattningar utanför lönegrupperna är till exempel psykologer, näringsterapeuter, fysiker och kemister i bilaga 2 samt provisorer i bilaga 1.

I bilaga 1 har ledande socialarbetare flyttats från lönegrupperna för lednings- och chefsuppgifter och placerats utanför lönegrupperna. Ändringen träder i kraft när nivålönesystemet införs, dock senast 1.10.2026.

Befattningar utanför lönegrupperna är också kombinationsbefattningar och befattningar där den anställda saknar den utbildning som förutsätts i lönegruppen. Dessa behandlas i punkt 2.5.3 och 2.5.4.

2.5.2 Bestämning av nivålönen

Arbetsgivaren beslutar om nivålönen för anställda utanför lönegrupperna. När nivålönen fastställs kan man beakta sådana lönegrupper som på basis av uppgifternas natur kan användas som referensgrupp. Nivålörens belopp påverkas av bland annat principerna i § 9 mom. 2 om lönen i lednings- och chefsuppgifter i förhållande till de underställdas löner samt av lönenivån på orten och inom branschen, tillgången till arbetskraft och arbetsgivarens lönepolicy.

För befattningar utanför lönegrupperna utarbetas en uppgiftsbeskrivning enligt samma principer som för befattningar som hör till lönegrupperna.

Egna lokala grupper kan bildas av befattningar som står utanför lönegrupperna. Det är dock inte fråga om en lönegrupp enligt SH-avtalet, utan en befattningsgrupp som består av befattningar som kan bedömas sinsemellan när nivålönen fastställs.

Arbetsgivaren beslutar om antalet nivåer samt bestämningen och införandet av nivåerna i de grupper som arbetsgivaren har bildat. För grupperna utarbetas lokala nivåkriterier och nivåbeskrivningar utgående från bestämmelserna om nivålönesystemet. Definitionen av kunnande och ansvar samt de faktorer som ska beaktas vid bestämning av nivån av kunnande och

ansvar är också till hjälp när man utarbetar det lokala systemet för befattningar utanför lönegrupperna. (Se § 8 mom. 1–4.)

En ny bilaga 8 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna har införts i SH-avtalet. Där redogörs för sådant som bör beaktas vid bestämningen av nivålönen.

2.5.3 Kombinationsbefattningar

I en kombinationsbefattning ingår uppgifter från två eller flera olika yrkesområden. Det är en befattning med uppgifter som hör till två eller flera olika lönegrupper, lönebilagor eller arbets- och tjänstekollektivavtal. Därför står kombinationsbefattningar alltid utanför lönegrupperna. För kombinationsbefattningar utarbetas en uppgiftsbeskrivning.

Det kan till exempel vara fråga om en kombination av lönegruppen för anstaltsvårdare i SH-avtalet bilaga 5 (S5LAI1) och grundläggande serviceuppgifter inom kostservice i VÄLKA bilaga 2 (H2RU06). En kombinationsbefattning kan också vara en befattning som består av uppgifter inom den anställdas eget yrkesområde och projektuppgifter som inte hör till den anställdas yrkesområde (t.ex. legitimerade yrkesuppgifter inom social- eller hälsovården och projektuppgifter inom ICT).

Med kombinationsbefattning avses dock inte situationer där en anställd utför uppgifter som hör till den anställdas yrke men till två olika lönegrupper. Sådana är till exempel situationer där en sjukskötare utför både sakkunniguppgifter och krävande sakkunniguppgifter, eller där en närvårdare utför både yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter. Närmare anvisningar om valet av lönegrupp för dessa befattningar finns i punkt 2 i tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 2. Anvisningar om val av lönegrupp finns också i cirkulär 3/2024 och 16/2025.

2.5.4 Situationer där en anställd saknar den utbildning som förutsätts i lönegruppen

Om en anställd självständigt utför samma uppgifter som andra anställda som hör till samma lönegrupp och uppfyller utbildningskravet, är enbart avsaknad av utbildning inte en grund för att betala en lägre nivålön. Nivålönen ska minst motsvara den lokala nivålön som betalas i befattningen.

