

Ändringar i lönekapitlet i VÄLKA

Från och med den tidpunkt då nivålönesystemet införs tillämpas följande bestämmelser (ändringar jämfört med tidigare har markerats):

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 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 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 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 tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren 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. baserar sig på uppgiftsrelaterade löner, 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. Av bestämmelsen framgår de situationer där man på de grunder som anges i bestämmelsen kan betala en nivålön som ligger under nivå A.

Se § 3.

Deltidslön

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

Ordinarie lön

Till den ordinarie lönen hör bland annat uppgiftsrelaterad lön, nivålön, nivåtillägg, 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 1–3. Befattningen placeras i en lämplig lönegrupp i lönebilagan och där på rätt nivå enligt kunskande och ansvar (t.ex. H1ASI3A1). Om det inte finns någon lämplig lönegrupp, står befattningen utanför lönegrupperna. Se § 7 och 10.

Beskrivning av lönegruppen

I början av varje lönegrupp finns beskrivningar av uppgifternas innehåll, som kan användas för att identifiera de uppgifter hör till lönegruppen i fråga. I beskrivningen av lönegruppen anges den huvudsakliga uppgiften.

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.

Nivåkriterier för kunnande och ansvar i VÄLKA

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

Lokala nivåkriterier för kunnande och ansvar

Utöver nivåkriterierna i VÄLKA 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 VÄLKA och eventuella lokala nivåkriterier. Se § 8.

Nivåtillägg

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

Uppgifter och ansvar som berättigar till nivåtillägg har fastställts i VÄLKA och i de lokala lönesystemen. Se § 12–13.

Uppgiftsbeskrivning

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

Lönesättning

Lönesättning innebär att en anställds befattning placeras i en lämplig lönepunkt (t.ex. H1ASI040). Om det inte finns någon lämplig lönepunkt står befattningen utanför lönesättningen. Se § 7 och 8.

Grundlön

Med grundlön avses den uppgiftsrelaterade minimilönen i respektive lönepunkt. Se § 9.

Uppgiftsrelaterad lön

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms i första hand utgående från arbetets svårighetsgrad. Se § 9.

Arbetsvärdering

Vid arbetsvärderingen görs en bedömning av arbetets svårighetsgrad. Arbetsvärderingen baserar sig på uppgiftsbeskrivningen och det lokala arbetsvärderingssystemet. Se § 9.

Individuellt tillägg

Individuellt tillägg betalas på basis av yrkesskicklighet, arbetsprestationer och andra eventuella lokalt fastslagna kriterier. Se § 11 14.

Utvärdering av arbetsprestationen

Det individuella tillägget baserar sig i regel på en utvärdering av arbetsprestationen. Se § 11 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 verksamheten servicen inom välfärdssektorn 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 VÄLKA. Timlönen är den ordinarie lönen dividerad med timlönedivisorn för arbetstidsformen. Begreppet timlön behövs för beräkning av arbetstidsersättningar. Se § 19 22.

Tillämpningsanvisning

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

§ 3 Minimilön

mom. 1

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,~~ 1 838,63 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

~~När en praktikant eller en person i jämförbar ställning 1.1.2023 övergått från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelse av~~

rörelse ska anställningsförhållandets längd i kommunen eller samkommunen beaktas vid tillämpningen av denna bestämmelse.

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.

Om en praktikant självständigt utför uppgifter som hör till arbetet och **lönegruppen** **lönepunkten** i fråga, har arbetsgivaren **i allmänhet** ingen grund för att betala en lön som är lägre än **den nationella nivålönen enligt nivå A i lönegruppen i VÄLKA grundlönen**. **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.**

Praktikanter står utanför lönegrupperna. Se § 10.

mom. 2

Minimilönen för en sommararbetare är minst 50 % av den **nationella nivålön grundlön** som betalas för arbetet **i fråga på nivå A i lönegruppen i VÄLKA enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet**. 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.

Sommararbetare står utanför lönegrupperna. Se § 10.

mom. 3 Lön under nivå A i andra situationer

Den nivå av kunnande och ansvar som tillämpas i en lönegrupp bestäms enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. I följande situationer kan den anställdas lön dock underskrida nivå A:

1. I lönegruppen har kravet på utbildning/examen uttryckts med orden "uppgifterna förutsätter i allmänhet", dvs. kravet är inte ovillkorligt eller krav saknas:

En nivålönn som ligger under normalnivån (A) kan användas om den anställda arbetar i begränsade arbetsuppgifter med lönesubvention eller sysselsättningsstöd.

