

Innehåll

Kapitel II Löner.....	4
Allmänna bestämmelser.....	4
§ 1 De anställdas rätt till lön.....	4
mom. 1.....	4
mom. 2.....	4
mom. 3.....	5
mom. 4.....	5
§ 2 Grundläggande lönebegrepp.....	5
§ 3 Minimilön.....	8
mom. 1 Lön för praktikant eller anställd i jämförbar ställning.....	8
mom. 2 Lön för sommararbetare	9
mom. 3 Naturaförmåner	10
§ 4 Deltidslön.....	10
mom. 1.....	10
mom. 2.....	11
§ 5 Ordinarie lön.....	11
Lönesystemet.....	12
§ 6 Lönesystemet	12
ANMÄRKNING: § 7-13 (= DE NYA NIVÅLÖNEBESTÄMMELSERNA) ERSÄTTER § 7-10 I SH-AVTALET 2025-2028	15
§ 7 Lönebilaga och lönegrupp	15
mom. 1 Bestämning av lönebilaga och lönegrupp.....	15
mom. 2 Beslut om lönebilaga och lönegrupp.....	15
mom. 3 Utbildnings-/examensangivelser för lönegrupperna	16
§ 8 Bestämning av nivån av kunnande och ansvar	17
mom. 1 Definition och nivåer av kunnande och ansvar	17
mom. 2 Bestämning av nivån av kunnande och ansvar	18
mom. 3 Nivåkriterier för kunnande och ansvar, lokala nivåbeskrivningar och uppgiftsbeskrivningar	19
mom. 4 Valet av nivå av kunnande och ansvar	20
mom. 5 Lokala nivåer av kunnande och ansvar som är högre än nivå C och D när nivålönesystemet införs	21
mom. 6 Införande av lokala nivåer som är högre än nivå C och D i samband med förändringar.....	22
§ 9 Bestämning av nivålönen	22
mom. 1 Bestämning av nivålönen	22
mom. 2 Lednings- och chefsuppgifter	23
mom. 3 Beslut om lokal nivålön	23
§ 10 Befattningar utanför lönegrupperna.....	24
mom. 1 Bestämning av nivålönen för befattningar som står utanför lönegrupperna ..	24

mom. 2 Kombinationsbefattningar.....	25
mom. 3 Bestämning av nivålönen för en anställd som saknar den utbildning eller examen som förutsätts i lönegruppen	26
mom. 4.....	27
mom. 5.....	27
§ 11 Hur förändringar i uppgifterna påverkar nivålönen	27
mom. 1.....	27
mom. 2.....	28
§ 12 Nivå tillägg enligt SH-avtalet.....	29
mom. 1.....	29
mom. 2.....	29
mom. 3.....	30
mom. 4.....	30
mom. 5 Nivå tillägg för namngiven ansvarig handledare för en studerande	30
mom. 6 Nivå tillägg för tillsyn över en anställd som tillfälligt arbetar som socialarbetare	32
§ 13 Lokala nivå tillägg.....	32
mom. 1.....	32
mom. 2.....	32
mom. 3.....	33
mom. 4.....	33
§ 14 Individuellt tillägg	34
mom. 1.....	34
mom. 2.....	34
mom. 3.....	35
mom. 4.....	35
mom. 5.....	35
mom. 6.....	35
mom. 7.....	36
§ 15 Arbetserfarenhetstillägg.....	36
mom. 1.....	36
mom. 2.....	37
§ 16 Resultatbonus	38
mom. 1.....	38
mom. 2.....	38
mom. 3.....	39
Övriga tillägg och arvoden	41
§ 17 Engångsarvode	41
mom. 1.....	41
mom. 2.....	41

§ 15 18 Rekryteringstillägg	42
mom. 1	42
§ 16 19 Språktillägg	42
Särskilda bestämmelser	44
§ 17 20 Lön för arbetsgivarens representant	44
Bestämmelser om lönebetalningen.....	46
§ 18 21 Lönebetalning	46
mom. 1	46
mom. 2	47
mom. 3	47
§ 19 22 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad	47
mom. 1	47
mom. 2	48
mom. 3	49
§ 20 23 Kvittningsrätt och återkrav av lön	49
mom. 1 Arbetstagare.....	49
mom. 2 Tjänsteinnehavare.....	49
§ 21 24 Lön under avstängning från tjänsteutövning.....	50
Kapitel I Allmän del.....	51

Kapitel II Löner

Allmänna bestämmelser

§ 1 De anställdas rätt till lön

mom. 1

Den som anställts av ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning har rätt att få lön från och med den dag då han eller hon **börjat sköta sina arbetsuppgifter eller inlett sin tjänsteutövning** ~~inlett sin tjänsteutövning eller börjat sköta sina arbetsuppgifter.~~

Tillämpningsanvisning

Begreppet tjänsteutövning definieras i § 7 i den allmänna delen i VÄLKA. Om tjänsteutövningen eller arbetet ännu inte har inletts (den anställda har inte hunnit arbeta en enda dag t.ex. på grund av sjukdom eller graviditet), får den anställda inga löneförmåner. ~~Den behöriga myndigheten~~ **Arbetsgivaren** beslutar när en tjänsteinnehavares tjänsteutövning inleds.

Exempel

En tjänsteinnehavare är visstidsanställd t.o.m. 31.3. Personen har valts till ett tillsvidare gällande tjänsteförhållande i samma välfärdsområde och tjänsteutövningen har fastslagits att börja 1.4. Om tjänsteinnehavaren är arbetsoförmögen 1.4 betalas sjuklön.

mom. 2

Om det har bestämts att tjänsteutövningen för en tjänsteinnehavare börjar den första dagen i en månad, och den dagen inte är en ordinarie arbetsdag, anses rätten till löneförmåner ha börjat vid ingången av månaden. Förutsättningen är ändå att den som valts till tjänsten har inlett sin tjänsteutövning den första ordinarie arbetsdagen efter ovan nämnda dag och att den tjänsteinnehavare som tidigare skött tjänsten inte längre var i tjänsteutövning vid denna tidpunkt. Det som sägs ovan gäller också en arbetstagare vars anställning enligt

arbetsavtalet börjat den första dagen i en månad och dagarna i fråga inte ingick i den tidigare arbetstagarens arbetsavtalsförhållande.

mom. 3

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** utan giltig orsak uteblivit från sitt arbete, betalas ingen lön för denna tid.

mom. 4

~~När en anställning upphör betalas, om inte något annat följer av detta avtal,~~

- ~~1. lön ända till den dag då anställningen upphör, denna dag medräknad,~~
- ~~2. om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren **arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren** dött, lön ända till dödsdagen, varvid månadslön som eventuellt betalats i förskott för den återstående delen av månaden inte återkrävs.~~

Om inte något annat följer av detta avtal gäller följande:

- 1. När en anställning upphör betalas lön ända till den dag då anställningen upphör, denna dag medräknad.**
- 2. Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren dött, betalas lön ända till dödsdagen. Månadslön som eventuellt betalats i förskott för den återstående delen av månaden återkrävs inte.**

§ 2 Grundläggande lönebegrepp

I förteckningen nedan beskrivs de viktigaste grundläggande lönebegreppen i korthet. De egentliga avtalsbestämmelserna finns i de paragrafer som förteckningen hänvisar till.

Lönesystemet

Lönesystemet **består av nivålön och nivåtillägg, individuella tillägg, arbetserfarenhetstillägg och resultatbonus.** Dessutom kan arbetsgivaren betala engångsarvoden och andra tillägg, ersättningar och arvoden som anges särskilt i detta avtal. Se § 6.

Minimilön

Minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner för en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år. Se § 3.

Deltidslön

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

Ordinarie lön

Till den ordinarie lönen hör bland annat **nivålö**n, **nivå**tillägg, individuellt tillägg och arbetserfarenhetstillägg. Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön. Se § 5.

Lönegrupp

Lönegrupperna har beskrivits i lönebilagorna 1–5. Befattningen placeras i en lämplig lönegrupp i lönebilagan och där på rätt nivå av kunnande och ansvar (A1, B1 och C1). Om det inte finns någon lämplig lönegrupp, står befattningen utanför lönegrupperna. Se § 7 och 10.

Beskrivning av lönegruppen

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

Nivålön

Nivålönen är den lön som betalas för en befattning. Grunden för bestämningen av nivålönen är i första hand det kunnande och ansvar som förutsätts i arbetet. Se § 8–9.

Nivålönen utgör en del av den ordinarie lönen. Se § 5.

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. Se § 8.

Nivå tillägg

Nivå tillägg betalas för separata, på förhand fastställda extra uppgifter eller ansvar som inte har beaktats i nivåkriterierna och när nivålönen bestämts. 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 och i de lokala lönesystemen. Se § 12–13.

Nivåkriterier för kunnande och ansvar i SH-avtalet

Nivåkriterierna i SH-avtalet beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp. Nivåkriterierna i SH-avtalet är förpliktande. Se § 8.

Lokala nivåkriterier för kunnande och ansvar

Utöver nivåkriterierna i SH-avtalet kan man lokalt fastställa lokala nivåkriterier. Se § 8.

Lokal nivåbeskrivning

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. Se § 8.

Uppgiftsbeskrivning

Uppgiftsbeskrivningen anger de viktigaste uppgiftshelheterna i en befattning. Uppgiftsbeskrivningar behövs framför allt för befattningar som står utanför lönegrupperna. Se § 8.

