

REDOGÖRELSE FÖR NIVÅLÖNESYSTEMET I VÄLKA

Innehåll

1. Det centrala innehållet i nivålönesystemet	3
1.1. Vilka bestämmelser ändras?	4
2. Ändringar i kapitlen i VÄLKA	5
2.1 Kapitel I Allmän del § 4	5
2.2 Kapitel II Löner	5
2.2.1 De anställdas rätt till lön, § 1	5
2.2.2 Grundläggande lönebegrepp, § 2	6
2.2.3 Minimilön, § 3	6
2.2.4 Deltidslön, § 4	8
2.2.5 Ordinarie lön, § 5	8
2.2.6 Lönesystemet, § 6	8
2.2.7 Lönebilaga och lönegrupp, § 7	9
2.2.8 Bestämning av nivån av kunnande och ansvar, § 8	11
2.2.9 Bestämning av nivålönen, § 9	17
2.2.10 Befattningar utanför lönegrupperna, § 10	19
2.2.11 Hur förändringar i arbetsuppgifterna påverkar nivålönen, § 11	20
2.2.12 Nivå tillägg enligt VÄLKA, § 12	22
2.2.13 Lokala nivå tillägg, § 13	26
2.2.14 Individuellt tillägg, § 14	28
2.2.15 Arbetserfarenhetstillägg, § 15	28
2.2.16 Resultatbonus, § 16	28
2.2.17 Språktillägg, § 19	28
2.2.18 Lön för arbetsgivarens representant, § 20	28
2.3 Kapitel IV, Semester	29
2.4 Kapitel V, Tjänst-, arbets- och familjeledighet	30
2.5 Kapitel VII, Fackombud	30
2.5.1 Tillgång till uppgifter, § 6	30
2.5.2 Lönen för fackombud, § 9	30
3. Ändringar i lönebilagorna 1–3 i VÄLKA	30
3.1 Sammanfattning av lönebilagorna	30

3.2 Bilaga 1, Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter inom kontorsbranschen, ICT-branschen och intern service	32
3.3 Bilaga 2, Kostservice	33
3.4 Bilaga 3, Service inom övriga sektorer	33
4. Ändringar i övriga bilagor i VÄLKA	34
4.1 Bilaga 4 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna	34
4.2 Bilaga 5, Nivålöner i lönegrupperna i VÄLKA.....	34
4.3 Bilaga 7, Bestämmelser för tekniska sektorn.....	34
4.4 Bilaga 8, Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom VÄLKA.....	35
4.5 Bilaga 9, Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning	35

REDOGÖRELSE FÖR NIVÅLÖNESYSTEMET I VÄLKA

I denna cirkulärbilaga redogörs för det nya nivålönesystemet i VÄLKA, dvs. för de viktigaste ändringarna i VÄLKA:s lönekapitel och lönebilagorna 1–3.

I cirkuläret redogörs också för ändringar i övriga delar av VÄLKA.

1. Det centrala innehållet i nivålönesystemet

Nivålönesystemet ersätter systemet med arbetsvärdering. Nivålönesystemet är förpliktande. Möjligheten att ingå lokala avtal har begränsats på det sätt som framgår av kap. I § 4 (se punkt 2.1).

I det nya nivålönesystemet bestäms den lön som betalas för en befattning enligt uppgifterna och den nivå av kunskande och ansvar uppgifterna kräver. De viktigaste löneelementen i nivålönesystemet är nivålönen och nivåtilläggen.

Den ordinarie lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan inte sjunka på grund av övergången till nivålönesystemet.

Nivålön

I alla lönegrupper i VÄLKA finns fyra nivåer av kunskande och ansvar (A, B, C och D). Lokalt är det möjligt att under särskilt angivna förutsättningar införa fler nivåer som är högre än nivå D, både i befattningar som hör till lönegrupperna och i befattningar utanför lönegrupperna.

Nationella nivåkriterier för kunskande och ansvar har fastställts för varje lönegrupp i lönebilagorna 1–3 i VÄLKA. Nivåkriterierna i VÄLKA är förpliktande. Utöver nivåkriterierna i VÄLKA är det möjligt att skapa lokala nivåkriterier för kunskande och ansvar för enskilda lönegrupper. Nivåkriterierna i VÄLKA och de eventuella lokala nivåkriterierna beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp.

Nivåkriterierna i respektive lönegrupp i VÄLKA, de eventuella lokala nivåkriterierna och den lokala nivåbeskrivningen anger den korrekta nivån av kunskande och ansvar i en befattning. Av den lokala nivåbeskrivningen framgår hur och enligt vilka nivåkriterier befattningarna i en lönegrupp har placerats på olika nivåer av kunskande och ansvar. I den lokala nivåbeskrivningen beaktas nivåkriterierna i VÄLKA och eventuella lokala nivåkriterier.

För anställda utanför lönegrupperna finns det en särskild rekommendation om nivålönesystemet. Se VÄLKA bilaga 4 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna.

I VÄLKA har det fastställts en nationell nivålön för varje nivå av kunnande och ansvar i lönegrupperna. Från 1.10.2026 ska minst denna lön betalas. Varje nivå av kunnande och ansvar i en lönegrupp kommer i fortsättningen att ha endast en lokal nivålön. I vissa situationer är det möjligt att betala nivålön som ligger under nivå A.

Nivå tillägg

Utöver nivålönen kan tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas eurobaserade nivå tillägg. Nivå tillägg kan betalas för separata, på förhand fastställda extra uppgifter eller ansvar som inte har beaktats i nivåkriterierna och när nivålönen bestämts. I VÄLKA finns det två förpliktande nivå tillägg:

- nivå tillägg för namngiven ansvarig handledare för en studerande och
- nivå tillägg för teamledare.

Lokala beslut kan fattas om att betala lokala nivå tillägg utöver nivå tilläggen enligt VÄLKA. Uppgifter och ansvar som berättigar till lokala nivå tillägg fastställs lokalt. Nivå tillägg kan användas både i befattningar som hör till en lönegrupp och befattningar som står utanför lönegrupperna.

Detta beskrivs närmare i punkt 2.2.

1.1. Vilka bestämmelser ändras?

Ändringarna gäller bestämmelserna i följande kapitel och bilagor i VÄLKA:

VÄLKA kap. I: § 4 Lokala avtal

VÄLKA kap. II

VÄLKA kap. IV: § 13 Semesterlön

VÄLKA kap. V: § 2 Sjuklön

VÄLKA kap. VII: § 6 Tillgång till uppgifter och § 9 Lönen för fackombud

Bilaga 1 Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter inom kontorsbranschen, ICT-branschen och intern service

Bilaga 2 Kostservice

Bilaga 3 Service inom övriga sektorer

Bilaga 4 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna

Bilaga 5 Nivålöner i lönegrupperna i VÄLKA

Bilaga 7: § 1 mom. 5 tabell (rättade hänvisningar)

Bilaga 8 Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom VÄLKA (tidigare bilaga 4)

Bilaga 9 Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning (tidigare bilaga 5): § 1 Lön

Fram till den tidpunkt då nivålönesystemet införs tillämpas i stället för ovannämnda kapitel och bilagor bestämmelserna i VÄLKA 2025–2028, som trädde i kraft 1.5.2025.

Ändringarna i kapitlen i VÄLKA beskrivs närmare i punkt 2. Ändringarna i lönebilagorna 1–3 i VÄLKA beskrivs närmare i punkt 3 och ändringarna i övriga bilagor i VÄLKA i punkt 4.

När man läser denna redogörelse är det bra att samtidigt läsa de egentliga avtalsbestämmelserna. De ändrade bestämmelserna i lönekapitlet finns i cirkulärbilaga 3. Ändringarna i övriga kapitel i VÄLKA finns i cirkulärbilaga 4. I cirkulärbilaga 5 finns de nya lönebilagorna 1–3 och rekommendationsbilagorna 4 och 8 samt ändringarna i bilaga 7 och 9 i VÄLKA.

2. Ändringar i kapitlen i VÄLKA

2.1 Kapitel I Allmän del § 4

I allmänna delen i VÄLKA har bestämmelsen om lokala avtal (§ 4) ändrats. Ändringen syns i § 4 mom. 1 med tillämpningsanvisning. § 4 mom. 2 (lokalt avtal om ett lönesystem som bygger på arbetsvärdering) har slopats.

Nivålönesystemet är förpliktande. Det innebär att man inte avvika från § 7–13 i lönekapitlet genom lokala avtal. Genom ett lokalt avtal får man inte heller avtala om en lägre nivålön än den nivålön som minst ska betalas enligt VÄLKA. Nivålönerna i VÄLKA anges separat för de olika nivåerna av kunnande och ansvar i lönegrupperna. I det lokala genomförandet av nivålönesystemet ingår ändå prövning (t.ex. kan lokala nivåbeskrivningar ersätta uppgiftsbeskrivningar). Också de lokala nivåtilläggen enligt § 13 är prövningsbaserade.

2.2 Kapitel II Löner

I denna del behandlas ändringarna i lönekapitlet. Det nya lönekapitlet i VÄLKA finns i sin helhet i cirkulärbilaga 3.