Om uppgifterna har begränsats på grund av avsaknad av utbildning, ska nivålönen vara minst 90 % av den lokala nivålönen på motsvarande nivå. För att lönen ska kunna fastställas till en lägre nivå än den lokala nivålönen ska det finnas en betydande skillnad i uppgiftshelheterna i förhållande till uppgiftsbeskrivningen för anställda som uppfyller utbildningskravet i

lönegruppen. Begränsningen ska också tydligt framgå av uppgiftsbeskrivningen.

Bestämmelsen tillämpas också på högskolestuderande som kan arbeta under ledning och tillsyn av en legitimerad yrkesutbildad person samt studerande på andra stadiet, inklusive läroavtalsstuderande, som har avlagt de obligatoriska delarna av den yrkesinriktade examen. När lönen för studerande fastställs bör man ta hänsyn till hur studierna framskrider och därmed hur kunnandet ökar.

Som referensgrupp för studerande används de lönegrupper som motsvarar uppgifterna. För till exempel sjukskötare används, beroende på arbetets innehåll, lönegrupperna S3TAT1 eller S3TVA1 och för anställda med arbetsledningsuppgifter lönegrupp S1TYT1.

Bestämmelsen tillämpas också på anställda som tillfälligt arbetar som socialarbetare.

Bestämmelser om rätten för yrkesstuderande att arbeta i uppgifter som hör till en legitimerad yrkesutbildad person eller en yrkesutbildad person med skyddad yrkesbeteckning inom social- och hälsovården finns i lagar och förordningar. Sådana är

- Lag om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården 559/1994
- Förordning om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården 564/1994
- Lag om yrkesutbildade personer inom socialvården 817/2015
- Statsrådets förordning om yrkesutbildade personer inom socialvården 153/2016

2.5.5 Praktikanter

Praktikanter och sommararbetare står utanför lönegrupperna. Lönen för praktikanter och sommararbetare bestäms enligt bestämmelserna om minimilön. Om deras uppgifter minst motsvarar nivå A i den lönegrupp som används som referensgrupp, tillämpas nivålönebestämmelserna på dem. Se också bestämmelserna om minimilön i punkt 5 i denna promemoria.

2.5.6 Arbetsgivarens representanter

Arbetsgivarens representanter enligt kap. II § 20 står utanför lönegrupperna. Se punkt 4 i denna promemoria.

2.5.7 Statistikkoder för befattningar utanför lönegrupperna i lönebilagorna 1–5 i SH-avtalet

Rekommendationen om statistikkoder har uppdaterats. I bilagan redogörs för hur statistikkoderna används för anställda utanför lönegrupperna när nivålönesystemet införs.

Det är viktigt att de koder som anges i bilagan används när arbetsgivaren rapporterar löneuppgifter till Statistikcentralen för statistiken över löner inom lokalförvaltningen. På det sättet garanteras att statistikuppgifterna är korrekta. Uppgifterna används bl.a. i kostnadsberäkningen i samband med avtalsomgångarna.

2.6 Nivå tillägg (§ 12 och 13)

Utöver nivålönen innehåller nivålönesystemet nivå tillägg. Det finns två olika slag av nivå tillägg: nivå tillägg enligt SH-avtalet (§ 12) och lokala nivå tillägg (§ 13)

Syftet med nivå tillägget är att belöna den anställda för extra uppgifter eller ansvar som inte har beaktats i nivå kriterierna och när nivålönen bestämts.

Nivå tillägg kan betalas till både anställda som hör till en lönegrupp och anställda som står utanför lönegrupperna.

Nivå tillägg utgör en del av den ordinarie lönen. Arbetserfarenhetstillägget beräknas på summan av nivålönen och nivå tilläggen.

Nivå tilläggen fastställs som belopp. Arbetsgivaren beslutar om beloppen för nivå tilläggen enligt SH-avtalet och om grunderna och beloppen för eventuella lokala nivå tillägg.

Lokala förhandlingar ska föras om beloppen för nivå tilläggen enligt SH-avtalet. Likaså ska förhandlingar om lokala nivå tillägg samt grunderna och beloppen för dessa föras till exempel i den lokala lönearbetsgruppen.