Individuellt tillägg

Individuellt tillägg betalas på basis av yrkesskicklighet, arbetsprestationer och andra eventuella lokalt fastslagna kriterier. Se § 14.

Utvärdering av arbetsprestationen

Det individuella tillägget baserar sig i regel på en utvärdering av arbetsprestationen. Se § 14 14.

Arbetserfarenhetstillägg

Arbetserfarenhetstillägget baserar sig på anställningstiden. **Det beräknas på det sammanlagda beloppet av nivålönen och nivåstillägget.** Se § 12 15.

Resultatbonus

Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i välfärdsservicen **verksamheten** uppnåtts eller överträffats. Se § 13 16.

Engångsarvode

Engångsarvode kan användas för att belöna en individ eller en grupp. Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl. Se § 14 17.

Dagslön

Dagslönen är den ordinarie lönen dividerad med antalet dagar i kalendermånaden. Se § 19 22.

Timlön

Timlön kan betalas endast i de fall som anges i § 19 22 i lönekapitlet i SH-avtalet. Timlönen är den ordinarie lönen dividerad med timlönedivisorn för arbetstidsformen. Begreppet timlön behövs för beräkning av arbetstidsersättningar. Se § 19 22.

§ 3 Minimilön

mom. 1 Lön för praktikant eller anställd i jämförbar ställning

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner ~~1 785,63 euro från 1.6.2024 och~~ 1 828,63 euro från 1.10.2025 **och 1 880,37 euro från 1.8.2026.**

Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningen hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen varat i tre månader.

Tillämpningsanvisning

Med praktikant avses en person som under ledning av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant utför praktiskt arbete i arbetsavtalsförhållande med sikte på att inhämta sådana kunskaper, färdigheter och erfarenheter som behövs i vissa uppgifter.

Praktiken kan vara

1. förhandspraktik, som syftar till att ge sådan arbetserfarenhet som praktikanten behöver för att kunna söka in till en läroanstalt,
2. praktik som ingår i utbildning (t.ex. läroavtal),
3. specialiseringspraktik efter grundläggande yrkesexamen eller
4. arbetspraktik.

Som arbetspraktikant **enligt punkt 4** betraktas bl.a. en person som inte har yrkesutbildning inom området i fråga och inte heller tidigare arbetserfarenhet, och som för att vänja sig vid arbetslivet till exempel utför arbeten som det går relativt lätt och snabbt att lära sig, för det mesta tillsammans med andra arbetstagare.

Om praktikantens uppgifter inte har motsvarande nivå av kunnande och ansvar som de som avses i lönegruppen, kan minimilön betalas under praktiken.

Praktikanter står utanför lönegrupperna. Se § 7 och 10 samt bilaga 8
Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna.

Om en praktikant i praktiken självständigt utför uppgifter som hör till arbetet och lönepunkten **lönegruppen** i fråga, har arbetsgivaren i allmänhet ingen grund för att betala en lön som är lägre än ~~grundlönen~~ **den lokala nivålönen i den lönegrupp som uppgifterna hör till**. ~~Grundlönen kan dock sänkas för att praktikanten saknar den utbildning som krävs. Om praktikantens uppgifter inte är lika krävande som de som avses i lönepunkten kan minimilön betalas under praktiken.~~

mom. 2 Lön för sommararbetare

Minimilönen för en sommararbetare är minst 50 % av den ~~grundlön~~ **nivålön** som betalas för arbetet enligt arbets- och tjänstekollektivavtalet **i fråga på nivå A i lönegruppen i SH-avtalet**. Med sommararbetare avses skolelever, studerande

eller andra unga utan yrkesexamen eller yrkeskunskap inom området, vilka anställts som sommararbetare för viss tid under semesterperioden 2.5–30.9.

Tillämpningsanvisning

Syftet med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna att ordna sommararbeten. Bestämmelsen tillämpas inte på en studerande som inom sitt eget yrkesområde anställs som vikarie för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare eller tjänsteinnehavare.

Praktikanter och Sommararbetare står utanför lönegrupperna. Se § 7 och 9 10.

mom. 3 Naturaförmåner

När man bedömer om den uppgiftsrelaterade nivålönen är avtalsenlig räknas till den uppgiftsrelaterade nivålönen också värdet av den anställdas naturaförmåner och sådana tillägg som har karaktär av uppgiftsrelaterad lön. Till den uppgiftsrelaterade nivålönen räknas emellertid inte skattefri måltidsförmån, mobiltelefonförmån med anknytning till arbetsuppgifterna eller den skattefria delen av en personalbiljett, om inget annat uttryckligen avtalats med den anställda.

Tillämpningsanvisning

I fråga om cykelförmån, se cirkulär 19/2023.

§ 4 Deltidslön

mom. 1

I deltidsarbete är den uppgiftsrelaterade nivålönen och tilläggen i euro lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Om deltidstiden t.ex. ändras till heltid ökar ~~den uppgiftsrelaterade lönen~~ **nivålönen** och tilläggen i euro i samma proportion, om inget annat har beslutats eller förutsatts t.ex. i fråga om **nivålönen eller** det individuella tillägget.

I fråga om fackombudersättning, se VÄLKA kap. VII § 10 mom. 1 och i fråga om ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig, se VÄLKA kap. IX § 2 mom. 1.

mom. 2

Bestämmelserna i mom. 1 ändrar inte lönegrunderna i ett deltidarbete som inletts före 1.1.1998, förutsatt att arbetstiden är densamma som tidigare och anställningen fortgår utan avbrott.

§ 5 Ordinarie lön

~~Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas~~ **Arbetstagarnas och tjänsteinnehavarnas** ordinarie lön består av följande delar:

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

Helhetslönen för arbetsgivarens representanter enligt § 19 20 i lönekapitlet utgör **ordinarie lön** här avsedd ordinarie lön.

Tillämpningsanvisning

Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön.

Protokollsanteckning om årstillägg

Det årstillägg som betalats 31.8.2004 kvarstår fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningen hos ~~välståndsområdet eller välfärdssammanslutningen~~ **kommunen eller samkommunen** fortgår utan avbrott, om inget annat föranleds av § 4 i detta kapitel.

Om en person genom överlåtelse av rörelse övergår från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, betalas ovannämnda årstillägg till samma belopp så länge anställningsförhållandet till välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen i fråga fortsätter utan avbrott.

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

Lönesystemet

§ 6 Lönesystemet

Lönesystemet har som mål att främja ~~välståndsområdenas och välfärdssammanslutningarnas~~ resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftiga löner ~~för välfärdssektorn~~. Lönesystemet stöder verksamhetsstrategin, har en positiv effekt på organisationens mål och utgör en fast del av ledningen. Målen eftersträvas med hjälp av rättvisa löner som grundar sig på

1. arbetsuppgifterna och deras svårighetsgrad (uppgiftsrelaterad lön) **den nivå av kunnande och ansvar uppgifterna förutsätter (nivålön och nivåtillägg enligt nivålönesystemet)**
2. yrkesskicklighet och arbetsprestationer (individuellt tillägg)
3. anställningstiden (arbetserfarenhetstillägg)
4. resultaten (resultatbonus)

Dessutom kan arbetsgivaren betala andra tillägg, arvoden eller ersättningar som anges särskilt i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Det lönesystem som används i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen **av arbetsgivaren** ska uppfylla de mål som satts upp för ett bra och fungerande lönesystem. **Nivålönesystemet är förpliktande. Se § 7–13 i lönekapitlet.** Arbetsgivaren bör regelbundet kontrollera att lönesystemet **och dess delar** fungerar.

Byte av arbetsgivare

Vid förändringar som innebär att de anställda får en ny arbetsgivare ska det för den nya arbetsgivaren skapas ett eget lönesystem som ersätter de tidigare lönesystemen. Det nya lönesystemet kan vara ett system som använts redan tidigare.

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

Vid samordningen börjar man med de uppgiftsrelaterade **nivålönerna och nivåtilläggen**. Den nya lönenivån bestäms enligt arbetsvärderingssystemet i det nya lönesystemet **den lokalt fastställda lönenivån i det uppdaterade nivålönesystemet**. Om den uppgiftsrelaterade lönen **nivålönen och nivåtilläggen** är lägre än vad det nya lönesystemet **uppdaterade nivålönesystemet** förutsätter, är det meningen att **höjs nivålönerna och nivåtilläggen** höjs stegvis till nivån enligt det nya lönesystemet **uppdaterade nivålönesystemet**.

Övergångsperiodens längd beror på löneskillnaderna, kostnaderna och arbetsgivarens ekonomiska situation. En plan inklusive tidsplaner och kostnadsberäkningar ska göras upp över införandet av det nya lönesystemet **uppdaterade nivålönesystemet** och samordningen av **nivålönerna och nivåtilläggen i systemet**.

Om den ~~gamla uppgiftsrelaterade lönen~~ **tidigare nivålönen eller det tidigare nivåtillägget** är högre än motsvarande lön enligt det nya lönesystemet **uppdaterade nivålönesystemet** och uppgifterna inte förändrats väsentligt, bibehålls den ~~gamla uppgiftsrelaterade lönen~~ **nivålönen eller nivåtillägget**, om man inte lokalt avtalar om något annat. Löneskillnader som ~~lönesystemen ger upphov till~~ **beror på olikheter i nivålönesystemen** minskar när den ~~uppgiftsrelaterade lönen~~ **nivålönen eller nivåtillägget** enligt det nya **nivålönesystemet** höjs. Det finns skäl att dokumentera löneskillnader och grunden för dem (**kommunstrukturlagen (1698/2009), lagen om indelningen i välfärdsområden och landskap (614/2021), lagen om indelningen i välfärdsområden (xxx/xxxx), lagen om indelningen i landskap (xxx/xxxx)** eller tvingande bestämmelser om överlåtelse av rörelse). Målet är ~~lika lön för lika krävande uppgifter~~ **att anställda med samma nivå av kunnande och ansvar i samma lönegrupp ska ha samma nivålön**.