Numreringen av paragraferna i lönekapitlet har delvis ändrats.

Begreppet "den behöriga myndigheten" har ändrats till "arbetsgivaren". Det är fråga om en teknisk ändring som inte är avsedd att ändra tolkningen av VÄLKA. Befogenheterna för arbetsgivarens representanter bestäms i enlighet med lagstiftning eller den lokala förvaltningsstadgan.

2.2.1 De anställdas rätt till lön, § 1

§ 1 mom. 4 har omformulerats. Det är fråga om en teknisk ändring och tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats.

2.2.2 Grundläggande lönebegrepp, § 2

De grundläggande lönebegreppen har uppdaterats i enlighet med nivålönesystemet. De grundläggande begrepp som gällt den uppgiftsrelaterade lönen har ändrats så att de överensstämmer med nivålönesystemet.

Nya grundläggande begrepp är lönegrupp, beskrivning av lönegruppen, nivålön, kunnande och ansvar, nivåkriterier för kunnande och ansvar i VÄLKA, lokala nivåkriterier för kunnande och ansvar, lokal nivåbeskrivning, nivå tillägg och uppgiftsbeskrivning.

Slopade grundläggande begrepp är lönesättning, grundlön, uppgiftsrelaterad lön och arbetsvärdering.

I samband med de grundläggande begreppen hänvisas till de egentliga bestämmelserna där det närmare innehållet i de grundläggande begreppen framgår.

2.2.3 Minimilön, § 3

I paragrafen om minimilön (§ 3) finns bestämmelser om bland annat lönen för praktikanter och sommararbetare. I paragrafen anges också i vilka situationer nivålönen på nivå A i lönegruppen kan underskridas i VÄLKA.

mom. 1

Definitionen av praktikant har inte ändrats. Praktikanter står utanför lönegrupporna.

Om praktikantens uppgifter inte har motsvarande nivå av kunnande och ansvar som de som avses i lönegruppen, kan praktikanten betalas minimilön. Om en praktikant självständigt utför uppgifter som hör till arbetet och lönegruppen i fråga, har arbetsgivaren ingen grund för att betala en lön som är lägre än den nationella nivålönen enligt nivå A i lönegruppen i VÄLKA.

I tillämpningsanvisningen för § 3 mom. 1 har stycket om praktikanter som övergått från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelse av rörelse 1.1.2023 slopats som obehövligt.

mom. 2

Minimilönen för en sommararbetare är minst 50 % av den nationella nivålön som betalas för arbetet i fråga på nivå A i lönegruppen i VÄLKA. Sommararbetare står utanför lönegrupporna.

mom. 3 Lön under nivå A i andra situationer

Bestämmelsen är ny. I momentet beskrivs när nivå A i lönegruppen kan underskridas i andra situationer än de som anges i mom. 1 och 2.

1.

Om kravet på utbildning/examen i en lönegrupp uttryckts med orden "uppgifterna förutsätter i allmänhet", dvs. kravet på utbildning/examen inte är ovillkorligt eller krav saknas, kan en lönenivå under normalnivå (A) användas, om den anställda arbetar i begränsade arbetsuppgifter med lönesubvention eller sysselsättningsstöd. Nivålönen ska vara minst 90 procent av den lokala nivålönen på nivå A, men alltid minst motsvara den nationella nivålönen på 00-nivå.

2.

Om kravet på utbildning/examen i lönegruppen har uttryckts som ovillkorligt, dvs. "uppgifterna förutsätter", kan nivålön under normalnivå (A) betalas i följande situationer:

1. den anställda saknar nämnda utbildning/examen och arbetar i begränsade arbetsuppgifter med lönesubvention eller sysselsättningsstöd eller
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.

Exempel:

En kokerska i lönegrupp H2RUO6 på nivå A har en lokal nivålön på 2 200,00 euro, varav 90 procent är 1 980,00 euro. Vid samma tidpunkt är den nationella nivålönen på 00-nivå 2 127,96 euro. Eftersom den nationella nivålönen är högre, betalas den anställda nivålön enligt den nationella 00-lönenivån. För att man ska kunna göra som i exemplet måste förutsättningarna för att betala lön under nivå A i momenten uppfyllas.

Med erkännande av examen avses beslut om hurdan behörighet en examen som avlagts i ett annat land ger för befattningen i fråga. När processen med erkännande av examen ännu är oavslutad kan det uppstå en situation där den anställda utför bara en del av de uppgifter som ingår i en befattning på nivå A.

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

De nationella nivålönernas belopp enligt § 3 mom. 3 framgår bland annat av tabellen i cirkulärbilaga 9 (lönerna anges med en lönegruppskod som slutar på 00). Nivålöner på nivå 00 i lönegrupperna har inte angetts i lönebilagorna.

Det som sägs i § 3 mom. 3 gäller inte s.k. kombinationsbefattningar.

mom. 4

Bestämmelsen om naturaförmåner har nu placerats både under § 3 Minimilön och under § 9 Bestämning av nivålönen. Tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats. Tidigare

fanns skrivningen i tillämpningsanvisningen för paragrafen om lönesättning (kap. II § 7 i VÄLKA som trädde i kraft 1.5.2025).

Enligt momentet ska värdet av den anställdas naturaförmåner räknas till nivålönen när man bedömer om nivålönen är avtalsenlig. 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. I fråga om cykelförmån, se cirkulär 19/2023.

2.2.4 Deltidslön, § 4

Terminologin i bestämmelsen har uppdaterats. Tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats. I bilaga 7 hänvisas till § 4 i lönekapitlet, och därför nämns fortfarande den uppgiftsrelaterade lönen i bestämmelsen.

2.2.5 Ordinarie lön, § 5

Bestämmelsen om ordinarie lön har uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. Både nivålönen och nivåtilläggen (nivålägg enligt VÄLKA och lokala nivåtillägg) utgör en del av den ordinarie lönen.

Helhetslönen för arbetsgivarens representanter enligt § 20 i lönekapitlet utgör ordinarie lön. Om arbetsgivarens representant utöver helhetslön betalas de lönedelar som nämns i § 5, utgör de också ordinarie lön (se § 20 i fråga om lön för arbetsgivarens representant). Nivålön, nivåtillägg och arbetserfarenhetstillägg kan dock inte betalas till arbetsgivarens representanter.

2.2.6 Lönesystemet, § 6

I § 6 i lönekapitlet i VÄLKA ges en beskrivning av lönesystemet. Beskrivningen har uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. Också tillämpningsanvisningen har förtydligats och uppdaterats så att den är förenlig med nivålönesystemet. I tillämpningsanvisningen har de lagar som nämns i samband med grunderna för löneskillnader uppdaterats. Ändringarna är tekniska och innehållet i bestämmelsen har inte ändrats.

Protokollsanteckningen om projektanställda med helhetslön har slopats som obehövlig. Ingen arbetsgivare borde längre ha sådana anställda med helhetslön som avses i protokollsanteckningen. Om någon arbetsgivare fortfarande har projektanställda som övergått från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelse av rörelse och som fortfarande betalas helhetslön enligt § 15 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011, betalas fortfarande lön enligt denna bestämmelse så länge anställningen är i kraft (se cirkulär 37/2011). I övrigt tillämpas nivåbestämmelserna på den projektanställda.

2.2.7 Lönebilaga och lönegrupp, § 7

Antalet lönebilagor är oförändrat. Det finns fortfarande tre lönebilagor. Namnen på lönebilagorna har ändrats. De nya namnen är:

- Lönebilaga 1: Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter inom kontorsbranschen, ICT-branschen och intern service.
- Lönebilaga 2: Kostservice.
- Lönebilaga 3: Service inom övriga sektorer.

Lönebilagorna finns i sin helhet i bilaga 5 till detta cirkulär.

Lönepunkterna kallas nu lönegrupper. VÄLKA har fått två nya lönegrupper eftersom lönepunkterna H1ASI040 och H1TOI060 vardera har delats upp i två lönegrupper. Ändringarna framgår av den omvandlingstabell för lönegrupperna som finns i cirkulärbilaga 6.

Ändringarna i lönebilagorna och lönegrupperna beskrivs närmare i punkt 3 i denna redogörelse.

mom. 1 Bestämning av lönebilaga och lönegrupp

Lönebilagan och lönegruppen bestäms enligt den anställdas uppgifter och andra förutsättningar som anges i lönegruppen och i bestämmelserna.

Närmare bestämmelser om lönen för anställda utanför lönegrupperna finns § 10 och den nya rekommendationsbilagan 4.

mom. 2 Beslut om lönebilaga och lönegrupp

Arbetsgivaren bestämmer vilken lönebilaga och lönegrupp som lämpar sig för en befattning. Vilken lönebilaga som ska tillämpas bestäms enligt bilagans tillämpningsområde.

Den anställdas uppgifter avgör vilken lönegrupp som ska tillämpas. Lönegruppen väljs enligt beskrivningen av lönegruppen.