Nivå tilläggen som bestäms i SH-avtalet är förpliktande. De kan inte ändras genom ett lokalt avtal, och man kan inte heller i övrigt avvika från bestämningsgrunderna för dem. Nivå tillägg ska betalas om den anställda har en uppgift som ingår i nivå tilläggs kriterierna.

Nivå tilläggen utgör en del av nivålönesystemet. Också grunderna och beloppen för de lokala nivå tilläggen ska dokumenteras som en del av nivålönesystemet.

Nivå tillägget betalas under hela den tid som den anställda har den extra uppgiften eller det extra ansvaret. Ett nivå tillägg kan vara tidsbegränsat eller gälla tills vidare. Observera att betalningen av tillägget inte avbryts under normal frånvaro, till exempel semester eller sjukledighet eller av någon motsvarande orsak. Nivå tillägget kan inte slopas om inte uppgiften eller ansvaret i fråga upphör.

Ett nivå tillägg som beviljats för viss tid faller bort när den utsatta tiden gått ut. Betalningen av ett tills vidare gällande nivå tillägg upphör 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken.

En anställd som har flera extra uppgifter eller ansvar som berättigar till nivå tillägg kan få flera nivå tillägg. När en anställd betalas nivå tillägg bör grunden för tillägget och en eventuell tidsbegränsning dokumenteras tydligt.

2.6.1 Nivå tillägg för namngiven ansvarig handledare för en studerande (§ 12 mom. 5)

Nivå tillägg betalas i enlighet med SH-avtalet § 12 mom. 5 till namngivna ansvariga handledare som handleder högskolestuderande som utför obligatorisk praktik, studerande med utbildningsavtal eller studerande med läroavtal. Praktiken ska gälla sådant lärande i arbetslivet som hör till den studerandes examen.

Handledningsuppgiften ska pågå minst två veckor. Om handledningsuppgiften upphör i förtid, upphör också betalningen av nivå tillägg.

Den namngivna ansvariga handledaren har huvudansvaret för den målinriktade handledningen av den studerande, de inledande samtalen, utvärderingen, eventuella yrkesprov, dokumenteringen av dessa samt samarbetet med läraren. Den namngivna ansvariga handledaren ansvarar för att praktiken lyckas i samarbete med praktikanten och den ansvariga läraren. Den ansvariga handledaren kan också vara delaktig i samarbetet med läroanstalten.

Nivå tillägget betalas till den ansvariga handledaren när handledningen gäller sådant lärande i arbetslivet som hör till den studerandes examen. Det tillägg som betalas till den ansvariga handledaren för en studerande är i huvudsak tidsbegränsat och betalas för den tid under vilken handledaren de facto har en eller flera studerande som avlägger examen att handleda.

Nivå tillägg betalas inte till en anställd som samordnar handledningen av studerande, men som inte själv handleder studerande.

Nivå tillägg betalas inte i följande fall:

SH-avtalet kap. II:

2.2.2026

- den anställda samordnar handledningen av studerande, men handleder inte själv studerande
- handledaren har en ledande ställning eller chefsställning och det är fråga om vanlig introduktion i tjänste- eller arbetsuppgifter eller handledning i obetydlig skala
- den som utsetts till handledare får ersättning som motsvarar handledningsarbetet från annat håll, till exempel från en läroanstalt
- det är fråga om mentor- eller tutorarbete eller
- det är fråga om handledning av till exempel elever inom praktisk arbetslivsorientering (PRAO) eller arbetslivsbetonad grundläggande utbildning (TEPPO).

Arbetsgivaren bör se till att den som utses till ansvarig handledare har faktiska möjligheter att utföra uppgiften. Det innebär att den ansvariga handledarens kunskaper och övriga förutsättningar har säkerställts och att det är möjligt att utföra uppgiften inom den tillgängliga arbetstiden. Genom en lyckad handledning kan man säkerställa att studerandena får en bra upplevelse av sin praktik och vill stanna kvar inom branschen och i framtiden kan söka sig till anställning hos arbetsgivaren.