Nivålönnen ska vara minst 90 procent av den lokala nivålönnen på nivå A, men alltid minst motsvara den nationella nivålönnen på 00-nivå.

2. I lönegruppen har kravet på utbildning/examen uttryckts som ovillkorligt, dvs. "uppgifterna förutsätter":

En nivålönn som ligger under normalnivån (A) kan användas i följande situationer:

1. Den anställda saknar nämnda utbildning/examen och arbetar i begränsade arbetsuppgifter med lönesubvention eller sysselsättningsstöd.
2. Den anställda saknar nämnda utbildning/examen och arbetar i begränsade arbetsuppgifter då processen med erkännande av examen ännu inte är klar.

Nivålönen ska vara minst 90 procent av den lokala nivålönen på nivå A, men alltid minst motsvara den nationella nivålönen på 00-nivå.

Tillämpningsanvisning

Detta moment gäller inte s.k. kombinationsbefattningar (se § 10)

Arbetsgivaren ska i första hand försöka ordna uppgifter på nivå A.

Nivålöner under nivå A anges med en lönegrppskod som slutar på 00, t.ex. H1ICT400.

mom. 4 Naturaförmåner

När man bedömer om nivålönen är avtalsenlig, räknas också värdet av den anställdas naturaförmåner till nivålönen. Till nivålönen räknas emellertid inte skattefri måltidsförmån, mobiltelefonförmån med anknytning till arbetsuppgifterna eller den skattefria delen av en personalbiljett, om inte arbetsgivaren och den anställda uttryckligen har avtalat om detta.

Tillämpningsanvisning

I fråga om cykelförmån, se cirkulär 19/2023.

§ 4 Deltidslön

mom. 1

I deltidarbete är den uppgiftsrelaterade lönen, **nivålönen** och tilläggen i euro lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Om deltidsarbetstiden 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 fackombudsersättning, 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 deltidsarbete som inletts före 1.1.1998, förutsatt att arbetstiden är densamma som tidigare och anställningen fortgår utan avbrott.

§ 5 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

1. **uppgiftsrelaterad lön** **nivålönen** och **nivåstillägg** 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. fackombudsersättning och
8. ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig.

Helhetslönen för arbetsgivarens representanter enligt § 20 i lönekapitlet utgör 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 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. (se cirkulär 16/2023)

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 välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas verksamhetens 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 den nivå av kunnande och ansvar uppgifterna förutsätter (uppgiftsrelaterad lön nivålönen och nivå tillägg 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. Lönesystemet ska ses över regelbundet. 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 utvecklas 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 den lokalt fastställda lönenivån i det uppdaterade nivålönesystemet arbetsvärderingssystemet i det nya lönesystemet. Om nivålönen och nivåtilläggen den uppgiftsrelaterade lönen 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 uppdaterade nivålönesystemet nya lönesystemet och uppgifterna inte förändrats väsentligt, bibehålls den gamla uppgiftsrelaterade lönen nivålönen eller nivåtillägget, om man inte lokalt avtalar om något annat. Löneskillnader som olikheterna i de olika 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 (614/2021), lagen om indelningen i landskap (1113/2025) eller tvingande bestämmelser om överlåtelse av rörelse). Målet är att anställda med samma nivå av kunskande och ansvar i samma lönegrupp ska ha samma nivå på **lika lön för lika krävande uppgifter**.

Individuellt tillägg

Vid en sammanslagning kan det individuella tillägget sänkas endast om **lönegrunderna** **omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna** 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 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 VÄLKA 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 lönebilagorna enligt beskrivningen av lönegruppen. I beskrivningen av lönegruppen anges den huvudsakliga uppgiften.

Tillämpningsanvisning

Vilken lönebilaga som ska tillämpas bestäms enligt bilagans tillämpningsområde. Den anställdas uppgifter avgör vilken lönegrupp (t.ex. H1ASI3) som ska tillämpas.

Med huvudsaklig uppgift avses den uppgift som den anställdas arbete huvudsakligen består av i praktiken. Detta framgår i allmänhet av uppgiftsbeskrivningen eller den lokala nivåbeskrivningen.

Vid valet mellan olika lönegrupper (t.ex. sakkunnig eller ledande sakkunnig, yrkesuppgifter eller krävande yrkesuppgifter) väljs den lönegrupp som motsvarar arbetets innehåll.