Individuellt tillägg

Vid en sammanslagning kan det individuella tillägget sänkas endast om det är fråga om en väsentlig uppgiftsändring och omorganisering i uppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av skäl som beror på den anställda själv, om man inte lokalt avtalar om något annat.

Förhandlingar

Förhandlingar om dessa frågor och om det praktiska genomförandet förs på lokal nivå mellan den nya arbetsgivaren och representanterna för huvudavtalsorganisationerna. Hur förhandlingarna ska genomföras och hur man ska gå tillväga avtalas lokalt.

Protokollsanteckning om projektanställda med helhetslön

~~Tjänsteinnehavare och arbetstagare~~ **Arbetstagare och tjänsteinnehavare** som betalats helhetslön enligt § 15 i lönekapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 (AKTA 2010–2011) betalas

~~fortfarande lön enligt denna bestämmelse så länge anställningen är i kraft.~~

**ANMÄRKNING: § 7–13 (= DE NYA NIVÅLÖNEBESTÄMMELSERNA)
ERSÄTTER § 7–10 I SH-AVTALET 2025–2028**

§ 7 Lönebilaga och lönegrupp

mom. 1 Bestämning av lönebilaga och lönegrupp

Lönebilagan och lönegruppen bestäms enligt den anställdas uppgifter och andra förutsättningar som anges i lönegruppen och i dessa bestämmelser. Bestämmelser om lönerna för anställda som står utanför lönegrupperna finns i § 10.

mom. 2 Beslut om lönebilaga och lönegrupp

Arbetsgivaren bestämmer vilken lönebilaga och lönegrupp som lämpar sig för en befattning. Lönegruppen väljs i lönebilagan enligt beskrivningen 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.

Tillämpningsanvisning

Vilken lönebilaga som ska tillämpas bestäms enligt bilagans tillämpningsområde. Den anställdas uppgifter avgör vilken lönegrupp som ska tillämpas.

Val av lönegrupp från 1.6.2025

Lönegruppen väljs enligt kriterierna för respektive lönegrupp (se KT:s cirkulär 3/2024). Vid valet av lönegrupp ska den vägledande texten och utbildningskraven i respektive lönegrupp beaktas.

Valet av lönegrupp påverkas av uppgifternas innehåll, det kunnande som uppgifterna kräver och det ansvar som hör till uppgifterna.

I en befattning kan det ingå uppgifter som hör till två olika lönegrupper, till exempel sakkunniguppgifter och krävande sakkunniguppgifter. Då är det inte fråga om en kombinationsbefattning som står utanför lönegrupperna.

Den högre lönegruppen väljs om en del av uppgifterna uppfyller kriterierna för den högre lönegruppen (den vägledande texten), och den anställda har sådana uppgifter i genomsnitt minst en dag i veckan. Det är inte meningen att mängden sådana uppgifter ska bedömas för en enskild vecka eller månad utan för en längre period. Frånvaro såsom semester, sjukfrånvaro eller annan arbets-/tjänstledighet beaktas inte i bedömningen, utan den görs utgående från de uppgifter som skulle utföras om den anställda inte var frånvarande. Den tid som använts för uppgifterna är inte alltid den enda avgörande faktorn. Befattningen placeras i den högre lönegruppen om det inte är möjligt att tidsmässigt särskilja när den anställda utför uppgifter som hör till denna lönegrupp. Det kan till exempel vara fråga om att en anställd med arbetsledningsuppgifter också har substansuppgifter.

I lönebilagorna och lönegrupperna nämns också befattningar som ska placeras i bilagan och lönegruppen i fråga oberoende av det som sagts ovan.

Befattningen kan placeras i en högre lönegrupp om det kunnande och ansvar som krävs är så betydande att en högre lönegrupp är motiverad.

Bestämmelser om lönerna för anställda som står utanför lönegrupperna och för kombinationsbefattningar finns i § 10 i lönekapitlet.

mom. 3 Utbildnings-/examensangivelser för lönegrupperna

I lönebilagorna 1–5 anges de utbildningar eller examina som tillämpas i en lönegrupp. Den utbildning som angetts för en lönegrupp uttrycker vilken utbildnings-/examensnivå som krävs i arbetet.

Ett ovillkorligt utbildningskrav (utbildnings-/examensnivå) betyder att lönegruppen tillämpas på dem som har denna examen. Om en anställd saknar den utbildning som krävs i lönegruppen, står befattningen utanför lönegrupperna.

I en del av lönegrupperna anges inget ovillkorligt krav på utbildningsnivå eller inget utbildningskrav alls. Då tillämpas lönegruppen på alla som utför uppgifter som hör till lönegruppen i fråga, oberoende av utbildning.

Tillämpningsanvisning

I fråga om bestämningen av nivålönen för anställda utanför lönegrupperna, se § 10 mom. 1 med tillämpningsanvisning.

Utbildnings- och examensangivelserna i en lönegrupp utgör inte behörighetsvillkor för arbetet eller tjänsten. Behörighetsvillkoren bestäms i lag eller förordning, i förvaltningsstadgan, genom beslut av den behöriga myndigheten eller på något annat sätt i samband med anställningen. SH-avtalet tillämpas på flera befattningar där man behöver uppfylla vissa lagstadgade behörighetsvillkor eller andra bestämmelser i lagstiftningen.

I nivålönesystemet är det inte möjligt att göra ett avdrag i nivålönen på grund av avsaknad av utbildning eller examen. Se § 10 mom. 2.

§ 8 Bestämning av nivå av kunnande och ansvar

mom. 1 Definition och nivåer av kunnande och ansvar

Den anställdas uppgifter och det kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter avgör nivån.

Med kunnande avses krav på

- utbildning
- kunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetslivet
- tilläggsutbildning, vidareutbildning och fortbildning
- förvärvande av ny kunskap
- specialkunnande.

Med ansvar avses

- ansvar för individer, kunder eller kundgrupper
- arbetslednings- eller chefsansvar
- ansvar för planering, utveckling och resultat inom verksamhetsprocesser och kundprocesser
- ansvar för materiella värden
- ansvar för immateriella värden och information
- föredragnings-/beredningsansvar i beslutande organ.

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 i lönegrupperna Ledningsuppgifter S1JOH1, Chefsuppgifter S1ESI1, Specialsakkunniga inom hälso- och sjukvården S2TEA1, Socialarbetare S2STT1, Krävande yrkesuppgifter inom hälso- och sjukvården S4TVM1 och Krävande yrkesuppgifter inom socialvården S4SVM1.

Tillämpningsanvisning

Nivåkriterierna i SH-avtalet har utarbetats med beaktande av innehållet i kunnande och ansvar. De beaktas när lokala nivåbeskrivningar utarbetas.

Det är bra att beakta innehållet i kunnande och ansvar också vid grupperingen av befattningar utanför lönegrupperna.

Nivå D används endast i vissa lönegrupper. Det framgår av lönebilagorna 1–5. I övriga lönegrupper används nivåerna A, B och C. Lokalt kan man införa nivåer som är högre än nivå C och D. I fråga om nivåer som är högre än nivå C och D, se § 8 mom. 5.

mom. 2 Bestämning av nivån av kunnande och ansvar

Kunnande och ansvar på nivå A betyder att de krav på kunnande och ansvar som förutsätts i lönegruppen uppfylls.

Vid bestämningen av nivån av kunnande och ansvar beaktas nivåkriterierna i lönegrupperna. Nivåerna B, C och D förutsätter i allmänhet att den anställda

- behärskar ett visst uppgiftsområde på ett djupare plan
- behärskar ett omfattande uppgiftsområde
- behärskar flera olika uppgiftsområden
- kan hantera flera saker samtidigt
- har kunskaper eller färdigheter av olika slag.

Som en del av helheten av kunnande och ansvar beaktas också ansvarets omfattning och vilken nivå av självständigt omdöme arbetet förutsätter.

På nivå B, C och D har arbetserfarenhet samt kunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetet större betydelse än på nivå A. Arbetet kan också förutsätta mer självständigt omdöme än på nivå A. På befattningar på nivå B, C och D kan det behövas mer vidareutbildning och fortbildning eller specialkompetens som förvärvats i arbetet.

mom. 3 Nivåkriterier för kunnande och ansvar, lokala nivåbeskrivningar och uppgiftsbeskrivningar

Nivåkriterierna i SH-avtalet beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp.

Nivåkriterierna i lönegrupperna i SH-avtalet är förpliktande. Lokalt kan man fastställa fler nivåkriterier.

Nivåkriterierna i respektive lönegrupp i SH-avtalet, de eventuella lokala nivåkriterierna och den lokala nivåbeskrivningen anger den korrekta nivån av kunnande och ansvar i en befattning.

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

För befattningarna utarbetas en uppgiftsbeskrivning. I uppgiftsbeskrivningen anges de viktigaste uppgiftshelheterna, den utbildning som krävs och eventuell tilläggsutbildning. Uppgifterna jämförs med den lokala nivåbeskrivningen för att rätt nivå av kunnande och ansvar ska kunna väljas.