I beskrivningen av lönegruppen anges den huvudsakliga uppgiften. Med huvudsaklig uppgift avses den uppgift som den anställdas arbete huvudsakligen består av i praktiken. Detta beskrivs i 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.

De yrkesbeteckningar som anges i lönegruppen är exempel på beteckningar som vanligen placeras i lönegruppen i fråga. Samma beteckning kan nämnas i flera lönegrupper. Beteckningen är inte avgörande, utan vilken lönegrupp som tillämpas bestäms enligt arbetsuppgifternas innehåll.

Kombinationsbefattningar står utanför lönegrupperna. Se § 10.

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

Exempel på lönegruppskod:

H2RUO2A1 beskriver att det är fråga om en befattning som placeras på nivå A1 i lönegruppen Direkt arbetsledning i lönebilaga 2 (Kostservice) i VÄLKA.

Lönebilagan för kostservice i VÄLKA: 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.

Det krav på utbildning/examen som angetts för en lönegrupp uttrycker vilken utbildnings-/examensnivå som krävs i arbetet. I en del av lönegrupperna anges inget ovillkorligt krav på utbildning/examen eller inget krav på utbildning/examen alls.

Ett ovillkorligt ("uppgifterna förutsätter") utbildnings-/examenskrav (utbildnings-/examensnivå) betyder att lönegruppen tillämpas på dem som har denna examen. Även om en anställd inte har en utbildning/examen som förutsätts i lönegruppen och som uttryckts som ovillkorlig, tillämpas lönegruppen ändå om den anställda utför uppgifter som hör till lönegruppen i fråga.

Det är viktigt att notera att utbildnings- och examensangivelserna i lönegrupperna inte utgör egentliga behörighetsvillkor för tjänsten eller arbetet. De egentliga behörighetskraven baserar sig på lag, förordning, förvaltningsstadgan, myndighetsbeslut eller något annat avgörande i samband med rekryteringen.

I nivålönesystemet i VÄLKA är det inte möjligt att göra avdrag i nivålönen enbart på grund av att den anställda saknar den utbildning eller examen som förutsätts i lönegruppen. Se § 3 mom. 3.

I 7 § i lönekapitlet har det funnits hänvisningar till gällande lagstiftning om utbildning och likställning av examina som avlagts utomlands med examina som avlagts i Finland. Den punkten har slopats i det nya lönekapitlet i VÄLKA. Ändringen är teknisk.

2.2.8 Bestämning av nivån av kunnande och ansvar, § 8

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 i lönegrupperna. I momentet beskrivs vad som avses med kunnande och ansvar samt vilka nivåer av kunnande och ansvar som finns i lönegrupperna.

Innehåll i kunnande och ansvar

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

Med ansvar avses till exempel ansvar för materiella värden, immateriella värden och information. Materiella värden är konkreta och ekonomiskt mätbara resurser såsom utrustning, produkter, maskiner, fastigheter. Med immateriella värden avses till exempel icke-fysisk egendom eller icke-fysiska resurser som är av betydelse för organisationens verksamhet. Det kan till exempel handla om information, kunnande, anseendefaktorer eller förtroendefulla kundrelationer. Ansvar för immateriella värden innebär skyddande, korrekt användning och upprätthållande av dessa.

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

Nivåkriterierna i lönegrupperna i VÄLKA har angetts i lönegrupperna i lönebilagorna. Nivåkriterierna i VÄLKA har utarbetats med beaktande av innehållet i kunnande och ansvar.

Innehållet i kunnande och ansvar ska beaktas när man funderar på eventuella lokala nivåkriterier, gör upp lokala nivåbeskrivningar och grupperar befattningar som står utanför lönegrupperna.

Nivåer av kunnande och ansvar

Det finns fyra nivåer av kunnande och ansvar i varje lönegrupp i VÄLKA:

- 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

Lokalt kan man införa 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. Med självständigt omdöme avses förmågan att fatta motiverade avgöranden och beslut utan kontinuerlig handledning, utifrån sina egna kunskaper och färdigheter samt genom att bedöma situationen. Det omfattar ansvar för att bedöma olika alternativ, förutse konsekvenser och välja ändamålsenliga tillvägagångssätt. Ju mer självständigt omdöme som krävs i arbetet, desto större bestämmanderätt och ansvar för sitt eget handlande har den anställda.

I befattningar på nivå B, C och D har den arbetserfarenhet som uppgifterna förutsätter samt de 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 arbetsuppgifterna förutsätta mer fortbildning och vidareutbildning eller specialkunnande som förvärvats till exempel i arbetet.

Det är viktigt att upprätthålla yrkesskickligheten i alla arbetsuppgifter oavsett nivå av kunnande och ansvar.

Lön under nivå A kan betalas endast i de situationer som anges i § 3 mom. 3.

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

Rätt nivå av kunnande och ansvar för en befattning bestäms enligt lönegruppens nivåkriterier i VÄLKA, eventuella lokala nivåkriterier samt den lokala nivåbeskrivningen.

Nivåkriterier

Egna nivåkriterier har fastställts för varje lönegrupp i VÄLKA. De utgör också grunden för de lokala nivåbeskrivningarna. I nivåkriterierna har det kunnande och ansvar uppgifterna förutsätter på nivåer som är högre än nivå A beaktats. Nivåkriterierna tillämpas alltid på uppgifterna i den lönegrupp som de har fastställts för. Nivåkriterierna i VÄLKA är förpliktande, vilket innebär att man inte kan slopa eller låta bli att beakta nivåkriterierna lokalt.

Nivåkriterierna i VÄLKA och de eventuella lokala nivåkriterierna beskriver de viktigaste faktorerna som skiljer åt nivåerna i en lönegrupp. En befattning på nivå A uppfyller inte något av nivåkriterierna i VÄLKA eller något eventuellt lokalt nivåkriterium. När något av nivåkriterierna i VÄLKA eller något lokalt nivåkriterium uppfylls, flyttas befattningen från nivå A till minst nivå B.

Nivåkriterierna i VÄLKA är förpliktande. Lokalt är det möjligt att endast en del av de nivåkriterier i VÄLKA som anges i lönegruppen uppfylls.

Utöver nivåkriterierna i VÄLKA kan arbetsgivaren vid behov fastställa lokala nivåkriterier. När eventuella lokala nivåkriterier skapas, ska innehållet i kunnande och ansvar i mom. 1 och 2 beaktas. De lokala nivåkriterierna kompletterar nivåkriterierna i VÄLKA i lönegruppen.

Eventuella lokala nivåkriterier kan inte ändra eller begränsa syftet med nivåkriterierna i VÄLKA, eftersom nivåkriterierna i VÄLKA fastställer minimikraven för när en befattning ska placeras på minst nivå B. Eventuella lokala nivåkriterier fungerar på samma sätt som nivåkriterierna i VÄLKA. Nivåkriterierna i VÄLKA eller nivåtilläggen enligt VÄLKA kan inte ersättas eller upphävas genom lokala nivåkriterier.

Nivåkriterierna i VÄLKA är avsedda att tillämpas på den lönegrupp som de har fastställts för. Om man lokalt vill tillämpa samma nivåkriterium på en annan lönegrupp, där det inte har skrivits in i nivåkriterierna, är det fråga om ett lokalt nivåkriterium. Många av nivåkriterierna i VÄLKA är allmänt formulerade. Därför är det möjligt att något som har avsetts vara ett lokalt nivåkriterium egentligen kan handla om att på lokal nivå beskriva innehållet i ett nivåkriterium i VÄLKA.

Lokal nivåbeskrivning

Av den lokala nivåbeskrivningen framgår hur och enligt vilka nivåkriterier 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.

Nivåbeskrivningen är ett obligatoriskt dokument om hur nivåkriterierna i VÄLKA och eventuella lokala nivåkriterier ska tillämpas när befattningar placeras på nivåerna B, C eller D. På nivå A uppfylls inget av nivåkriterierna i VÄLKA eller något eventuellt lokalt nivåkriterium. 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. Om nivåer högre än D tillämpas lokalt, ska nivåbeskrivningen också ange hur

nivåkriterierna tillämpas vid placering av befattningar på dessa högre nivåer. I den lokala nivåbeskrivningen är det bra att skriva in nivåkriterierna i VÄLKA och eventuella lokala nivåkriterier samt de omständigheter som gör att något av nivåkriterierna uppfylls. Av nivåbeskrivningen ska också framgå på vilken nivå av kunskande och ansvar befattningarna ska placeras.

Den lokala nivåbeskrivningen ska ses över regelbundet och uppdateras om den inte motsvarar den nivå av kunskande och ansvar som uppgifterna kräver/förutsätter.

Arbetsgivarens representanter förhandlar om de lokala nivåbeskrivningarna med huvudavtalsorganisationernas representanter. De lokala nivåbeskrivningarna behandlas i den lokala lönearbetsgruppen som verkar till slutet av avtalsperioden 2025–2028. Efter förhandlingarna beslutar arbetsgivaren om de lokala nivåbeskrivningarna.

I cirkulärbilaga 8 finns en mall för en lokal nivåbeskrivning som arbetsgivaren kan använda för att utarbeta en lokal nivåbeskrivning som lämpar sig för den egna organisationen.