Eventuella undantag från huvudregeln har angetts separat i beskrivningen av lönegruppen.

I fråga om kombinationsbefattningar, se § 10.

Exempel på lönegruppskod:

H2RUO2A1

Lönebilagan för kostservice: H2

Yrkesgrupp: RUO

Yrkesuppgift, kosthållsarbetsledare: 2

Nivå av kunnande och ansvar: A1

Nivåerna i lönegrupperna betecknas med A, B, C och D. I löneadministrationssystemet betecknas nivåerna dock med A1, B1, C1 och D1.

Om nivåer högre än D tillämpas lokalt, betecknas de med E, F osv. (E1, F1 osv. i löneadministrationssystemet).

mom. 3 Utbildnings-/examensangivelser för lönegrupperna

I lönebilagorna 1–3 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. I en del av lönegrupperna anges inget ovillkorligt krav på utbildningsnivå eller inget utbildningskrav alls.

Ett ovillkorligt utbildningskrav (utbildnings-/examensnivå) betyder att lönegruppen tillämpas på dem som har denna examen. Även om en anställd inte har en utbildnings-/examensnivå som förutsätts i lönegruppen och som uttryckts som ovillkorlig, tillämpas lönegruppen om den anställdas uppgifter hör till lönegruppen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Utbildnings- och examensangivelserna i en lönegrupp utgör inte behörighetsvillkor för tjänsten eller befattningen. Behörighetsvillkoren bestäms i lag eller förordning, i förvaltningsstadgan, genom beslut av den behöriga myndigheten eller på något annat sätt i samband med anställningen.

I nivålönesystemet är det inte möjligt att göra ett avdrag i nivålönen enbart på grund av avsaknad av utbildning eller examen. Se § 3 mom. 3.

§ 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 av kunnande och ansvar.

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 materiella värden
- ansvar för immateriella värden och information
- ansvar för individer, kunder eller kundgrupper

- ansvar för planering, utveckling och resultat
- arbetslednings- eller chefsansvar
- föredragnings-/beredningsansvar i beslutande organ.

Nivåerna av kunnande och ansvar är följande:

- nivå A: uppgifter som förutsätter kunnande och ansvar på normal nivå
- nivå B: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå A
- nivå C: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå B
- nivå D: nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå C

Tillämpningsanvisning

Nivåkriterierna i VÄLKA har utarbetats med beaktande av innehållet i kunnande och ansvar. Innehållet i kunnande och ansvar beaktas när lokala nivåbeskrivningar utarbetas.

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

Lokalt kan man införa nivåer som är högre än nivå D. I fråga om nivåer som är högre än nivå D, se § 8 mom. 5.

mom. 2 Bestämning av nivån av kunnande och ansvar

Nivåerna av kunnande och ansvar har beskrivits per lönegrupp. Kunnande och ansvar på nivå A betyder att de normala krav på kunnande och ansvar som 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 tilläggskunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetet större betydelse än på nivå A. På nivå B, C och D kan arbetet också förutsätta mer självständigt omdöme än på nivå A. På nivå B, C och D kan det behövas vidareutbildning och fortbildning eller specialkunnande som förvärvats i arbetet.

Tillämpningsanvisning

I fråga om lön under nivå A, se § 3 mom. 3.

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

Nivåkriterierna i VÄLKA och eventuella lokala nivåkriterier beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp.

Nivåkriterierna i lönegrupperna i VÄLKA är förpliktande. Lokalt kan man fastställa fler nivåkriterier.

Nivåkriterierna i respektive lönegrupp i VÄLKA, 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 och enligt vilka kriterier befattningarna i en lönegrupp har placerats på olika nivåer av kunnande och ansvar. I den lokala nivåbeskrivningen beaktas nivåkriterierna i VÄLKA och eventuella lokala nivåkriterier.

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

Tillämpningsanvisning

Nivåkriterier och nivåbeskrivningar

Nivåkriterierna i VÄLKA kan beskrivas närmare i en lokal nivåbeskrivning. Det kan behövas särskilt när man ska skilja mellan uppgifter på nivå B respektive C och D.

När eventuella lokala nivåkriterier skapas, ska innehållet i kunnande och ansvar i mom. 1 och 2 beaktas. Genom eventuella lokala nivåkriterier kan man inte ändra syftet för nivåkriterierna i VÄLKA (minimikrav). Eventuella lokala nivåkriterier fungerar på samma sätt som nivåkriterierna i VÄLKA.