Det nivå tillägg som betalas för handledningen av en studerande är tidsbegränsat och förutsätter att handledaren de facto har en eller flera studerande som avlägger examen att handleda.

Storleken på nivå tillägget fastställs lokalt. Nivå tilläggets belopp ska vara det samma för alla när arbetsmängden är den samma, oberoende av om det är en studerande med utbildningsavtal eller läroavtal eller en högskolestuderande som handleds.

För handledning av studerande kan nivå tillägg betalas på bredare grunder än enligt SH-avtalet. Då är det fråga om ett lokalt nivå tillägg (§ 13).

2.6.2 Tillsyn över en anställd som tillfälligt arbetar som socialarbetare

Nivå tillägg betalas enligt § 12 mom. 6 i lönekapitlet i SH-avtalet för tillsyn över en anställd som tillfälligt arbetar som socialarbetare. Uppgiften ska pågå minst 2 veckor utan avbrott. Om tillsynsuppgiften upphör i förtid, upphör också betalningen av nivå tillägg.

Nivå tillägg betalas inte till den namngivna ansvariga handledaren för en studerande som tillfälligt arbetar som socialarbetare om den anställda får nivå tillägg för uppgiften som ansvarig handledare enligt § 12 mom. 5.

2.6.3 Lokala nivå tillägg (§ 13)

Enligt bestämmelserna kan också lokala nivå tillägg fastställas utöver nivå tilläggen enligt SH-avtalet.

Ett lokalt nivå tillägg kan betalas för extra uppgifter och/eller extra ansvar. Arbetsgivaren beslutar om grunderna och beloppen för de lokala nivå tilläggen efter att ha förhandlat om frågan till exempel i den lokala lönearbetsgruppen.

Ett nivå tillägg kan vara ett motiverat löneelement till exempel i situationer där den anställda har en extra uppgift eller ett extra ansvar som andra anställda i samma lönegrupp inte har.

Nivå tillägg kan betalas på samma grunder till anställda som hör till olika lönegrupper men som har samma extra uppgift eller extra ansvar.

När arbetsgivaren överväger att införa ett lokalt nivå tillägg är det skäl att överväga bland annat

- om den extra uppgiften eller det extra ansvaret kan beaktas genom ett nivå kriterium vid inplaceringen på nivåer, eller om är det motiverat att använda ett nivå tillägg
- enligt vilka grunder nivå tillägget betalas
- principer för hur nivå tillägget ska användas, till exempel hur omfattande eller ansvarsfulla uppgifter det är fråga om (t.ex. ett nivå tillägg som arbetsgivaren planerat för systemadministratörer eller för nya uppgifter som uppstått till följd av att arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper eller sektorer har utvecklats)
- nivå tilläggets belopp och om det kan finnas olika stora belopp i det fallet att omfattningen av eller innehållet i den extra uppgiften eller det extra ansvaret som ligger till grund för nivå tillägget kan variera

2.6.4 Lokala avtal och arbetsgivarens beslut om uppgiftstillägg och lönedelar med motsvarande innehåll

Som en del av arbetsvärderingssystemet har arbetsgivarna betalat uppgiftstillägg för olika uppgifter och ansvar. Anvisningar om hur uppgiftstillägg som har betalats lokalt överförs till nivå lönesystemet ges senare i ett separat cirkulär.

Det finns skäl att kontrollera att de lokala avtalen om uppgiftstillägg och motsvarande löneelement är aktuella. De lokala avtalen kan ändras så att de motsvarar de nya lönebestämmelserna eller sägas upp. Detta får dock inte leda till att någon anställds lön sjunker, om inte uppgifternas innehåll

samtidigt förändras så att befattningen placeras på en lägre nivå av kunnande och ansvar eller tillägget slopas.