Uppgiftsbeskrivning

För befattningarna utarbetas en uppgiftsbeskrivning. Uppgiftsbeskrivningen anger de viktigaste uppgiftshelheterna, den utbildning som krävs och eventuell tilläggsutbildning.

När nivålönesystemet införs kan man utnyttja befintliga uppgiftsbeskrivningar och vid behov uppdatera dem så att de motsvarar nivålönesystemet. Om uppgiftsbeskrivningar saknas, ska sådana utarbetas så att de kan användas i samband med att nivålönesystemet införs. I cirkulärbilaga 7 finns en mall för uppgiftsbeskrivning som arbetsgivaren kan använda för att utarbeta ett formulär som lämpar sig för den egna organisationen.

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.

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

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

Arbetsgivaren utarbetar uppgiftsbeskrivningen och går därefter igenom den med den anställda. De gruppvisa uppgiftsbeskrivningarna går igenom med yrkesgruppens fackombud. I det här skedet är det fortfarande möjligt att precisera eller korrigera uppgiftsbeskrivningen. Därefter fastställer arbetsgivaren uppgiftsbeskrivningen. Uppgiftsbeskrivningarna ska dokumenteras och arkiveras. Uppgiftsbeskrivningen ska

vara tillgänglig för den anställda, till exempel i ett elektroniskt system, eller ges till den anställda i pappersform.

Uppgiftsbeskrivningen utgör inte en del av arbetsavtalet och arbetsgivaren kan således vid behov uppdatera den. Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade och det är skäl att regelbundet granska dem till exempel som en del av utvecklingssamtalen. Om uppgiftshelheterna ändras eller har förändrats med tiden, ska uppgiftsbeskrivningen uppdateras så att den motsvarar den nya situationen.

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

En mall för uppgiftsbeskrivning finns i cirkulärbilaga 7.

mom. 4 Valet av nivå av kunnande och ansvar

De olika nivåerna (A, B, C och D) i lönegrupperna i VÄLKA bestäms enligt kunnandet och ansvaret i befattningen. Nivåkriterier har fastställts för lönegrupperna.

Av den lokala nivåbeskrivningen ska framgå betydelsen av placeringen av en befattning på en viss nivå av kunnande och ansvar i situationer då flera nivåkriterier uppfylls. En befattning kan placeras på en högre nivå på basis av ett enda nivåkriterium, eller så kan flera nivåkriterier uppfyllas på nivå B. Det beror på vilken lönegrupp det är frågan om, vad uppgifterna innehåller och vad de förutsätter.

En befattning på nivå A uppfyller inte något av nivåkriterierna i VÄLKA eller något eventuellt lokalt nivåkriterium. I den lokala nivåbeskrivningen bestäms enligt nivåkriterierna på vilken nivå av kunnande och ansvar (B, C, D) befattningarna placeras. När något av nivåkriterierna i VÄLKA eller ett eventuellt lokalt nivåkriterium uppfylls, flyttas befattningen från nivå A till minst nästa nivå B.

Exempel

I lönegrupp H1ICT6 finns två nivåkriterier enligt VÄLKA. Valfärdsområde X har dessutom infört två lokala nivåkriterier i lönegruppen. Enligt bestämmelserna ska nivå B tillämpas om något av nivåkriterierna uppfylls. Det kan vara vilket som helst av de två nivåkriterierna enligt VÄLKA eller de två lokala nivåkriterierna som valfärdsområde X har infört.

Till nivå C och D flyttas befattningen när nivåkriterierna uppfylls enligt den lokala nivåbeskrivningen. I den lokala nivåbeskrivningen bestäms kriterierna för när nivå C eller D ska tillämpas.

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

På samma nivå i en lönegrupp kan det finnas befattningar som är olika i fråga om kunnande och ansvar. Att anställda i samma lönegrupp har samma kunnande och ansvar betyder inte automatiskt att nivå A ska tillämpas. Lokalt är det möjligt att ingen befattning i en lönegrupp placeras på nivå A, utan att alla befattningar som hör till lönegruppen uppfyller minst ett nivåkriterium enligt VÄLKA eller ett eventuellt lokalt nivåkriterium.

Arbetsgivaren fattar det slutliga beslutet om vilken 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 beslutet ska arbetsgivaren använda sin prövningsrätt så att det kunnande och ansvar som uppgifterna förutsätter beaktas så objektivt som möjligt.

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

I VÄLKA kan man införa fler nivåer ovanför nivå D i lönegrupperna, 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. Antalet nivåer har inte begränsats.

Denna bestämmelse ska tillämpas i synnerhet när nivålönesystemet införs och uppdateras.

I situationer som gäller förändringar i uppgifterna för en anställd enligt § 11 förutsätter dock inte införande av fler nivåer samförstånd i den lokala lönearbetsgruppen. Vid uppgiftsändringar beslutar arbetsgivaren 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.

Exempel 1, fler nivåer i lönegrupperna i samband med att nivålönesystemet införs:

- Arbetsgivaren inför nivålönesystemet 1.1.2027.
- Utgående från den lokala nivåbeskrivningen placeras befattningarna på nivå A, B, C eller D från 1.1.2027.
- Om arbetsgivaren i samband med att nivålönesystemet införs vill införa en eller flera nivåer som är högre än nivå D i en lönegrupp, förutsätter det samförstånd i den lokala lönearbetsgruppen (§ 8 mom. 5).

Exempel 2, fler nivåer efter att systemet har införts:

- Arbetsgivaren inför nivålönesystemet 1.1.2027.
- Arbetsgivaren vill införa en eller flera nivåer som är högre än nivå D i en lönegrupp i juni 2027 (efter införandet).
- Om behovet av fler nivåer beror på förändringar i uppgifterna för en anställd, förutsätter införandet av fler nivåer inte samförstånd i den lokala lönearbetsgruppen. Vid uppgiftsändringar beslutar arbetsgivaren 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.

- Om behovet av att införa fler nivåer beror på en ny tjänst/befattning, är det inte fråga om förändringar i uppgifterna för en anställd. I en sådan situation förutsätter beslut om fler nivåer samförstånd i den lokala lönearbetsgruppen (§ 8 mom. 5).
- Om behovet av att införa fler nivåer beror på att arbetsgivaren allmänt vill uppdatera systemet med fler nivåer, är det inte fråga om förändringar i uppgifterna för en anställd. I en sådan situation förutsätter beslut om fler nivåer samförstånd i den lokala lönearbetsgruppen (§ 8 mom. 5).

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

I VÄLKA beslutar arbetsgivaren om bestämningen och införandet av nivåer som är högre än nivå D för anställda utanför lönegrupperna. 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. Arbetsgivaren kan dock besluta om fler nivåer även om parterna inte når samförstånd.

2.2.9 Bestämning av nivålönen, § 9

mom. 1 Bestämning av nivålönen

De anställda betalas minst den nivålönen som motsvarar nivålönen enligt nivån av kunnande och ansvar i lönegruppen i fråga i lönebilaga 1–3 i VÄLKA. Den lokalt fastställda nivålönen ska alltid minst motsvara nivålönen enligt VÄLKA på den tillämpade nivån av kunnande och ansvar i lönegruppen.

Exempel på lokal lönegrupp

Krävande yrkesuppgifter i kontorsbranschen	kod för kunnande och ansvar	Nivålönen enligt VÄLKA 1.10.2026	Lokalt fastställd nivålönen
Lönegruppens kod: H1TOI5 (sex tecken)			
Nivåer av kunnande och ansvar i lönegruppen			
Nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå C H1TOI5D1	D1	2 716,77 €	___ €
Nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå B H1TOI5C1	C1	2 666,77 €	___ €
Nivån av kunnande och ansvar är högre än på nivå A H1TOI5B1	B1	2 603,88 €	___ €
Uppgifter som förutsätter kunnande och ansvar på normal nivå H1TOI5A1	A1	2 551,46 €	___ €

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 verksamhetsförutsättningarna.

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.

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.

mom. 3 Beslut om lokal nivålö

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

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

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

Införandet av nivålönesystemet kan i början leda till att det finns olika stora nivålöner på samma nivå av kunskande och ansvar. Vid övergången till nivålönesystemet iaktas en rimlig övergångstid för samordningen av lönerna (se cirkulärbilaga 1 Tjänste- och arbetskollektivavtal om ändringar i lönekapitlet och lönebilagorna i VÄLKA (nivålönesystemet)). Man måste dock säkerställa att det för en befattning betalas minst den nivålö som fastställts för nivån i VÄLKA (minimnivålönen på nivån).

Lönegrupperna jämförs inte sinsemellan.

mom. 4 Naturaförmåner

När man bedömer om nivålönen är avtalsenlig, räknas också värdet av den anställdas naturaförmåner till nivålönen. Bestämmelsen motsvarar den som finns i § 3 mom. 4.