Tillämpningsanvisning

Nivåkriterier och nivåbeskrivningar

Nivåkriterierna i SH-avtalet kan beskrivas närmare i en lokal nivåbeskrivning. Det kan behövas särskilt när man ska skilja mellan uppgifter på nivå B respektive C och D. Nivå D kan användas endast i vissa lönegrupper.

När eventuella lokala nivåkriterier skapas, ska definitionerna av kunnande och ansvar i mom. 2 beaktas. Genom eventuella lokala nivåkriterier kan man inte

ändra syftet för nivåkriterierna i SH-avtalet (minimikrav). Eventuella lokala nivåkriterier fungerar på samma sätt som nivåkriterierna i SH-avtalet.

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 nivåbeskrivningarna med huvudavtalsorganisationernas representanter. Därefter beslutar arbetsgivaren om nivåbeskrivningarna.

Uppgiftsbeskrivningar

Uppgiftsbeskrivningen anger de viktigaste uppgiftshelheterna, den utbildning som krävs och eventuell tilläggsutbildning. Arbetsgivaren utarbetar uppgiftsbeskrivningen och ska gå igenom den med den anställda.

Separata uppgiftsbeskrivningar behöver inte utarbetas för anställda som till väsentliga delar utför samma slags uppgifter. Om flera anställda utför samma slags uppgifter kan man utarbeta gruppvisa uppgiftsbeskrivningar och komplettera dem vid behov. De gruppvisa uppgiftsbeskrivningarna går igenom med yrkesgruppens fackombud.

Därefter fastställer arbetsgivaren uppgiftsbeskrivningen. Den anställda ska ha tillgång till den fastställda uppgiftsbeskrivningen.

Om befattningarna i en lönegrupp är få till antalet, tillräckligt likartade och nivåbeskrivningen är tillräckligt specificerad, behöver man inte nödvändigtvis utarbeta en separat uppgiftsbeskrivning.

Uppgiftsbeskrivningen utgör inte en del av arbetsavtalet och arbetsgivaren kan således vid behov uppdatera den. Uppgiftsbeskrivningarna ska uppdateras om de inte längre motsvarar de nuvarande uppgifterna.

Uppgiftsbeskrivningar behövs särskilt för befattningar som står utanför lönegrupperna och när det har gjorts ändringar i uppgifterna som är större än ringa.

mom. 4 Valet av nivå av kunnande och ansvar

När något av nivåkriterierna uppfylls, flyttas befattningen från nivå A till minst nivå B. Till nivå C och D flyttas befattningen när nivåkriterierna uppfylls enligt de lokala nivåbeskrivningarna.

I lönegrupperna i lönebilaga 1 bestäms nivån för befattningarna utifrån en helhetsbedömning. I helhetsbedömningen beaktas nivåkriterierna för lönegruppen enligt SH-avtalet och de lokalt fastställda nivåkriterierna.

Bedömningen görs för befattningar i samma lönegrupp och de jämförs också sinsemellan. Bedömningen bör göras på så jämförbara grunder som möjligt.

Arbetsgivaren beslutar om den nivå av kunskande och ansvar som ska tillämpas på befattningen. På vilken nivå av kunskande och ansvar en befattning ska placeras avgörs utgående från den lokala nivåbeskrivningen och uppgiftsbeskrivningen.

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

Tillämpningsanvisning

Även om det på samma nivå i lönegruppen finns befattningar som är olika i fråga om kunskande och ansvar, kan nivån på kunskande och ansvar vara ungefär densamma. Att anställda i samma lönegrupp har samma kunskande och ansvar betyder inte automatiskt att nivå A ska tillämpas.

mom. 5 Lokala nivåer av kunskande och ansvar som är **högre än nivå C och D när **nivålönesystemet införs****

Lokalt kan man införa **en nivå ovanför nivå C eller D i bilagorna 1 och 2 i samband med att nivålönesystemet införs** ~~fler nivåer ovanför nivå C~~, om det finns en grundad anledning att fastställa kunskande och ansvar på fler nivåer. ~~Det kan finnas sammanlagt högst fem nivåer (t.ex. nivåerna A–E).~~ Arbetsgivaren beslutar om nivåer **som är högre än nivå C och D i bilagorna 1 och 2.**

För anställda utanför lönegrupperna beslutar arbetsgivaren om **antalet** ~~fler~~ nivåer.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren beslutar om nivåer som är högre än nivå C och D i bilagorna 1 och 2 efter att ha förhandlat om frågan med representanter för huvudavtalsorganisationerna. Vid förhandlingarna ska man sträva efter att nå samförstånd om antalet nivåer som är högre än nivå C och D i bilagorna 1 och 2 samt om grunderna för dessa.

mom. 6 Införande av lokala nivåer som är högre än nivå C och D i samband med förändringar

Om det vid väsentliga uppgiftsändringar visar sig att ändringar i kunnande och ansvar eller extra uppgifter/ansvar inte kan beaktas i det lokala nivålönesystemet, ska uppgiftsbeskrivningen uppdateras. Också systemet behöver uppdateras i fråga om nivåkriterierna och nivåbeskrivningarna för lönegruppen. Nivålönerna justeras på basis av uppdateringen. Arbetsgivaren beslutar om nivåer som är högre än nivå C och D.

~~Arbetsgivaren kan avvika från antalet nivåer enligt mom. 5 om det krävs för att uppgiftsändringar ska kunna beaktas i nivålönen.~~

Tillämpningsanvisning

Detta moment tillämpas inte när nivålönesystemet införs.

Detta moment tillämpas i situationer där det sker väsentliga ändringar i kunnande och ansvar för enskilda anställda eller en viss personalgrupp och det inte längre är möjligt att beakta ändringen i nivåerna i nivålönesystemet.

§ 9 Bestämning av nivålönen

mom. 1 Bestämning av nivålönen

De anställda ska betalas minst en nivålön enligt nivån av kunnande och ansvar i lönegruppen i fråga i lönebilaga 1–5.

Den lokala nivålönen ska minst motsvara nivålönen enligt den tillämpade nivån av kunnande och ansvar i lönegruppen i SH-avtalet.

mom. 2 Lednings- och chefsuppgifter

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

Tillämpningsanvisning

I lönebilaga 1 i SH-avtalet finns det lönegrupper för lednings- och chefsuppgifter. Vissa lednings- och chefsbefattningar står utanför lönegrupperna.

Se även § 10 (befattningar utanför lönesättningen) och § 20 (arbetsgivarens representanter).

mom. 3 Beslut om lokal nivålön

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

Tillämpningsanvisning

Nivålönens lokala belopp påverkas förutom av det som sägs i denna paragraf också av bland annat den allmänna lönenivån 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.

Vid övergången till nivålönesystemet iakttas en rimlig övergångstid.

~~De lokala nivålönerna enligt nivåerna av kunnande och ansvar i lönegrupperna samt skillnaderna mellan dessa ska kontrolleras i den lokala lönearbetsgrupp som inrättats för avtalsperioden som löper ut 29.2.2028.~~

~~Lönegrupperna i lönebilagorna jämförs inte sinsemellan.~~

§ 10 Befattningar utanför lönegrupperna

mom. 1 Bestämning av nivålönen för befattningar som står utanför lönegrupperna

Om det inte finns någon lämplig lönegrupp i lönebilagorna, står befattningen utanför lönegrupperna.

Om en anställd delvis eller enbart utför uppgifter som hör till en viss lönegrupp, men saknar den utbildning som krävs i lönegruppen (se § 7 mom. 3) står befattningen utanför lönegrupperna.

Arbetsgivaren beslutar om nivålönen med beaktande av sådana lönegrupper som på basis av uppgifternas natur kan användas som referensgrupp.

Egna lokala grupper kan bildas av befattningar som står utanför lönegrupperna. För befattningarna i en sådan grupp utarbetas lokala nivåkriterier och nivåbeskrivningar. Befattningarna placeras på nivåer av kunskande och ansvar enligt samma principer som de som hör till lönegrupper.

Lokalt kan man införa fler nivåer ovanför nivå C, om det finns en grundad anledning att fastställa kunskande och ansvar på fler nivåer. Arbetsgivaren beslutar om antalet nivåer samt bestämningen och införandet av nivåerna.

Tillämpningsanvisning

Utöver det som anges i mom. 1 i denna paragraf nämns befattningar som står utanför lönegrupperna i tillämpningsanvisningen för § 1 i SH-avtalets lönebilagor.

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

Arbetsgivaren ska se till att nivålönerna för dem som utför samma eller likartat arbete står i proportion till varandra enligt de lokala nivåbeskrivningarna för nivåerna av kunskande och ansvar.

Av dem som utför samma eller likartat arbete hos samma arbetsgivare bildas lokala grupper för bedömningen av kunnande och ansvar.

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

Uppgiftsbeskrivningar behövs särskilt för befattningar utanför lönegrupperna.

Befattningarna placeras på nivåer av kunnande och ansvar i enlighet med de lokala nivåbeskrivningarna och en bedömning som baserar sig på uppgiftsbeskrivningarna.

Nivålörens lokala belopp påverkas förutom av det som sägs i denna paragraf också av bland annat den allmänna lönenivån inom branschen, av tillgången till arbetskraft och av arbetsgivarens lönepolicy.

Se bilaga 8 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna.

mom. 2 Kombinationsbefattningar

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

Tillämpningsanvisning

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).