2.7 Hur förändringar i arbetsuppgifterna påverkar nivålönen (§ 11)

Bestämmelsen har uppdaterats så att den lämpar sig för nivålönesystemet. Nivåkriterierna i SH-avtalet, de eventuella lokala nivåkriterierna och nivåbeskrivningarna avgör när kunnandet och ansvaret har förändrats till den grad att det finns förutsättningar att övergå till en annan nivå och nivålönen därmed ska ses över. De nya uppgifterna kan placeras i en annan lönegrupp eller på en annan nivå av kunnande och ansvar i samma lönegrupp. I nivålönesystemet granskas inte längre om uppgifternas svårighetsgrad har ändrats väsentligt. Begreppet väsentliga ändringar finns inte längre i nivålönesystemet.

Observera också att VÄLKA kap. I § 10 (arbetstagarens uppgifter) inte har ändrats.

Nivån av kunnande och ansvar kan bli högre eller lägre eller vara oförändrad. En förändring kan till exempel bero på uppgiftsändringar eller omorganisering av uppgifter. Den nivålön som betalas till en arbetstagare eller tjänsteinnehavare kan inte ändras om det inte sker förändringar i uppgifterna.

Uppgifterna kan också förändras gradvis under en längre tid. Förändringarna kan vara kvantitativa eller kvalitativa. Det är alltså fråga om förändringar i uppgifternas innehåll. Det finns skäl att årligen, till exempel vid utvecklingssamtalet, se över uppgifterna och eventuella förändringar som skett i dem. Uppgiftsbeskrivningen ska uppdateras vid behov. Uppgiftsändringarna dokumenteras i uppgiftsbeskrivningen.

Nivålönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna redan har beaktats när nivålönen fastställdes (till exempel som nivåhöjande faktor för chefernas ställföreträdare). Detta framgår till exempel av uppgiftsbeskrivningen. Vid längre chefsvikariat ändras lönegruppen i allmänhet.

Bestämmelsen i § 11 i lönekapitlet tillämpas inte i fråga om nivå tillägg (§ 12–13). Se § 12–13.

2.7.1 Ändringstidpunkter för nivälönen

Ändringstidpunkterna fungerar fortfarande på samma sätt som i det tidigare systemet som baserade sig på arbetsvärdering.

När en arbetstagares eller tjänsteinnehavares uppgifter ändras för minst två veckor, ska arbetsgivaren kontrollera på vilken nivå av kunskande och ansvar nivåkriterierna uppfylls. Om det vid kontrollen framgår att den nivå som tillämpas på befattningen ändras, ska nivälönen ändras i enlighet med de nya uppgifterna.

Huvudregeln är att nivälönen höjs från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras, om de ändrade uppgifterna uppfyller nivåkriterierna för en högre nivå och nivån av kunskande och ansvar därmed blir högre. Nivälönen sänks åtta veckor efter att uppgifterna ändrades, om uppgifterna inte längre uppfyller de nivåkriterier som tillämpades före ändringen, men nivåkriterierna för en lägre nivå uppfylls.

Det finns dock situationer där nivälönen sänks genast: till exempel om arbetstagaren själv söker sig till uppgifter i en lägre lönegrupp eller på en lägre nivå, eller om omplacering i andra uppgifter erbjuds som alternativ till permittering. Vid övergång till en annan tjänst ändras nivälönen genast.

Om uppgifterna ändras för en viss tid och nivälönen under den tiden är högre, återgår nivälönen till den tidigare nivån omedelbart då den utsatta tiden går ut.

Vid semestervikariat sänks inte nivälönen. Det är möjligt att höja nivälönen om vikariatet pågår i minst två veckor utan avbrott. Då träder förhöjningen i kraft när vikariatet börjar.

Bestämmelsen i § 11 i lönekapitlet tillämpas inte på nivå tillägg som avses § 12–13.

2.7.2 När uppgiftsändringar inte kan beaktas i nivälönesystemet

Ibland kan uppgiftsändringar inte beaktas i systemet. Om det vid uppgiftsändringar visar sig att ifrågavarande extra uppgifter eller extra ansvar eller ändringar i kunskande och ansvar inte kan beaktas i det lokala nivälönesystemet, behöver systemet uppdateras utan dröjsmål till exempel i fråga om nivåkriterierna för lönegruppen. Nivälönerna justeras utgående från uppdateringen. Systemet uppdateras genom förhandlingsförfarande (till exempel i den lokala lönearbetsgruppen under avtalsperioden 2025–2028).