2.2.10 Befattningar utanför lönegrupperna, § 10

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

mom. 1

En befattning anses stå utanför lönegrupperna när det inte finns någon lämplig lönegrupp för den i lönebilagorna. Vid inplaceringen av befattningar i lönegrupperna ska befattningarna uppfylla de villkor som anges i beskrivningen av lönegruppen. Utöver dessa situationer har parterna i VÄLKA avtalat om befattningar som står utanför lönegrupperna. Sådana befattningar nämns i VÄLKA:s lönebilagor. Också kombinationsbefattningar står utanför lönegrupperna.

Om en befattning för närvarande hör till en lönepunkt, men enligt nivålönebestämmelserna står utanför lönegrupperna, träder ändringen i kraft genast när nivålönesystemet införs.

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

Arbetsgivaren beslutar om antalet nivåer samt bestämningen och införandet av nivåerna i de grupper som arbetsgivaren har bildat. För befattningarna i grupperna utarbetas lokala nivåkriterier och nivåbeskrivningar. Befattningarna placeras på nivåer av kunnande och ansvar enligt samma principer som de som hör till lönegrupper. Placeringen görs i enlighet med de lokala nivåbeskrivningarna och en bedömning som baserar sig på uppgiftsbeskrivningarna.

För befattningar utanför lönegrupperna kan fyra nivåer av kunnande och ansvar användas (A–D). Lokalt kan man också införa fler nivåer ovanför nivå D i lokala grupper som har bildats av befattningar utanför lönegrupperna, om det finns en grundad anledning att fastställa kunnande och ansvar på fler nivåer. Arbetsgivaren beslutar om antalet nivåer för befattningar utanför lönegrupperna samt bestämningen och införandet av nivåerna.

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. 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 nivålönen för dem som utför samma eller likartat arbete står i proportion till varandra enligt de lokala nivåbeskrivningarna för nivåerna av kunnande och ansvar. Nivålönen 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.

En ny bilaga 4 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna har införts i VÄLKA. Där redogörs närmare för grupperna och bestämningen av nivålönen. Bilagan finns i bilaga 5 till detta cirkulär.

mom. 2 Kombinationsbefattningar

Kombinationsbefattningar står utanför lönegrupperna. En kombinationsbefattning är en befattning med uppgifter som hör till två eller flera olika lönegrupper, lönebilagor eller arbets- och tjänstekollektivavtal. En befattning som till exempel är en kombination av grundläggande serviceuppgifter inom kostservice i bilaga 2 (H2RU07) och uppgifter inom städbranschen i bilaga 3 (H3SII7) står utanför lönegrupperna.

För kombinationsbefattningar utarbetas en uppgiftsbeskrivning.

mom. 3

Arbetsgivarens representanter enligt § 20 i lönekapitlet står utanför lönegrupperna. Bestämmelserna om nivålön tillämpas inte på arbetsgivarens representanter. Arbetsgivarens representanter betalas helhetslön. Se punkt 2.2.18.

mom. 4

Praktikanter och sommararbetare står utanför lönegrupperna. Lönen för praktikanter och sommararbetare bestäms enligt bestämmelserna om minimilön (§ 3). Om praktikanternas uppgifter minst motsvarar nivå A i den lönegrupp som används som referensgrupp, tillämpas nivålönebestämmelserna på dem. Se också punkt 2.2.3.

2.2.11 Hur förändringar i arbetsuppgifterna påverkar nivålönen, § 11

Bestämmelsen har uppdaterats så att den lämpar sig för nivålönesystemet. Nivåkriterierna i VÄLKA, de eventuella lokala nivåkriterierna och de lokala nivåbeskrivningarna avgör när kunskanden och ansvaret har förändrats till den grad att det finns förutsättningar att övergå till en annan nivå och nivålönen därmed ska ses över. De nya uppgifterna kan placeras i en annan lönegrupp, utanför lönegrupperna eller på en annan nivå av kunskande och ansvar i samma lönegrupp.

I nivålönesystemet granskas inte längre om uppgifternas svårighetsgrad har ändrats väsentligt. Begreppet väsentliga ändringar finns inte längre i nivålönesystemet.

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

Nivån av kunskande och ansvar kan bli högre eller lägre eller vara oförändrad. En förändring kan till exempel bero på uppgiftsändringar eller omorganisering av uppgifter.

Den nivålönen som betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan inte ändras om det inte sker förändringar i uppgifterna.

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

Nivålönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna redan har beaktats när nivålönen fastställdes (till exempel som nivåhöjande faktor för chefernas ställföreträdare i lönegrupp H1ASI3). Situationen i fråga framgår till exempel av uppgiftsbeskrivningen. Vid längre chefsvikariat ändras lönegruppen i allmänhet.

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

Ändringstidpunkter för nivålönen

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

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

Huvudregeln är att när nivån av kunskande och ansvar blir högre, höjs nivålönen från och med ändringstidpunkten, och när nivån av kunskande och ansvar blir lägre, sänks nivålönen åtta veckor efter att uppgifterna ändrades.

- Nivålönen höjs från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras, om de ändrade uppgifterna uppfyller nivåkriterierna för en högre nivå av kunskande och ansvar i samma lönegrupp och nivån av kunskande och ansvar därmed blir högre. Också vid byte av lönegrupp höjs nivålönen från och med den tidpunkt då uppgifterna ändras, om nivålönen på den nivå av kunskande och ansvar som tillämpas på befattningen i den nya lönegruppen är högre.
- Nivålönen sänks åtta veckor efter att uppgifterna ändrades, om uppgifterna inte längre uppfyller de nivåkriterier som tillämpades före ändringen, men nivåkriterierna för en lägre nivå i samma lönegrupp uppfylls. Också vid byte av lönegrupp sänks nivålönen åtta veckor efter att uppgifterna ändrades, om nivålönen på den nivå av kunskande och ansvar som tillämpas på befattningen i den nya lönegruppen är lägre.

Det finns dock situationer där nivålönen sänks genast: till exempel om arbetstagaren själv söker sig till uppgifter i en lägre lönegrupp eller på en lägre nivå av kunskande och ansvar,

eller om omplacering i andra uppgifter erbjuds som alternativ till permittering. Vid övergång till en annan tjänst ändras nivålönen genast.

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

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

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

När uppgiftsändringar inte kan beaktas i nivålönesystemet

Ibland kan uppgiftsändringar inte beaktas i det nivålönesystem som tillämpas lokalt. Om det vid uppgiftsändringar visar sig att de extra uppgifterna eller extra ansvaren eller ändringarna i kunnande och ansvar inte kan beaktas i det lokala nivålönesystemet, ska uppgiftsbeskrivningen uppdateras. Också nivålönesystemet behöver då uppdateras till exempel i fråga om nivå kriterierna och de lokala nivå beskrivningarna för lönegruppen. Nivålönerna justeras utgående från uppdateringen. Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om uppdateringen av nivålönesystemet (till exempel i den lokala lönearbetsgruppen under avtalsperioden 2025–2028). Se § 6–10.

Alla ändringar leder inte till att uppgiftsbeskrivningen och det lokala lönesystemet uppdateras.

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. Antalet nivåer har inte begränsats. Beslut om fler nivåer förutsätter inte samförstånd i den lokala lönearbetsgruppen i samband med förändringar i uppgifterna i befattningar som hör till lönegrupperna. Det är fråga om ett undantag från det som bestäms i § 8 mom. 5. För befattningar utanför lönegrupperna kan arbetsgivaren besluta om fler nivåer efter förhandlingar. Se § 8 mom. 6.

2.2.12 Nivå tillägg enligt VÄLKA, § 12

mom. 1

I nivålönesystemet i VÄLKA betalas en anställd utöver nivålön ett eurobaserat nivå tillägg i de situationer som avses i mom. 5 och 6. Dessa nivå tillägg enligt VÄLKA är förpliktande både i befattningar som hör till lönegrupperna och i befattningar utanför lönegrupperna, vilket innebär att nivå tilläggen måste betalas om förutsättningarna för betalning av tilläggen uppfylls. De kan inte ändras genom ett lokalt avtal, och man kan inte heller i övrigt avvika från bestämningsgrunderna för dem.

Nivå tillägg betalas dock inte till arbetsgivarens representanter (§ 20).

En anställd som har flera extra uppgifter eller extra ansvar som berättigar till nivåtillägg kan få flera nivåtillägg (nivåtillägg enligt VÄLKA och/eller lokala nivåtillägg).

mom. 2

Arbetsgivaren beslutar om beloppen för de förpliktande nivåtilläggen enligt VÄLKA efter att först ha förhandlat om frågan lokalt. Förhandlingarna om beloppen för nivåtilläggen enligt VÄLKA kan föras till exempel i den lokala lönearbetsgruppen. Beloppen ska vara ändamålsenliga och sporrande. Nivåtilläggens belopp ska dokumenteras som en del av nivålönesystemet. Nivåtilläggen är inte kopplade till löneskillnaderna mellan nivåerna av kunnande och ansvar.

mom. 3–4

Nivåtillägg enligt VÄLKA betalas under den tid som den anställda har den extra uppgiften eller det extra ansvaret som avses i mom. 5 eller 6. Den extra uppgiften eller det extra ansvaret ska pågå minst två veckor utan avbrott för att nivåtillägg enligt VÄLKA ska betalas.