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

Arbetsgivarens representanter 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 eller 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

De olika nivåerna i lönegruppen (A, B, C och D) bestäms enligt kunnande och ansvar. Nivåkriterier har fastställts för lönegrupperna. 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.

Arbetsgivaren beslutar om den nivå av kunnande och ansvar som ska tillämpas på befattningen. På vilken nivå av kunnande 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 kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter beaktas så objektivt som möjligt.

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 5 Fler lokala nivåer av kunnande och ansvar i lönegrupperna

I lönegrupperna kan man införa fler nivåer ovanför nivå D, om det finns en grundad anledning att fastställa kunnande och ansvar på fler nivåer. Arbetsgivaren beslutar om fler nivåer. Beslut om fler nivåer förutsätter samförstånd i den lokala lönearbetsgruppen.

mom. 6 Fler lokala nivåer av kunnande och ansvar utanför lönegrupperna

För anställda utanför lönegrupperna beslutar arbetsgivaren om bestämningen och införandet av nivåer som är högre än nivå D. Arbetsgivaren beslutar om fler nivåer efter att ha förhandlat om frågan i den lokala lönearbetsgruppen. Vid förhandlingarna ska man sträva efter att nå samförstånd om antalet fler nivåer samt om grunderna för dessa.

§ 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 1–3.

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

mom. 2 Lednings- och chefsuppgifter

När nivålönen för anställda i ledningsuppgifter bestäms, ska man beakta bland annat enhetens storlek, hur omfattande och mångsidigt ansvarsområdet eller enhetens serviceutbud är, krav på samverkan med andra förvaltningar och serviceproducenter samt ledningsarbetets betydelse för verksamhetens resultat och verksamhetsförutsättningar.

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.

Tillämpningsanvisning

I lönebilaga 2 i VÄLKA avtalet finns det lönegrupper för lednings- och chefsuppgifter. I lönebilaga 1 i VÄLKA finns dessutom lönegrupper där befattningarna också kan innehålla chefsuppgifter. Vissa lednings- och chefsbefattningar står utanför lönegrupperna.

Se även § 10 (befattningar utanför lönesättningen) och § 20 (arbetsgivarens representanter) samt bilaga 4 (rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna).

mom. 3 Beslut om lokal nivålön

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

Vid övergången till nivålönesystemet iakttas en rimlig övergångsperiod. Under övergångsperioden klarläggs situationen enligt momentet. Se cirkulär [xx/xxxx](#) bilaga 1: tjänste- och arbetskollektivavtal om ändringar i lönekapitlet och lönebilagorna i VÄLKA (nivålönesystemet).

Lönegrupperna jämförs inte sinsemellan.

mom. 4 Naturaförmåner

När man bedömer om nivålönen är avtalsenlig, räknas också värdet av den anställdas naturaförmåner till nivålönen. Till nivålönen räknas emellertid inte skattefri måltidsförmån, mobiltelefonförmån med anknytning till arbetsuppgifterna eller den skattefria delen av en personalbiljett, om inte arbetsgivaren och den anställda uttryckligen har avtalat om detta.

Tillämpningsanvisning

I fråga om cykelförmån, se cirkulär 19/2023.

§ 10 Befattningar utanför lönegrupperna

mom. 1

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

Arbetsgivaren beslutar om nivålönen för befattningar utanför lönegrupperna med beaktande av sådana lönegrupper som på grund av uppgifternas natur kan användas som referensgrupp vid bestämningen av nivålönen.

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 kunnande och ansvar enligt samma principer som de som hör till lönegrupper.

Lokalt kan man införa fler nivåer ovanför nivå D, om det finns en grundad anledning att fastställa kunnande 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 anges befattningar som står utanför lönegrupperna i tillämpningsanvisningarna i VÅLKA:s lönebilagor.

Vid bestämning av nivålönen ska arbetsgivaren använda sin prövningsrätt så att det kunnande 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 kunnande 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.

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.

Se bilaga 4: Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna

mom. 2 **Kombinationsbefattningar**

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 grundläggande serviceuppgifter inom kostservice i bilaga 2 (H2RU07) och uppgifter inom städbranschen i bilaga 3 (H3SII7).

mom. 3

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

mom. 4

Minimilönerna i § 3 gäller bland annat praktikanter och sommararbetare. Praktikanter och sommararbetare står utanför lönegrupperna. 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 nivå tillägg.

mom. 2

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

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

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

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

Om det vid 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.