3 Möjligheten att ingå lokala avtal om nivålönesystemet har begränsats (kap. I Allmän del § 4)

I allmänna delen i SH-avtalet har bestämmelsen om lokala avtal (§ 4) ändrats. Ändringarna syns i § 4 mom. 1 med tillämpningsanvisning. § 4 mom. 3 har slopats.

Enligt den ändrade bestämmelsen är nivålönesystemet förpliktande. Genom ett lokalt avtal får man inte avtala om en lägre nivålön än den nationella nivålön som minst ska betalas enligt detta avtal.

Bestämmelserna i § 7–13 i lönekapitlet i SH-avtalet är förpliktande och man kan inte avvika från dem genom lokala avtal. I det lokala genomförandet ingår ändå prövning (t.ex. kan lokala nivåbeskrivningar ersätta uppgiftsbeskrivningar). Också nivåtilläggen enligt § 13 är prövningsbaserade.

4 Lön för arbetsgivarens representant (kap. II § 20)

Bestämmelsen i § 20 i lönekapitlet om lön för arbetsgivarens representanter har ändrats.

Lönen för arbetsgivarens representanter bestäms som helhetslön. Utöver helhetslönen betalas den anställda inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, om inte något annat sägs i beslutet om tjänsteinnehavaren i fråga eller man uttryckligen kommit överens om saken i arbetsavtalet.

Helhetslönen kan bestämmas friare än lönen för till exempel dem som står utanför lönegrupperna. Arbetsgivarens lönepolitiska principer borde iakttas också i fråga om anställda med helhetslön. Med tanke på objektiviteten i bestämningen av lönen kan man ta hjälp av till exempel de skraddarsydda principerna för belöning av den högsta ledningen.

Lönen för arbetsgivarens representanter omvandlas i samband med att nivålönesystemet införs, dock senast 1.10.2026, till helhetslön i enlighet med bestämmelsen. Till exempel en administrativ överskötare som fungerar som arbetsgivarens representant enligt § 20 i lönekapitlet får för tillfället uppgiftsrelaterad lön, arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg. Genom att räkna ihop dessa lönedelar får man den administrativa överskötarens helhetslön. Helhetslönen får inte minska till följd av att lönen omvandlas.

För en arbetsgivarrepresentant enligt § 20 i lönekapitlet är statistikkoden SOTETA2, arbetsgivarens representant enligt § 20 i SH-avtalet, helhetslön. Se bilaga 6 i SH-avtalet.

5 Övriga ändringar i lönekapitlet (kap. II)

Minimilön (§ 3)

I paragrafen om minimilön (§ 3) finns bestämmelser om bland annat lönen för praktikanter och sommararbetare. Praktikanter och sommararbetare står utanför lönegrupperna. Tekniska ändringar har gjorts i texten med anledning av nivålönesystemet. Bestämmelser om bland annat lön för studerande finns i § 10 mom. 3.

När man bedömer om nivålönen är avtalsenlig, räknas också värdet av naturaförmåner till nivålönen. Bestämmelsen har nu placerats under paragrafen om minimilön, men bestämmelsen har samma innehåll som tidigare. Tidigare fanns skrivningen i tillämpningsanvisningen för paragrafen om lönesättning (kap. II § 7 i SH-avtalet som gäller till 30.9.2026).

Deltidslön (§ 4)

Bestämmelsen om deltidslön har uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. I övrigt har bestämmelsen samma innehåll som tidigare.

Ordinarie lön (§ 5)

Bestämmelsen om ordinarie lön har uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. Både nivålönen och nivå tillägget utgör en del av den ordinarie lönen. I övrigt är bestämmelsen oförändrad.

Lönesystemet (§ 6)

I § 6 i lönekapitlet i SH-avtalet ges en beskrivning av lönesystemet. Beskrivningen har uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. Också tillämpningsanvisningen har förtydligats och uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. Ändringarna är tekniska och innehållet i bestämmelsen har inte ändrats.