Med kombinationsbefattning avses inte situationer där en anställd utför uppgifter som hör till den anställdas yrke men till två olika lönegrupper (till exempel en sjukskötare som utför sakkunniguppgifter och krävande sakkunniguppgifter, eller en närvårdare som utför yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter. I fråga om val av lönegrupp, se punkt 2 i tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 2.

mom. 3 Bestämning av nivålönen för en anställd som saknar den utbildning eller examen som förutsätts i lönegruppen

Om en anställd som saknar den utbildning som förutsätts i lönegruppen självständigt utför samma uppgifter som anställda som uppfyller utbildningskravet, har arbetsgivaren ingen grund för att betala en lön som är lägre än den nivålön som betalas till anställda som uppfyller utbildningskravet. Enbart avsaknad av utbildning är inte en grund för att betala en nivålön som är lägre än nivålönen i den lönegrupp som motsvarar uppgifterna, om uppgifterna i övrigt uppfyller kriterierna för lönegruppen. Nivålönen ska i en sådan situation motsvara den lokala nivålön som tillämpas på motsvarande uppgifter.

Om uppgifterna har begränsats på grund av avsaknad av utbildning eller examen, ska arbetsgivaren när nivålönen fastställs se till att nivålönen står i rätt förhållande till nivålönerna i de lönegrupper som är jämförbara. Nivålönen ska vara minst 90 % av den lokala nivålönen (nivå A, B, C eller D). Om uppgifterna har begränsats och lönen bestämts enligt ovan, ska det finnas en betydande skillnad i uppgiftshelheterna och skillnaden bör synas i uppgiftsbeskrivningen.

Tillämpningsanvisning

Detta moment 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.

Detta moment tillämpas också på anställda som tillfälligt arbetar som socialarbetare.

I fråga om yrkesstuderandes rätt att arbeta i dessa uppgifter och tillfälligt arbete inom socialvården i en legitimerad yrkesutbildad persons uppgifter, se lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården 559/1994, förordningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården 564/1994, lagen om yrkesutbildade personer inom socialvården 817/2015 och Statsrådets förordning om yrkesutbildade personer inom socialvården 153/2016 (hänvisningsbestämmelse).

Som referensgrupp används till exempel för sjukskötare, beroende på arbetets innehåll, lönegrupperna S3TAT1 eller S3TVA1 och för anställda med arbetsledningsuppgifter lönegrupp S1TYT1.

I fråga om bestämning av lönen för praktikanter, se § 3.

mom. 4

På arbetsgivarens representanter enligt § 20 i lönekapitlet tillämpas helhetslön. Bestämmelserna om nivålön tillämpas inte på denna grupp.

mom. 5

Minimilönerna i § 3 gäller bland annat praktikanter och sommararbetare. Praktikanter omfattas av bestämmelserna om nivålön, om kunnandet och ansvaret i uppgifterna är på minst samma nivå som i en befattning på nivå A.

§ 11 Hur förändringar i uppgifterna påverkar nivålönen

mom. 1

Om uppgifterna ändras för minst två veckor på grund av uppgiftsändringar eller omorganisering av uppgifter, ska arbetsgivaren kontrollera på vilken nivå av kunnande och ansvar nivåkriterierna uppfylls. Om den nivå som tillämpas ändras av denna anledning, ska nivålönen justeras i enlighet med de ändrade uppgifterna.

Om uppgifterna ändras för minst två veckor på grund av övergång till en annan befattning/tjänst, ska arbetsgivaren kontrollera i vilken lönegrupp och på vilken nivå av kunnande och ansvar den anställda ska placeras. Nivålönen justeras i enlighet med de nya uppgifterna.

Nivålönen ändras vid följande tidpunkter:

1. nivålönen höjs vid den tidpunkt då uppgifterna ändras
2. nivålönen sänks åtta veckor efter att uppgifterna ändrades
3. nivålönen sänks vid den tidpunkt då uppgifterna ändras

- om arbetstagaren själv söker sig till uppgifter där nivålönen är lägre eller
- omplacering i andra uppgifter har erbjudits som alternativ till permittering

4. vid tidpunkten för övergång till en annan tjänst

Om uppgifterna ändras för en viss tid och den nya nivålönen är högre än den tidigare, sänks nivålönen omedelbart då den utsatta tiden gått ut.

Bestämmelserna gäller inte situationer enligt § 12–13 som berättigar till nivåtillägg.

mom. 2

Vid semestervikariat sänks nivålönen inte, och en höjning kan komma i fråga endast om vikariatet pågår i minst två veckor i sträck. I så fall höjs lönen när vikariatet börjar.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Hur lönen påverkas av förändringar i en arbetstagares eller tjänsteinnehavares uppgifter kontrolleras vid förändringssituationen. Med förändringar i uppgifterna avses också förändringar i tjänsteutövningsskyldigheten.

De nya uppgifterna kan höra till en annan lönegrupp eller till en annan nivå av kunnande och ansvar i samma lönegrupp. De nationella nivåkriterierna, de eventuella lokala nivåkriterierna och nivåbeskrivningarna avgör när kunnandet och ansvaret har förändrats till den grad att det finns förutsättningar att övergå till en annan nivå. Det kan ske till exempel vid förflyttning till en annan tjänst eller befattning.

Uppgifterna kan också förändras gradvis under en längre tid. Förändringarna kan vara kvantitativa och/eller kvalitativa. Det finns skäl att årligen, till exempel vid utvecklingssamtalet, se över uppgifterna och eventuella förändringar som skett i dem.

Om en ny lönegrupp eller nivå av kunnande och ansvar börjar tillämpas på en befattning, fastställs nivålönen enligt den nya lönegruppen eller nivån av kunnande och ansvar. Nivån av kunnande och ansvar kan bli högre eller lägre

eller vara oförändrad. Den tillämpade nivålönen kan inte ändras om det inte sker förändringar i uppgifterna.

Nivålönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna har beaktats när nivålönen fastställdes (till exempel som nivåhöjande faktor för chefernas ställföreträdare) eller som nivåtillägg. Situationen i fråga framgår till exempel av uppgiftsbeskrivningen. I princip ändras lönegruppen vid långa chefsvikariat.

Som alternativ till permittering ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbete som så väl som möjligt motsvarar det arbete som anges i arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, kan arbetsgivaren erbjuda annat arbete som kan anses lämpligt med beaktande av arbetstagarens utbildning, allmänna yrkesskicklighet och erfarenhet. För arbete som erbjuds i en permitteringssituation betalas den lön som gäller för arbetet i fråga räknat från omplaceringen. Vid permittering av en tjänsteinnehavare iakttas motsvarande principer.

§ 12 Nivåtillägg enligt SH-avtalet

mom. 1

Utöver nivålön kan ett eurobaserat nivåtillägg betalas i en situation som avses i denna paragraf. En anställd kan ha mer än ett nivåtillägg.

Tillämpningsanvisning

Nivåtilläggen enligt SH-avtalet är förpliktande. Nivåtillägg kan användas både i befattningar som hör till lönegrupperna och i befattningar som står utanför lönegrupperna.

Se mom. 5 och 6.

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för nivåtilläggen enligt SH-avtalet.

Tillämpningsanvisning

Efter lokala förhandlingar bestämmer arbetsgivaren beloppen för nivåtilläggen enligt SH-avtalet. Beloppen ska vara ändamålsenliga och sporrande. Nivåtilläggen är inte kopplade till löneskillnaderna mellan nivåerna av kunnande och ansvar.

mom. 3

Nivåtillägg enligt SH-avtalet betalas så länge den extra uppgiften eller det extra ansvaret varar.

mom. 4

Betalningen av ett tillsvidare gällande nivåtillägg i SH-avtalet upphör tidigast 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken.

Tillämpningsanvisning (mom. 3 och 4)

Ett nivåtillägg enligt SH-avtalet är kopplat till en extra uppgift/extra ansvar. Tillägget slopas inte om inte den extra uppgiften upphör.

Ett nivåtillägg enligt SH-avtalet kan vara tidsbegränsat eller gälla tillsvidare. Meddelande om att ett tillsvidare gällande nivåtillägg upphör kan också ges tidigare än 8 veckor innan nivåtillägget är avsett att upphöra. Meddelanden om löneändringar ska dokumenteras.

Betalningen av tillägget avbryts dock inte på grund av mottagarens semester eller sjukfrånvaro eller någon motsvarande orsak.

Nivåtillägget enligt SH-avtalet utgör en del av den ordinarie lönen, men är ett separat löneelement i förhållande till nivålönen. Nivåtillägget räknas med när arbetserfarenhetstillägget fastställs.

mom. 5 Nivåtillägg för namngiven ansvarig handledare för en studerande

Arbetstagare och tjänsteinnehavare betalas ett nivåtillägg för handledning av studerande under de förutsättningar som anges närmare i detta moment.

Nivåtillägg betalas till namngivna ansvariga handledare. De namngivna ansvariga handledarna handleder högskolestuderande som utför obligatorisk praktik, studerande med utbildningsavtal eller studerande med läroavtal.

Handledningsuppgiften ska pågå minst 2 veckor utan avbrott. Om handledningsuppgiften upphör i förtid, upphör också betalningen av nivåtillägg.

Nivåtillägg betalas inte om den ansvariga handledaren får någon annan ersättning för handledningsuppgiften.

Tillämpningsanvisning

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.

Nivåtillägget 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.