Om det krävs en nivå som är högre än nivå D för att uppgiftsändringar ska kunna beaktas i nivålönen, kan arbetsgivaren besluta om en högre nivå efter att arbetsgivarens representanter har förhandlat om frågan med huvudavtalsorganisationernas representanter.

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 i lönegrupp H1ASI3) 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 Nivå tillägg enligt VÄLKA

mom. 1

Utöver nivå lönen kan ett eurobaserat nivå tillägg betalas i en situation som avses i denna paragraf. En anställd kan ha mer än ett nivå tillägg.

Tillämpningsanvisning

Nivå tilläggen enligt VÄLKA är förpliktande. Nivå tillägg kan användas både i befattningar som hör till lönegrupperna och i befattningar som står utanför lönegrupperna. Se mom. 5 och 6 i denna paragraf.

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för nivå tilläggen enligt VÄLKA.

Tillämpningsanvisning

Efter lokala förhandlingar bestämmer arbetsgivaren beloppen för nivå tilläggen enligt VÄLKA. Beloppen ska vara ändamålsenliga och sporrande. Nivå tilläggen är inte kopplade till löneskillnaderna mellan nivåerna av kunskande och ansvar.

mom. 3

Nivå tillägg enligt VÄLKA betalas så länge den extra uppgiften eller det extra ansvaret varar. Den extra uppgiften eller det extra ansvaret ska pågå minst två veckor utan avbrott.

mom. 4

Betalningen av ett tillsvidare gällande nivå tillägg enligt VÄLKA upphör tidigast 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken.

Tillämpningsanvisning (mom. 3 och 4)

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

Ett nivåtillägg enligt VÄLKA kan gälla tillsvidare eller vara tidsbegränsat. 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.

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

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

mom. 5 Nivåtillägg för namngiven ansvarig handledare för en studerande

Tjänsteinnehavare och arbetstagare 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 två veckor utan avbrott. Om handledningsuppgiften upphör i förtid, upphör samtidigt 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 helheten kring den målinriktade handledningen av den studerande, till exempel de inledande samtalen, utvärderingen, yrkesprov, dokumenteringen av dessa och samarbetet med läraren. Den namngivna ansvariga handledaren ansvarar i sista hand 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 nivåtillägg 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.

Nivåtillägget enligt VÄLKA § 11 mom. 5 är inte avsett för en anställd som i praktiken handleder en studerande eller är studerandeansvarig eller studerandekontaktperson vid enheten, om personen inte samtidigt också fungerar som namngiven ansvarig handledare. Nivåtillägget betalas inte till anställda i ledande ställning eller chefsställning. Nivåtillägget betalas inte när det är fråga om mentor- eller tutorarbete eller när det är fråga om handledning av till exempel elever inom praktisk arbetslivsorientering (PRAO) eller arbetslivsbetonad grundläggande utbildning (TEPPO).

Lokalt kan arbetsgivaren betala ett nivåtillägg för ovan nämnda uppgifter på bredare grunder än enligt denna bestämmelse (lokalt nivåtillägg).

mom. 6 Nivåtillägg för teamledare

Tjänsteinnehavare och arbetstagare som fungerar som teamledare betalas ett nivåtillägg under de förutsättningar som anges närmare i detta moment.

Nivåtillägget betalas till en av arbetsgivaren utsedd teamledare. Den som fungerar som teamledare har särskilt ansvar för till exempel handledning av andra anställda och/eller för att informera andra anställda om arbetsrelaterade frågor och/eller koordineringsansvar utan chefsansvar.

Till uppgifterna för en anställd som fungerar som teamledare hör till exempel planering och utveckling av teamets dagliga verksamhet samt organisering och samordning av kund- och serviceprocesser och personalens dagliga arbete.

Uppgiften som teamledare ska pågå minst två veckor utan avbrott. Om uppgiften som teamledare upphör i förtid, upphör samtidigt också betalningen av nivåtillägg.

Tillämpningsanvisning

Nivåtillägget för teamledare kan gälla tills vidare eller för viss tid.

Om nivåtillägget gäller för viss tid och uppgiften som teamledare upphör i förtid före den angivna tidpunkten, upphör samtidigt också betalningen av nivåtillägg.