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

Ett nivåtillägg enligt VÄLKA kan gälla tillsvidare eller vara tidsbegränsat.

Betalningen av ett tillsvidare gällande nivåtillägg enligt VÄLKA upphör tidigast 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken. Meddelande om att ett tillsvidare gällande nivåtillägg upphör ska ges till den anställda senast 8 veckor innan nivåtillägget upphör. Meddelandet kan också ges tidigare än 8 veckor innan nivåtillägget är avsett att upphöra. Meddelandet om löneändring som ges till den anställda ska dokumenteras.

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

Exempel

Arbetstagare A har en längre period av sjukfrånvaro. A har haft en arbetsuppgift som legat till grund för nivåtillägg, och A har därför betalats nivåtillägg. Arbetsgivaren bestämmer att uppgiften under frånvaron ska skötas av arbetstagare B, som får nivåtillägg för den extra uppgiften. Betalningen av nivåtillägget till arbetstagare A avbryts dock inte för tiden för sjukfrånvaro med lön.

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

Arbetsfarenhetstillägget beräknas på summan av nivålönen och nivåtilläggen.

När en anställd betalas nivå tillägg enligt VÄLKA bör grunden för tillägget och en eventuell tidsbegränsning dokumenteras tydligt.

mom. 5 Nivå tillägg för namngiven ansvarig handledare för en studerande

Nivå tillägg betalas till ansvariga handledare som utsetts av arbetsgivaren. De namngivna ansvariga handledarna handleder högskolestuderande som utför obligatorisk praktik, studerande med utbildningsavtal eller studerande med läroavtal. Nivå tillägget betalas till den ansvariga handledaren när handledningen gäller sådant lärande i arbetslivet som hör till den studerandes examen.

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. Utgångspunkten är att det är en namngiven ansvarig handledare som har huvudansvaret för dessa uppgifter.

Nivå tillägg betalas inte om den ansvariga handledaren får ersättning för handledningsuppgiften från något annat håll.

Nivå tillägg betalas inte

- till en annan anställd som i praktiken handleder en studerande, om personen inte samtidigt också fungerar som namngiven ansvarig handledare
- till en anställd som är studerandansvarig eller studerandekontaktperson vid enheten, om personen inte samtidigt också fungerar som namngiven ansvarig handledare
- om handledaren har en ledande ställning eller chefsställning
- om den som utsetts till handledare får motsvarande ersättning för handledningsarbetet från annat håll, till exempel från ett universitet
- om det är fråga om mentor- eller tutorarbete eller
- om det är fråga om handledning av till exempel elever inom praktisk arbetslivsorientering (PRAO) eller arbetslivsbetonad grundläggande utbildning (TEPPO).

En anställd som fungerar som namngiven ansvarig handledare för en studerande betalas nivå tillägg endast om handledningsuppgiften pågår minst två veckor utan avbrott.

Nivå tillägget är i huvudsak tidsbegränsat och betalas för den tid under vilken handledaren de facto har en eller flera studerande som avlägger examen att handleda. Om handledningsuppgiften upphör i förtid, upphör samtidigt också betalningen av nivå tillägg.

Nivå tilläggets belopp fastställs lokalt. Nivå tilläggets belopp ska bestämmas enligt samma principer oberoende av om det är en studerande med utbildningsavtal eller läroavtal eller en högskolestuderande som handleds.

För handledning av studerande kan nivå tillägg betalas på bredare grunder än enligt VÄLKA. Då är det fråga om ett lokalt nivå tillägg.

Nivå tilläggen enligt VÄLKA kan inte ersättas av lokala nivå tillägg.

mom. 6 Nivå tillägg för teamledare

Nivå tillägget betalas till teamledare som utsetts av arbetsgivaren. Lokalt kan också någon annan benämning användas för teamledare, t.ex. teamansvarig. Nivå tillägg för teamledare betalas också till dessa, förutsatt att villkoren i bestämmelsen uppfylls. 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. Med ansvar som teamledare avses inte ansvar för att leda ett projekt, en arbetsgrupp eller en utvecklingsgrupp. Med teamledare avses inte skiftansvarig.

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

Nivå tillägg betalas om uppgiften som teamledare pågår minst två veckor utan avbrott. Om uppgiften som teamledare upphör i förtid, upphör samtidigt också betalningen av nivå tillägg.

Nivå tillägget för teamledare kan gälla tills vidare eller för viss tid. Om nivå tillägget gäller för viss tid och uppgiften som teamledare upphör i förtid före den angivna tidpunkten, upphör samtidigt också betalningen av nivå tillägg.

Nivå tilläggets belopp fastställs lokalt. Arbetsgivaren kan fastställa olika ansvarsområden för teamledare som omfattas av VÄLKA och därmed kan nivå tilläggen för teamledare också vara olika stora.

Lokalt kan arbetsgivaren betala ett nivå tillägg för ovan nämnda uppgifter på bredare grunder än enligt denna bestämmelse. Då är det fråga om ett lokalt nivå tillägg.

Nivå tilläggen enligt VÄLKA kan inte ersättas av lokala nivå tillägg.

Lokala avtal om uppgiftstillägg och lönedelar med motsvarande innehåll

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

Det finns skäl att kontrollera att eventuella lokala avtal om uppgiftstillägg och motsvarande löneelement är aktuella. De lokala avtalen kan ändras så att de motsvarar de nya lönebestämmelserna eller sägas upp. Detta får dock inte leda till att någon anställds ordinarie lön sjunker, om inte uppgifterna samtidigt förändras. Den ordinarie lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan inte sjunka på grund av övergången till nivålönesystemet.

2.2.13 Lokala nivåtillägg, § 13

mom. 1–2

Utöver de förpliktande nivåtilläggen enligt VÄLKA (se § 12) kan också lokala nivåtillägg fastställas. Alla andra nivåtillägg än de förpliktande nivåtilläggen är lokala.

På samma sätt som de förpliktande nivåtilläggen fastställs också de lokala nivåtilläggen som belopp och det är möjligt att använda dem både i befattningar som hör till lönegrupperna och i befattningar utanför lönegrupperna. Ett lokalt nivåtillägg kan gälla hela VÄLKA eller en viss lönebilaga eller lönegrupp.

Det är möjligt att betala lokala nivåtillägg för separata, på förhand fastställda extra uppgifter eller extra ansvar som inte har beaktats i nivåkriterierna och när nivålönen bestämts. Extra uppgifter och extra ansvar som berättigar till lokala nivåtillägg fastställs lokalt.

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

- om den extra uppgiften eller det extra ansvaret kan beaktas genom ett nivåkriterium vid inplaceringen på nivåer, eller om det motiverat att använda ett nivåtillägg
- enligt vilka grunder nivåtillägget betalas
- avgränsningar för när nivåtillägg betalas, till exempel hur omfattande eller ansvarsfulla uppgifter det är fråga om
- nivåtilläggets belopp och om det kan finnas olika stora belopp i det fallet att omfattningen av eller innehållet i den extra uppgiften eller det extra ansvaret som ligger till grund för nivåtillägget kan variera

Arbetsgivaren beslutar om grunderna och beloppen för de lokala nivåtilläggen inom VÄLKA efter att ha förhandlat om frågan till exempel i den lokala lönearbetsgruppen i VÄLKA.

Nivåtilläggen enligt VÄLKA eller nivåkriterierna i VÄLKA kan inte ersättas genom lokala nivåtillägg.

En anställd som har flera extra uppgifter eller extra ansvar som berättigar till nivåtillägg kan få flera nivåtillägg (nivåtillägg enligt VÄLKA och/eller lokala nivåtillägg).

De lokala nivåtilläggen utgör en del av det lokalt preciserade nivålönesystemet. Grunderna och beloppen för de lokala nivåtilläggen ska dokumenteras som en del av nivålönesystemet.

mom. 3–4

Ett lokalt nivåtillägg betalas under den tid som den anställda har en extra uppgift eller ett extra ansvar. Det lokala nivåtillägget är kopplat till den extra uppgiften/det extra ansvaret. Tillägget slopas inte om inte den extra uppgiften eller det extra ansvaret upphör.

Ett lokalt nivåtillägg kan vara tidsbegränsat eller gälla tillsvidare.

Betalningen av ett tillsvidare gällande lokalt nivåtillägg upphör tidigast 8 veckor efter att arbetsgivaren meddelat om saken. Meddelande om att ett tillsvidare gällande nivåtillägg upphör ska ges till den anställda senast 8 veckor innan nivåtillägget upphör. Meddelandet kan också ges tidigare än 8 veckor innan nivåtillägget är avsett att upphöra. Meddelandet om löneändring som ges till den anställda ska dokumenteras.

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

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

Arbetserfarenhetstillägget beräknas på summan av nivålönen och nivåtilläggen.

När en anställd betalas nivåtillägg bör grunden för tillägget och en eventuell tidsbegränsning dokumenteras tydligt.