Nivåtillägg betalas inte till en anställd som samordnar handledningen av studerande, men som inte själv handleder studerande. Lokalt kan arbetsgivaren betala ett nivåtillägg på bredare grunder än enligt denna bestämmelse (lokalt nivåtillägg).

mom. 6 Nivå tillägg för tillsyn över en anställd som tillfälligt arbetar som socialarbetare

Ett nivå tillägg betalas för tillsyn över en anställd som tillfälligt arbetar som socialarbetare.

Nivå tillägget betalas till namngivna anställda som ansvarar för tillsynen. Uppgiften ska pågå minst 2 veckor utan avbrott. Om tillsynsuppgiften upphör i förtid, upphör också betalningen av nivå tillägg.

Nivå tillägg betalas inte om en studerande tillfälligt arbetar som socialarbetare och handledaren/den som har tillsynsansvar får nivå tillägg enligt mom. 5 i denna paragraf.

§ 13 Lokala nivå tillägg**mom. 1**

Utöver nivå lönen kan eurobaserade nivå tillägg betalas. Nivå tillägg kan betalas för separata, på förhand fastställda extra uppgifter eller ansvar som inte har beaktats i nivå kriterierna och när nivå lönen bestämts. En anställd kan ha mer än ett nivå tillägg.

Tillämpningsanvisning

De förpliktande nivå tilläggen enligt SH-avtalet framgår av § 12 i lönekapitlet. Övriga nivå tillägg är lokala.

Lokala nivå tillägg kan användas både i befattningar som hör till en lönegrupp och befattningar som står utanför lönegrupperna.

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

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för de lokala nivå tilläggen.

Tillämpningsanvisning

De lokala nivåtilläggen och deras belopp förhandlas fram lokalt.

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

mom. 3

Lokalt nivåtillägg betalas så länge den extra uppgiften eller det extra ansvaret varar.

mom. 4

Betalningen av ett tillsvidare gällande lokalt nivåtillägg upphör tidigast 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken.

Tillämpningsanvisning (mom. 3 och 4)

Ett lokalt nivåtillägg är kopplat till en extra uppgift/extra ansvar. Tillägget slopas inte om inte den extra uppgiften eller det extra ansvaret upphör.

Ett lokalt nivåtillägg kan vara tidsbegränsat eller gälla tillsvidare. Meddelande om att ett tillsvidare gällande lokalt nivåtillägg upphör kan också ges tidigare än 8 veckor innan nivåtillägget är avsett att upphöra. Meddelanden om löneändringar ska dokumenteras.

Betalningen av tillägget avbryts dock inte på grund av mottagarens semester eller sjukfrånvaro eller någon motsvarande orsak.

Det lokala nivåtillägget utgör en del av den ordinarie lönen, men är ett separat löneelement i förhållande till nivålönen. Det lokala nivåtillägget räknas med när arbetserfarenhetstillägget fastställs.

§ 11 14 Individuellt tillägg

mom. 1

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** kan betalas ett individuellt tillägg i euro som ingår i den ordinarie lönen. Den behöriga myndigheten **Arbetsgivaren** beslutar om det individuella tillägget.

Tillämpningsanvisning

Det individuella tillägget beviljas i regel tills vidare, men det är också möjligt att bevilja ett tidsbundet tillägg.

Det individuella tillägget kan sänkas eller slopas endast i de fall som anges i denna paragraf.

mom. 2

Det individuella tillägget betalas i regel på basis av en utvärdering av den anställdas arbetsprestation.

Tillämpningsanvisning

Grunderna för betalning av individuella tillägg fastställs lokalt. Grunderna och deras tyngd kan variera från enhet till enhet.

Det individuella tillägget kan utöver yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer basera sig på till exempel

- resultat
- mångkunnighet och kreativitet
- specialkunskaper och specialfärdigheter
- samarbetsförmåga
- ansvarskänsla
- initiativförmåga och utvecklingsvilja.

En skriftlig beskrivning av grunderna för utvärderingen bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet.

Utvärderingen av den anställdas arbetsprestation kan göras till exempel årligen i samband med utvecklingssamtalet.

mom. 3

Vid betalning av individuella tillägg ska olika tjänsteinnehavar- och arbetstagargrupper **arbetstagar- och tjänsteinnehavargrupper** behandlas jämlikt.

mom. 4

Den anställda ska på begäran informeras om på vilka grunder hans eller hennes individuella tillägg betalas.

mom. 5

Det individuella tillägget kan sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av orsaker som beror på den anställda själv.

Tillämpningsanvisning

Den anställda ska ges möjlighet att förbättra sin arbetsprestation. Eventuella stödåtgärder kan diskuteras till exempel vid utvecklingssamtalet.

mom. 6

Lokala förhandlingar ska föras med huvudavtalsorganisationernas representanter om grunderna för utvärderingen av de anställdas arbetsprestationer och betalningen av individuella tillägg.

Tillämpningsanvisning

Förhandlingarna förs enligt § 13 mom. 2 i huvudavtalet, om ingenting annat avtalas enligt § 12 i huvudavtalet. Målet är att arbetsgivaren och personalen i så stor utsträckning som möjligt ska uppnå samförstånd när det gäller grunderna för individuella tillägg.

Individuella tillägg utgör en del av systemet med sporrande lönesättning. Syftet med systemet är att förbättra resultaten och erbjuda ett stöd för arbetsledningen. Tanken är att de anställda får mer motivation för sitt arbete om de kan påverka lönen genom sin arbetsprestation. Belöning av individuella resultat är en viktig motivationsskapande faktor. Därför är det viktigt att personalen känner till vad det individuella tillägget baserar sig på.

mom. 7

För individuella tillägg ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av summan av de ~~uppgiftsrelaterade lönerna~~ **nivålönerna och nivåtilläggen** för den personal i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen som omfattas av SH-avtalet. Om minst 30 personer omfattas av samma lönebilaga ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av deras sammanräknade ~~uppgiftsrelaterade löner~~ **nivålöner och nivåtillägg** för betalning av prövningsbaserade individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

§ 12 15 Arbetserfarenhetstillägg

mom. 1

~~Arbetserfarenhetstillägget, som baserar sig på arbetserfarenhet, är 3 % av den uppgiftsrelaterade lönen när den anställda i minst 5 år och 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen när den anställda i minst 10 år~~

Arbetserfarenhetstillägget, som baserar sig på arbetserfarenhet, är

- **3 % av summan av nivålönen och nivåtilläggen när den anställda i minst 5 år och**
- **8 % av summan av nivålönen och nivåtilläggen när den anställda i minst 10 år**

1. ~~har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande~~ **arbetsavtals- eller tjänsteförhållande** hos välfärdsområdet eller

välfärdssammanslutningen

2. har varit anställd i ~~tjänste- eller arbetsavtalsförhållande~~ **arbetsavtals- eller tjänsteförhållande** hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna eller
3. har arbetat inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett ~~tjänste- eller arbetsavtalsförhållande~~ **arbetsavtals- eller tjänsteförhållande**, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, maximalt 5 år sammanlagt.

Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro.

Tillämpningsanvisning

Arbete inom samma bransch anses vara av väsentlig nytta (punkt 2). Enbart ägarförhållande eller delägarskap anses inte vara av väsentlig nytta (punkt 3). Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga för ~~den behöriga myndigheten~~ **arbetsgivaren** och avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

Samma tidsperiod godkänns bara en gång som tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg.

Ändringarna i punkt 2 och 3 tillämpas på anställningsförhållanden som börjar 1.1.2012 eller senare.

När en arbetstagares uppgifter ändras väsentligt eller när en tjänsteinnehavare ~~eller arbetstagare~~ övergår till ett annat tjänsteförhållande ~~eller när en arbetstagares uppgifter~~ hos samma arbetsgivare ~~ändras väsentligt~~ kan den tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg omprövas (mom. 1 punkt 2 och 3).

mom. 2

Arbetserfarenhetstillägg betalas från början av den kalendermånad som följer på att anställningstiden uppfyllts. Den anställda ska visa upp en tillförlitlig skriftlig utredning över anställning hos andra arbetsgivare än välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen och över företagsverksamhet. Utredningen bör visas upp inom en månad efter att anställningen inleddes. Om utredningen visas

upp retroaktivt, betalas det tillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

§ 13 16 Resultatbonus

mom. 1

Välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen **Arbetsgivaren** kan införa ett resultatbonussystem för betalning av resultatbonus till de anställda. Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i serviceverksamheten uppnåts eller överträffats.

mom. 2

Till anställda som omfattas av resultatbonussystemet betalas i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår något annat avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet **eller tjänsteutövningen** än semester eller de sammanlagt 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna för en anställd som har rätt till graviditetsledighet eller de 105 första föräldraledighetsdagarna för en annan anställd som har rätt till föräldraledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.

Tillämpningsanvisning

~~Med anledning av familjeledighetsreformen har det gjorts ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen. I lagstiftningen finns det övergångsbestämmelser där det hänvisas till ikraftträdelse tidpunkten för ändringarna i sjukförsäkringslagen.~~

~~Bestämmelserna i detta moment tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.~~

mom. 3

Resultatbonusen hör inte till den ordinarie lönen, och den betalas fristående från den ordinarie månadslönen.