Nivåtillägget för teamledare betalas inte till anställda i ledande ställning eller chefsställning.

Lokalt kan arbetsgivaren betala ett nivåtillägg för ovan nämnda uppgifter på bredare grunder än enligt denna bestämmelse (lokalt nivåtillägg).

§ 13 Lokala nivåtillägg

mom. 1

Utöver nivålönen kan eurobaserade nivåtillägg betalas. Nivåtillägg kan betalas för separata, på förhand fastställda extra uppgifter eller ansvar som inte har beaktats i nivåkriterierna och när nivålönen bestämts. En anställd kan ha mer än ett nivåtillägg.

Tillämpningsanvisning

De förpliktande nivåtilläggen enligt VÄLKA framgår av § 12 i lönekapitlet. Övriga nivåtillägg är lokala.

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

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

mom. 2

Arbetsgivaren bestämmer beloppen för de lokala nivåtilläggen.

Tillämpningsanvisning

De lokala nivåtilläggen och deras belopp förhandlas fram lokalt.

Efter 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. 1–4)

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.

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.

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

§ ~~11~~ 14 Individuellt tillägg

mom. 1

Till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare 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 värderingen 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 behandlas jämlikt.

mom. 4

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare 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 tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren 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~~ **nivålönen och nivåtilläggen** för den personal i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen som omfattas av VÄLKA, med undantag av bilaga 7 (Bestämmelser för tekniska sektorn). Om minst 30 personer omfattas av lönebilaga 1, 2 eller 3, ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av deras sammanräknade ~~uppgiftsrelaterade löner~~ **nivålöner och nivåtillägg** för betalning av individuella tillägg till dessa anställda. En justering görs årligen.

Tillämpningsanvisning

Granskningen för det individuella tillägget görs separat i bilagan för tekniska sektorn (bilaga 7 § 7).

§ ~~12~~ **15** Arbetserfarenhetstillägg

mom. 1

~~Arbetserfarenhetstillägget, som baserar sig på arbetserfarenhet, är 3 % av den uppgiftsrelaterade lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i minst 5 år och 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren 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 hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen
2. har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna eller
3. har arbetat inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, maximalt 5 år sammanlagt.

Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro.

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

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.

Protokollsanteckning

Personalen har överförs till välfärdsområdena i enlighet med principerna för överlåtelse av rörelse. Arbetserfarenhetstillägget räknas då inte ut på nytt, utan den arbetserfarenhet som räknats den anställda till godo före arbetsgivarbytet berättigar till arbetserfarenhetstillägg hos den nya arbetsgivaren. I fallet ovan räknas arbetserfarenhetstillägget inte heller ut på nytt bara för att AKTA byts mot VÄLKA. (se cirkulär 16/2023)

§ 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 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.

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 uppnåts 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.

Nyttnan 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 **nivålönerna eller** de uppgiftsrelaterade lönerna
- 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.

Personalfond

Resultatbonus kan också betalas till en personalfond när förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Bestämmelser om personalfonder finns i personalfondslagen (934/2010, hänvisningsbestämmelse).

Övriga tillägg och arvoden

§ 14 17 Engångsarvode

mom. 1

Engångsarvode kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare 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 och bilaga 7 § 3 i fråga om tekniska sektorn. ~~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 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 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 lokalt nivåtillägg 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

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

Arbetsgivarens representanter står utanför nivålönesystemet.

Som arbetsgivarens representant betraktas en tjänsteinnehavare eller arbetstagare 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 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 som är personaldirektörer eller personalchefer eller har motsvarande ställning.

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

Oavsett vad som i övrigt bestäms i detta avtal, kan arbetsgivaren enligt prövning besluta om lönen och dess bestämningsgrunder för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som representerar arbetsgivaren. För arbetstagarnas del är förutsättningen att arbetsgivarens rätt att bestämma lönen överenskommit i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

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

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

Bestämmelser om lönebetalningen

§ ~~18~~ 21 Lönebetalning

mom. 1

Till tjänsteinnehavare och arbetstagare 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 så att lönen för varje tjänsteutövningsdag eller varje kalenderdag utanför avbrottet 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

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.

Exempel

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 intjäning 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 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 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 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 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

Arbetstagare

mom. 1

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

Tillämpningsanvisning

Kvittningsrätten begränsas av utsökningsbalkens bestämmelser om bland annat skyddat belopp.

Tjänsteinnehavare

mom. 2

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 utsökningsbalkens 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.