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

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

Det finns skäl att kontrollera att eventuella lokala avtal om uppgiftstillägg och motsvarande löneelement är aktuella. De lokala avtalen kan ändras så att de motsvarar de nya lönebestämmelserna eller sägas upp. Detta får dock inte leda till att någon anställds ordinarie lön sjunker, om inte uppgifterna samtidigt förändras. Den ordinarie lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan inte sjunka på grund av övergången till nivålönesystemet.

2.2.14 Individuellt tillägg, § 14

I mom. 7 om individuellt tillägg har terminologin uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. Efter att nivålönesystemet har införts beräknas minimibeloppet för individuella tillägg på summan av nivålönerna och nivåtilläggen för den personal som omfattas av VÄLKA, med undantag av bilaga 7. I övrigt har tolkningen av bestämmelsen inte ändrats.

2.2.15 Arbetserfarenhetstillägg, § 15

Bestämmelsen om arbetserfarenhetstillägg har omformulerats och terminologin har uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. Arbetserfarenhetstillägget beräknas på summan av nivålönen och nivåtilläggen. I övrigt har tolkningen av bestämmelsen inte ändrats.

2.2.16 Resultatbonus, § 16

Bestämmelsens tillämpningsanvisning har uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. Begreppet nivålön har införts vid sidan av uppgiftsrelaterad lön. Tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats.

2.2.17 Språktillägg, § 19

Terminologin i bestämmelsen har uppdaterats. Tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats.

2.2.18 Lön för arbetsgivarens representant, § 20

Bestämmelsen om lön för arbetsgivarens representanter har ändrats. Tidigare gav VÄLKA möjlighet att alternativt använda en s.k. normal lönestruktur, men den möjligheten har nu slopats. Definitionen av arbetsgivarens representanter har inte ändrats.

Arbetsgivarens representanter står utanför nivålönesystemet. Det betyder att bestämmelserna om nivålön och nivåtillägg inte tillämpas på dem.

Lönen för arbetsgivarens representanter bestäms alltid som helhetslön. Utöver helhetslön betalas arbetsgivarens representant inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, om inte något annat sägs i arbetsgivarens beslut om tjänsteinnehavaren i fråga eller något annat

uttryckligen överenskommit i arbetstagarens arbetsavtal. Arbetsgivarens representanter kan dock inte betalas nivålönn, nivå tillägg eller arbetserfarenhetstillägg.

Arbetsgivaren kan fritt besluta om löner och lönejusteringar för arbetsgivarens representanter och när justeringarna ska träda i kraft. Helhetslönen för arbetsgivarens representanter kan bestämmas friare än lönen för till exempel anställda utanför lönegrupperna. Arbetsgivarens lönepolitiska principer borde iaktas också i fråga om anställda med helhetslön. Med tanke på objektiviteten i bestämningen av lönen kan man ta hjälp av till exempel principerna för belöning av den högsta ledningen.

Lönen för arbetsgivarens representanter omvandlas i samband med att nivålönesystemet införs till helhetslön i enlighet med bestämmelsen. Lönen kan omvandlas till helhetslön redan före övergången till nivålönesystemet. Helhetslönen får inte minska till följd av att lönen omvandlas.

Exempel

En förvaltningsdirektör får uppgiftsrelaterad lön, arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg. Befattningen som förvaltningsdirektör omfattas av § 20 i lönekapitlet. Förvaltningsdirektörens lön omvandlas till helhetslön genom att lönedelarna (uppgiftsrelaterad lön, arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg) räknas ihop.

Exempel

Lönen för en förvaltningsdirektör betalas före övergången till nivåsystemet som helhetslön. Förvaltningsdirektören får inga andra lönedelar. Förvaltningsdirektörens helhetslön förblir oförändrad vid övergången till nivålönesystemet.

För en arbetsgivarrepresentant enligt § 20 i lönekapitlet är statistikoden H9TAE020, arbetsgivarens representant enligt VÄLKA § 20, helhetslön. Se VÄLKA bilaga 8 i cirkulärbilaga 5.

2.3 Kapitel IV, Semester

Tillämpningsanvisningen för VÄLKA kap. IV § 13 (semesterlön) mom. 2 har uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. Semesterlönen bestäms enligt mom. 2 både när arbetstiden förlängs och när den förkortas och lönen därmed ändras. I tillämpningsanvisningen har

- begreppen nivålönn och nivå tillägg lagts till utöver uppgiftsrelaterad lön
- begreppet nivå av kunnande och ansvar lagts till utöver arbetsvärdering
- begreppet lönegrupp ersatt lönepunkt

Begreppen uppgiftsrelaterad lön och arbetets svårighetsgrad finns kvar på grund av bilaga 7.

2.4 Kapitel V, Tjänst-, arbets- och familjeledighet

I tillämpningsanvisningen för VÄLKA kap. V § 2 (sjuklön) har numret på bilagan om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning uppdaterats. Efter att nivålönesystemet har införts är bilagens nummer 9.

2.5 Kapitel VII, Fackombud

I fackombudskapitlet i VÄLKA har två paragrafer ändrats: § 6 och § 9.

2.5.1 Tillgång till uppgifter, § 6

Bestämmelsens tillämpningsanvisning har uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. Ett huvudfackombud har rätt att en gång per kalenderår få uppgifter om nivålönen och nivåttilläggen för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som huvudfackombudet representerar. Tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats.

Huvudfackombudet har också rätt att få information om den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande. Detta gäller VÄLKA bilaga 7.

2.5.2 Lönen för fackombud, § 9

Moment 1 har uppdaterats med anledning av nivålönesystemet. I fråga om minimilönen för ett fackombud som helt befriats från sina uppgifter har begreppen nivålön och eventuellt nivåttillägg lagts till utöver den uppgiftsrelaterade lönen. Tolkningen av bestämmelsen har inte ändrats. Bestämmelserna om fackombud tillämpas inom hela välfärdssektorn.

3. Ändringar i lönebilagorna 1–3 i VÄLKA

3.1 Sammanfattning av lönebilagorna

Antalet lönebilagor är oförändrat. Det finns fortfarande tre lönebilagor. Lönebilagorna finns i bilaga 5 till detta cirkulär.

Lönepunkterna kallas nu lönegrupper. En del av lönepunkterna har delats upp i två lönegrupper. En del av de befattningar som tidigare har hört till lönepunkterna står i

nivålönesystemet utanför lönegrupperna. Också lönegruppskoderna har ändrats. Ändringarna framgår av den omvandlingstabell för lönegrupperna som finns i cirkulärbilaga 6.

I början av varje lönebilaga anges lönebilagans tillämpningsområde och de lönegrupper som hör till lönebilagan. I den gemensamma tillämpningsanvisningen i början av varje lönebilaga redogörs för vilka befattningar som står utanför lönegrupperna.

I samband med varje lönegrupp finns beskrivningar av uppgifternas innehåll, som kan användas för att identifiera de uppgifter (tjänster/befattningar) som hör till lönegruppen i fråga (beskrivning av lönegruppen). Den huvudsakliga uppgiften avgör vilken lönegrupp som ska tillämpas. Med huvudsaklig uppgift avses den uppgift som den anställdas arbete huvudsakligen består av i praktiken. Vid valet mellan olika lönegrupper väljs den lönegrupp som motsvarar arbetets innehåll (se § 7 i lönekapitlet).

De yrkesbeteckningar som anges i lönegruppen är exempel på beteckningar som vanligen placeras i lönegruppen i fråga. Samma beteckning kan nämnas i flera lönegrupper. Beteckningen avgör inte vilken lönegrupp som ska tillämpas, utan lönegruppen bestäms enligt arbetsuppgifternas innehåll (se § 7 i lönekapitlet).

Varje lönegrupp har fått tillämpningsanvisningar om nivåerna av kunnande och ansvar. Befattningarna placeras på olika nivåer i lönegrupperna enligt det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Se § 8 i lönekapitlet i VÄLKA.

De nivåkriterier i VÄLKA som beaktas vid bestämningen av den nivå av kunnande och ansvar som tillämpas i lönegruppen anges separat för varje lönegrupp. Uppfyllelsen av nivåkriterierna granskas alltid inom respektive lönegrupp. Nivåkriterierna i VÄLKA är förpliktande för arbetsgivaren. I den lokala nivåbeskrivningen bestäms enligt nivåkriterierna på vilken nivå av kunnande och ansvar (B, C, D) befattningarna placeras (se § 8 i lönekapitlet och mallen för en lokal nivåbeskrivning i cirkulärbilaga 8).

Utöver dessa nivåkriterier i VÄLKA kan också lokala nivåkriterier fastställas i lönegrupperna (se § 8 i lönekapitlet).

En befattning på nivå A uppfyller inte något av nivåkriterierna i VÄLKA eller något eventuellt lokalt nivåkriterium.

För varje lönegrupp anges också nivålöner enligt VÄLKA från 1.10.2026 på nivå A, B, C och D. I bilaga 9 till detta cirkulär anges nivålönerna enligt VÄLKA (nivå A, B, C, D samt 00) per lönegrupp och nivå från 1.10.2026.