Tillämpningsanvisning (mom. 1–3)**Mål till grund för resultatbonus**

Till grund för resultatbonus vid en resultatenhet läggs i allmänhet två eller flera mål som på ett så mångsidigt sätt som möjligt beskriver hur verksamheten har utfallit. I vilken mån dessa mål har uppnåtts eller överträffats är, enligt vad som beslutats på förhand, avgörande för om och till vilket belopp resultatbonus ska betalas.

Målen bör sättas upp på nytt med vissa tidsintervaller, varvid man beaktar den utveckling som skett och de eventuella problem som för ögonblicket är aktuella. Målen får inte vara alltför anspråkslösa men inte heller ställas orealistiskt högt.

Det är meningen att såväl arbetsgivaren som de anställda ska ha nytta av systemet med resultatbonus.

Nytta kan synas bland annat i form av smidigare arbetsprocesser, bättre servicekvalitet, kostnadsbesparingar, förändringar i antalet prestationer, större kunnande bland personalen eller bättre utnyttjande av kunnandet.

Uppföljningsperiod

Den uppföljningsperiod som resultatbonus baserar sig på kan vara till exempel ett år, ett halvt år eller ett kvartal. Om uppföljningsperioden är ett halvt år eller längre, är det med tanke på personalens motivation befogat att under uppföljningsperioden ge personalen mellanrapporter om i vilken mån resultatmålen har uppnåtts. Det är i allmänhet ändamålsenligt att använda en uppföljningsperiod på ett år.

Personalens medverkan i beredningen av ärendet

När resultatbonussystemet och införandet av resultatbonus beretts preliminärt, behandlas ärendet tillsammans med personalen eller dess representanter. Målet är att hela personalen förbinder sig att eftersträva resultat.

~~Den behöriga myndigheten~~ **Arbetsgivaren** beslutar om bland annat följande frågor som gäller resultatbonus:

- definitionen av resultatenheterna
- vilken personal som omfattas av resultatbonus
- de mål som ligger till grund för bonusen
- uppföljningsperiodens längd
- vilken andel av nyttan som ska tillfalla personalen
- resultatbonusens maximala storlek
- om bonusen ska vara lika stor för alla eller till exempel stå i proportion till ~~de uppgiftsrelaterade lönerna~~ **nivålönerna**
- konstaterande av i vilken mån de uppställda målen uppnåtts
- hur stor bonuspott som ska delas ut
- hur stor bonus som eventuellt betalas till en ~~tjänsteinnehavare eller arbetstagare~~ **arbetstagare eller tjänsteinnehavare**.

Personalfond

Resultatbonus kan också betalas till en personalfond när förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Bestämmelser om personalfonder finns i personalfondslagen (934/2010, hänvisningsbestämmelse; se KT:s cirkulär 23/2011).

Övriga tillägg och arvoden

§ 14 **17** Engångsarvode

mom. 1

Engångsarvode kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** om den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen **arbetsgivaren** bedömer att det är motiverat. Engångsarvode kan användas till exempel när arbetsgivaren vill belöna en individ eller en grupp.

Tillämpningsanvisning

Angående grunderna för lönesystemet, se § 6 i lönekapitlet. Den behöriga myndigheten **Arbetsgivaren** avgör hur stora engångsarvodena ska vara.

mom. 2

Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl, om den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen **arbetsgivaren** bedömer att det är motiverat.

Tillämpningsanvisning

Ett särskilt skäl kan vara till exempel att en anställd deltar i ett organs möte på anmodan av den behöriga myndigheten **arbetsgivaren**. Engångsarvode betalas inte om den anställda får mertids-, övertids-, kvälls-, natt- eller söndagsersättning för den tid som mötet pågår eller separat lön eller arvode för en uppgift som utförs vid mötet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om betalning av engångsarvoden är allmän praxis hos arbetsgivaren är det ändamålsenligt att betalningsgrunderna utreds tillsammans med personalen. På grund av engångsarvodets natur förs inga officiella lokala förhandlingar med

tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationerna (se § 13 i huvudavtalet).

§ 15 18 Rekryteringstillägg

mom. 1

Rekryteringstillägg kan betalas till en ~~tjänsteinnehavare eller arbetstagare~~ **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** om den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen **arbetsgivaren** bedömer att det är motiverat. Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska framgå av beslutet om beviljande av tillägget till den anställda. För arbetstagarnas del kommer man överens om rekryteringstillägget till exempel i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

Rekryteringstillägget kan motiveras med till exempel problem att få personal.

På grund av sin natur är rekryteringstillägget i regel tidsbegränsat.

Om betalning av rekryteringstillägg är allmän praxis hos arbetsgivaren, bör betalningsgrunderna utredas tillsammans med representanter för personalen, på samma sätt som i fråga om engångsarvoden.

Rekryteringstillägget utgör ordinarie lön.

§ 16 19 Språktillägg

Till en ~~tjänsteinnehavare eller arbetstagare~~ **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** kan betalas ett språktillägg som hör till den ordinarie lönen om uppgifterna förutsätter att den anställda utöver sitt modersmål behärskar det andra inhemska språket, samiska eller teckenspråk och språkraven inte har beaktats i ~~den uppgiftsrelaterade lönen~~ **vid bestämningen av nivålönen**.

Tillämpningsanvisning

De språkkunskaper som hör till behörighetskraven för tjänsten eller befattningen kan beaktas i den uppgiftsrelaterade **nivålönen** **eller genom ett nivå tillägg** och övriga språkkunskaper kan beaktas i det individuella tillägget. I så fall betalas inget separat språktillägg.

~~Den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen~~ **Arbetsgivaren** avgör i vilka uppgifter språktillägget ska betalas och hur språkkunskaperna ska påvisas.

Särskilda bestämmelser

§ 17 **20** Lön för arbetsgivarens representant

Arbetsgivarens representanter står utanför nivålönesystemet.

Som arbetsgivarens representant betraktas en tjänsteinnehavare eller arbetstagare **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** som ansvarar för ledningen och utvecklingen av välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen eller en betydande del av den. Till exempel betraktas välfärdsområdets eller välfärdssammanslutningens högsta ledning som representanter för arbetsgivaren.

Representanter för arbetsgivaren är bland annat tjänsteinnehavare eller arbetstagare **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** i ledande ställning som ansvarar för ett stort förvaltningsområde och utvecklingen av det eller för välfärdsområdets eller välfärdssammanslutningens allmänna förvaltning, ekonomi eller planering och utvecklingen av dessa samt tjänsteinnehavare eller arbetstagare **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** som är personaldirektörer eller personalchefer eller har motsvarande ställning.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT avgör vid behov huruvida ovan nämnda tjänsteinnehavare eller arbetstagare **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** omfattas av denna paragraf.

Oavsett vad som i övrigt bestäms i detta avtal, kan den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen **arbetsgivaren** enligt prövning besluta om lönen och dess bestämningsgrunder för de tjänsteinnehavare och arbetstagare **arbetstagare och tjänsteinnehavare** som representerar arbetsgivaren. För arbetstagarnas del är förutsättningen att arbetsgivarens rätt att bestämma lönen överenskommits i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

Välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen **Arbetsgivaren** kan fritt besluta om de ovan nämnda tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas **arbetstagarnas och tjänsteinnehavarnas** löner och lönejusteringar och när justeringarna ska träda i kraft.

Bestämningsgrunden för lönen kan till exempel vara helhetslön. Om tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ~~arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens~~ lön har fastställts som helhetslön, betalas inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, såvida inte något annat sägs i det beslut som den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen ~~arbetsgivaren~~ fattat om personen i fråga eller något annat uttryckligen överenskommits i arbetsavtalet. Vid behov kan lönen fastställas som en helhetslön utan arbetserfarenhetstillägg eller liknande tillägg.

Lönen fastställs som helhetslön. Den anställda betalas inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, om inte något annat sägs i den behöriga kommunala myndighetens ~~arbetsgivarens~~ beslut om personen i fråga eller något annat uttryckligen överenskommits i arbetsavtalet.

Bestämmelser om lönebetalningen

§ 18 **21** Lönebetalning

mom. 1

Till ~~tjänsteinnehavare och arbetstagare~~ **arbetstagare och tjänsteinnehavare** betalas lön eller arvode för varje kalendermånad senast den 16:e dagen i månaden, om inte något annat bestäms i detta avtal eller följer av lönebetalningsgrunderna och om inte ~~den behöriga myndigheten~~ **arbetsgivaren** beslutar något annat i fråga om betalningen av lönen för en arbetstagare.

Om en penninglön förfaller till betalning en helgdag, en helgfri lördag eller en sådan vardag då de system bankerna i allmänhet använder för betalningstransaktioner mellan banker inte är i bruk med anledning av ett beslut av Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, vilket framgår av ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen, anses förfallodagen vara närmast föregående vardag.

Till en visstidsanställd tjänsteinnehavare kan ändå lönen eller arvodet för varje kalendermånad betalas senast den sista vardagen i månaden, men inte på en lördag. Om betalningen av arvodet förutsätter att en utredning över vidtagna åtgärder visas i form av en räkning, betalas arvodet senast under den kalendermånad som följer efter att räkningen lämnades in.

Tillämpningsanvisning

En arbetstagares lön ska enligt arbetsavtalslagen betalas när anställningen upphör, om inget annat överenskommits med arbetstagaren. Om lönebetalningen fördröjs, kan arbetsgivaren bli skyldig att betala lön för s.k. väntetid. Bestämmelserna om lön för s.k. väntetid i arbetsavtalslagen gäller inte tjänsteinnehavare.

När ett tjänsteförhållande upphör ska lönen i mån av möjlighet betalas utan dröjsmål, även om det inte finns några särskilda bestämmelser om detta i avtalet. Även lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna bör i mån av möjlighet betalas omgående. Om tillägg, ersättningar o.d. inte är uppklarade när tjänsteförhållandet upphör, bör skälig tid ges för utredningar och uträkningar.

Tidpunkten för betalning av sådana lönetillägg och ersättningar som baserar sig på arbetstidsbestämmelserna anges i respektive särskilda bestämmelser.

mom. 2

Lönen betalas på det bankkonto i ett penninginstitut som den anställda uppgett. Lönen kan betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

mom. 3

Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen ge den anställda en lönespecifikation och vid behov även annars utan dröjsmål ett löneintyg på den anställdas begäran. Av specifikationen och löneintyget ska framgå det lönebelopp som betalats till den anställda, grunderna för bestämning av lönen och de belopp som för olika ändamål innehållits av lönen.

§ 19 22 Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad

mom. 1

Lön för endast en del av en kalendermånad betalas till en månadsavlönad ~~tjänsteinnehavare eller arbetstagare~~ **arbetstagare eller tjänsteinnehavare** så att lönen för ~~varje tjänsteutövningsdag eller varje kalenderdag utanför avbrottet~~ **eller varje tjänsteutövningsdag** utgör en så stor del av kalendermånadens ordinarie lön som det finns kalenderdagar i månaden. Av lön som inte är ordinarie lön betalas det intjänade beloppet.

Tillämpningsanvisning Exempel 1

~~Om en anställd till exempel har oavlönad tjänst- eller arbetsledighet 28.6–8.7, betalas för juni 27/30 och för juli 23/31 av den ordinarie lönen.~~

Om en anställd till exempel har oavlönad arbets- eller tjänstledighet 28.6–8.7, betalas för juni 27/30 och för juli 23/31 av den ordinarie lönen.

Exempel 2

En arbetstagare har vårdledigt från sitt eget arbete. Arbetstagaren kommer med arbetsgivaren överens om att arbeta en sextimmarsdag i mars, varvid vårdledigheten avbryts för en kalenderdag. För denna arbetsdag betalas då en dagslön (1/31) som beräknats på arbetstagarens ordinarie lön. Angående intjänning av semester, se § 3 i semesterkapitlet i VÄLKA.

mom. 2

I fallen nedan räknas ändå den lön som ska betalas till en månadsavlönad tjänsteinnehavare för tjänsteutövningstid eller till en månadsavlönad arbetstagare för arbetad tid **eller till en månadsavlönad tjänsteinnehavare för tjänsteutövningstid** enligt timlön, varvid divisorerna i § 23 i arbetstidskapitlet används.

1. Anställningen varar högst 12 kalenderdagar.
-

Exempel

En anställning har varat i 10 kalenderdagar, varav 4 dagar har varit sjukfrånvaro. För sjukfrånvaron betalas dagslön. Den egentliga tjänsteutövningstiden/arbetade tiden **arbetade tiden/tjänsteutövningstiden** blir 6 dagar, och för dessa dagar betalas timlön.

Det faktum att kalendermånaden växlar medför inte att lönen för en del av månaden ska räknas enligt timlön, om anställningen i sin helhet har pågått eller kommer att pågå oavbrutet i mer än 12 kalenderdagar.

2. Lön betalas för en högst 12 kalenderdagar lång del av en månad och lönebetalningen har avbrutits **på grund av ett arbetsförhinder som inte beror på arbetstagaren eller** på grund av ett avbrott i tjänsteutövningen som inte beror på tjänsteinnehavaren ~~eller på grund av ett arbetsförhinder som inte beror på arbetstagaren.~~
-

Exempel

En arbetstagare har varit permitterad 1–16.10 och 24–31.10. Lönen för den arbetade tiden 17–23.10 betalas då som timlön.

mom. 3

Om en arbetsdag tillfälligt blir ofullständig på tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens **eller tjänsteinnehavarens** begäran eller av någon annan orsak som beror på den anställda själv och underskottet inte har arbetats in under någon annan tid, avdras från månadslönen den ovan nämnda timlönen för varje frånvarotimme.

§ 20 23 Kvittningsrätt och återkrav av lön

mom. 1 Arbetstagare

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran finns i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Kvittningsrätten begränsas av utskökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp.

mom. 2 Tjänsteinnehavare

I 56 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden bestäms om arbetsgivarens rätt till återkrav av lön eller annan förmån som hänför sig till ett anställningsförhållande och som betalats utan grund och om verkställande av återkrav genom avdrag i tjänsteinnehavares lön (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Rätten till återkrav genom löneavdrag begränsas av utskökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp. Bestämmelsen i 56 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden gäller enbart återkrav av

fordran som hänför sig till ett anställningsförhållande.

§ 21 24 Lön under avstängning från tjänsteutövning

Tjänsteinnehavare

Om en tjänsteinnehavare har avstängts från tjänsteutövning med stöd av lag, ska lönen innehållas för den tid som avstängningen varar.

Om orsaken till avstängningen är misstanke om brott och tjänsteinnehavaren inte genom laga dom döms till böter eller fängelsestraff, betalas tjänsteinnehavaren den uteblivna lönen för ordinarie arbetstid minskad med motsvarande lön som tjänsteinnehavaren under samma tid förtjänat i andra anställningsförhållanden eller som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten.

Om åtals- eller domstolsförfarandet förfallit på grund av att tjänsteförhållandet upphört eller om 3 kap. 4 § i strafflagen tillämpats vid förfarandet, ska den innehållna lönen dock inte betalas ut, ifall tjänsteinnehavaren gjort sig skyldig till en sådan gärning eller försummelse att han eller hon kunnat dömas till böter eller fängelsestraff.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna ovan tillämpas också när en tjänsteinnehavare är anhållen för förhör på grund av misstanke om brott eller hålls i rannsakningsfängelse. I sådana fall är det i allmänhet inte nödvändigt med avstängning från tjänsteutövning, eftersom tjänsteutövningen ändå är avbruten (antecknas efteråt som tjänstledighet).

Minskningen gäller inte arbetslöshetsförmåner som tjänsteinnehavaren fått under tiden för avstängningen från tjänsteutövning. Tjänsteinnehavaren är skyldig att för sin arbetsgivare utan dröjsmål visa en tillförlitlig utredning över sina övriga förvärvsinkomster.

Kapitel I Allmän del

§ 4 Lokala avtal

mom. 1

Detta avtal tillämpas inte till de delar man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn. ~~Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om en lägre grundlön än den som minst ska betalas enligt detta avtal.~~ **Nivålönesystemet är förpliktande. Genom ett lokalt avtal får man inte avtala om en lägre nivålön än den nationella nivålön som minst ska betalas enligt detta avtal** eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner.

Om en inrättning eller verksamhetsenhet, vars huvudman är ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, staten eller en privat sammanslutning, överförs till en annan huvudman som är ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i SH-avtalet kap. II § 7–13 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.

~~Med anledning av familjeledighetsreformen har det gjorts ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen. I lagstiftningen finns det övergångsbestämmelser där det hänvisas till ikraftträdelsepunkten för ändringarna i sjukförsäkringslagen.~~

~~Bestämmelserna i detta moment tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.~~

Enligt § 12 mom. 1 i huvudavtalet iakttas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, om man i ett riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtal genom egna särskilda bestämmelser har kommit överens om lokala avtal. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet. En sådan särskild bestämmelse finns bl.a. i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 12 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

Se huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn samt tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet (8.6.2022).

Protokollsanteckning, gäller under avtalsperioden 1.5.2025–29.2.2028.

I avvikelse från det som sägs ovan är det dock möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal om att måltider under arbetstid och deltagande i utbildning enligt arbetstidskapitlet räknas som arbetstid. Det är också möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal som avviker från § 4 mom. 2 punkt 5 (av läkare föreskrivna undersökningar) till den anställdas fördel.

Förhandlingar om en fortsättning på bestämmelsen förs inom ramen för arbetstidsgruppens arbete.

mom. 2

Med avvikelse från mom. 1 kan man lokalt avtala om till exempel en enhetlig procentuell ersättning, som till förmån för en anställd avviker från bestämmelserna om sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- och familjeledighetsförmåner för arbetstidstilläggs del, och om användning av ersättningen som tilläggsprocent till löner som betalas under nämnda frånvarotider. Ett sådant behov kan finnas till exempel när man lokalt avtalar om arbetstidsarrangemang och ersättningar inom den prehospitala akutsjukvården.

Tillämpningsanvisning

~~Med anledning av familjeledighetsreformen har det gjorts ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen. I lagstiftningen finns det övergångsbestämmelser där det hänvisas till ikraftträdelsepunkten för ändringarna i sjukförsäkringslagen.~~

~~Bestämmelserna i detta moment tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.~~

mom. 3 slopat

~~Lokalt kan man ingå avtal om ett lönesystem som bygger på arbetsvärdering och som avviker från mom. 1, under förutsättning att Kommun och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och respektive huvudavtalsorganisationer ger parterna fullmakt att ingå avtal.~~

Protokollsanteckning

Lokala avtal som före 1.9.2021 ingåtts för personal som omfattas av SH-avtalet gäller fortfarande i enlighet med uppsägningsbestämmelsen och övriga villkor i det lokala avtalet. I nya lokala avtal ska utöver huvudavtalet också begränsningarna i SH-avtalet kap. I § 4 beaktas.