I cirkulärbilaga 10 finns grundlönerna i lönepunkterna i VÄLKA från 1.10.2025 och 1.8.2026, som iakttas tills nivålönesystemet införs.

3.2 Bilaga 1, Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen och uppgifter inom kontorsbranschen, ICT-branschen och intern service

Ändringar i bilaga 1:

- Namnet på bilaga 1 ändras. Namnet på bilagan var tidigare Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ICT-uppgifter och intern service
- Lönepunkterna kallas nu lönegrupper.
- Lönegruppernas koder ändras.
- Förteckningen över befattningar utanför lönegrupperna har uppdaterats.

Befattningarna i den tidigare lönepunkten H1ASI040 (vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen) placeras i två nya lönegrupper:

- H1ASI3 Vissa ledande sakkunniga inom förvaltningen och
- H1ASI4 Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen.
- Om högre högskoleexamen förutsätts i dessa befattningar, står befattningarna utanför lönegrupperna (se cirkulärbilaga 5).

Befattningarna i den tidigare lönepunkten H1TOI060 (yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter i kontorsbranschen) placeras i två nya lönegrupper:

- H1TOI5 Krävande yrkesuppgifter i kontorsbranschen och
- H1TOI6 Yrkesuppgifter i kontorsbranschen.
- Chefer kan inte placeras i lönegrupp H1TOI5, utan de står utanför lönegrupperna.

Om den ordinarie arbetstiden för en anställd i lönegrupp H1TOI5 eller H1TOI6 undantagsvis följer systemet med allmän arbetstid (i medeltal 38 timmar 15 minuter per vecka plus måltidsraster som inte ingår i arbetstiden), betalas i fortsättningen ett nivå tillägg som motsvarar det lönetillägg som betalats 30.9.2026 (i allmänhet 5 % av nivålönen enligt den nivå av kunnande och ansvar som tillämpas i lönegruppen). Nivå tillägget slopas om den anställda övergår till byråarbetstid eller om den anställda inom allmän arbetstid har måltidsraster som ingår i arbetstiden. Det är inte längre tänkt att allmän arbetstid ska tillämpas på nyanställda.

Lönepunkt H1ICT040 (sakkunniguppgifter i ICT-branschen) blir lönegrupp H1ICT4.

Lönepunkt H1ICT060 (yrkesuppgifter i ICT-branschen) blir lönegrupp H1ICT6.

Beskrivningen av lönegrupperna har uppdaterats. Om högre högskoleexamen förutsätts, står befattningarna utanför lönegrupperna.

Lönepunkt H1PER070 (uppgifter inom intern service) blir lönegrupp H1PER7.

Beskrivningen av lönegruppen har uppdaterats.

3.3 Bilaga 2, Kostservice

Ändringar i bilaga 2:

- Namnet på bilaga 2 ändras. Namnet på bilagan var tidigare Kostservicepersonal.
- Lönepunkterna kallas nu lönegrupper.
- Lönegruppernas koder ändras.

Lönegruppernas tillämpningsområden förblir oförändrade.

Lönepunkt H2RUO020 (ledning av en enhet eller ett ansvarsområde) blir lönegrupp H2RUO1. Förteckningen med exempel på yrkesbeteckningar har uppdaterats.

Lönepunkt H2RUO040 (direkt arbetsledning) blir lönegrupp H2RUO2. Den utbildningsnivå uppgifterna förutsätter har uppdaterats. Förteckningen med exempel på yrkesbeteckningar har uppdaterats.

Lönepunkt H2RUO05A (krävande yrkesuppgifter) blir lönegrupp H2RUO5. Den utbildningsnivå uppgifterna förutsätter har uppdaterats. Förteckningen med exempel på yrkesbeteckningar har uppdaterats.

Lönepunkt H2RUO05B (yrkesuppgifter) blir lönegrupp H2RUO6. Den utbildningsnivå uppgifterna förutsätter har uppdaterats. Förteckningen med exempel på yrkesbeteckningar har uppdaterats.

Lönepunkt H2RUO060 (grundläggande serviceuppgifter) blir lönegrupp H2RUO7. Beskrivningen av lönegruppen har uppdaterats.

3.4 Bilaga 3, Service inom övriga sektorer

Ändringar i bilaga 3:

- Namnet på bilaga 3 ändras. Namnet på bilagan var tidigare Servicepersonal inom övriga sektorer.
- Lönepunkterna kallas nu lönegrupper.
- Lönegruppernas koder ändras.

Lönegruppernas tillämpningsområden förblir oförändrade.

Lönepunkt H3SII070 (uppgifter i städbranschen) blir lönegrupp H3SII7. I fråga om tillämpningsområdet för anstaltsvårdare inom SH-avtalet, se SH-avtalet kap. I § 1 och SH-avtalet bilaga 5 § 3.

Lönepunkt H3PER070 (grundläggande serviceuppgifter inom övriga sektorer) blir lönegrupp H3PER7. Förteckningen med exempel på yrkesbeteckningar har uppdaterats.

4. Ändringar i övriga bilagor i VÄLKA

4.1 Bilaga 4 Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna

Bilaga 4 är ny och innehåller en rekommendation om tillämpningen av nivålönesystemet i befattningar utanför lönegrupperna i VÄLKA. I samband med bilaga 4 finns det anledning att också titta på bestämmelsen om befattningar utanför lönegrupperna i § 10 i lönekapitlet.

I bilagan redogörs bland annat för principerna för hur befattningar utanför lönegrupperna bedöms. I bilagan finns det också exempel på bedömningar.

Av dem som utför samma eller likartat arbete hos samma arbetsgivare bildas lokala grupper för bedömningen av kunnande och ansvar. Befattningarna placeras på nivåer av kunnande och ansvar enligt samma principer som de som hör till lönegrupper. I rekommendationsbilagan finns exempel på gruppering av befattningar.

För lokala grupper kan man vid behov fastställa fler nivåer ovanför nivå D (t.ex. E, F), 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.

Det är önskvärt att arbetsgivaren använder en lokal kod för befattningar utanför lönegrupperna, så att samma eller liknande arbete kan avskiljas till en egen lokal grupp. Den lokala gruppens kod ersätter dock inte statistikkoden. Exempel på användningen av kod för lokal grupp finns i bilagan. Den lokala gruppen är endast avsedd för lokal användning.

4.2 Bilaga 5, Nivålöner i lönegrupperna i VÄLKA

I VÄLKA bilaga 5 finns nivålöner från 1.10.2026 för dem som hör till lönebilagorna 1–3 i VÄLKA. Nivålöner har fastställts separat för nivåerna 00, A1, B1, C1 och D1. Den allmänna förhöjning som träder i kraft 1.8.2026 har redan beaktats i nivålönersnas belopp. Nivålönerna finns också i bilaga 9 till detta cirkulär.

4.3 Bilaga 7, Bestämmelser för tekniska sektorn

I VÄLKA bilaga 7 för tekniska sektorn har hänvisningar rättats i § 1 mom. 5 på grund av att bestämmelserna i lönekapitlet i VÄLKA och numret på bilagan om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning har ändrats. Ändringarna är tekniska och ändrar inte tolkningen av bestämmelsen.

Förhandlingarna om nivålönesystemet inom den tekniska sektorn pågår fortfarande och anvisningar om nivålönesystemet i VÄLKA bilaga 7 ges senare när en uppgörelse har nåtts.

4.4 Bilaga 8, Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom VÄLKA

Rekommendationen om statistikkoder har uppdaterats. Bilagans nummer har ändrats till bilaga 8 (tidigare bilaga 4). I rekommendationsbilagan redogörs för hur statistikkoderna används för anställda utanför lönegrupperna.

Statistikkoder för befattningar utanför lönegrupperna i lönebilaga 1–3 i VÄLKA:

H1999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 1

H2999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 2

H3999999 Befattning utanför lönegrupperna i bilaga 3

Om dessa statistikkoder för lönebilagorna 1–3 i VÄLKA inte lämpar sig för en befattning, används statistikkoden H99999999 Annan befattning utanför lönegrupperna.

En befattning enligt § 20 i lönekapitlet i VÄLKA ges statistikkoden H9TAE020 Arbetsgivarrepresentant enligt VÄLKA kap. II § 20, helhetslön. Statistikkoden H9TAE010 används inte längre efter att nivålönesystemet har införts.

För befattningar utanför lönegrupperna i VÄLKA bilaga 7 används också i fortsättningen statistikkoden H7T99999 Annan befattning utanför lönegrupperna.

4.5 Bilaga 9, Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning

Särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning finns i fortsättningen i VÄLKA bilaga 9 (tidigare bilaga 5).

I § 1 i bilagan om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning har terminologin uppdaterats. I fortsättningen ska den uppgiftsrelaterade lönen, nivålönen och det eventuella nivåtillägget för en arbetstagare inom sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning vara lägre i motsvarande grad som arbetsförmågan är nedsatt, om man inte genom arbetsavtal kommit överens om någon annan lönegrund med arbetstagaren. Hänvisningen till uppgiftsrelaterad lön finns kvar på grund av bilaga 7.