

ARBETS- OCH TJÄNSTEKOLLEKTIVAVTAL OM ÄNDRINGAR I LÖNEKAPITLET OCH LÖNEBILAGORNA I SH-AVTALET (NIVÅLÖNESYSTEMET)

Nivålönesystemet i arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonal (SH-avtalet) träder i kraft 1.10.2026. Systemet ska införas senast 1.10.2026. Om det lokala genomförandeskedet blir klart tidigare, kan det nya systemet tillämpas redan före 1.10.2026. Anvisningar om eventuellt tidigare införande av lönesystemet ges senare.

Följande bestämmelser har ändrats:

SH-avtalet kap. I: § 4 Lokala avtal

SH-avtalet kap. II:

Bilaga 1 Lednings- och chefsuppgifter

Bilaga 2 Specialsakkunniguppgifter

Bilaga 3 Sakkunniguppgifter

Bilaga 4 Yrkesuppgifter

Bilaga 5: Övriga yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter

Bilaga 6: Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom SH-avtalet

Bilaga 8: Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna

De bestämmelser som gällde 1.5.2025 tillämpas ända tills nivålönesystemet införs.

Fördelning av den lokala potten på 2,0 % 1.10.2026 i SH-avtalet

Den lokala potten på 2,0 % används till att införa nivålönesystemet på lokal nivå. Potten kan användas till bl.a. nivålöner och tillsvidare gällande lokala nivåtillägg i nivålönesystemet som införs. Arbetsgivaren ska ge en skriftlig utredning om användningen av potten.

Den lokala potten på 2,0 % beräknas på lönesumman när den allmänna förhöjningen på 2,27 % 1.8.2026 har beaktats. Det procentuella lönetillägget räknas inte in i den lönesumma som den lokala potten på 2,0 % beräknas på.

Storleken på den lokala potten på 2,0 % beräknas på lönesumman för dem som omfattas av respektive bilaga i SH-avtalet. Den lokala potten på 2,0 % fördelas per bilaga.

Den lokala potten på 2,0 % för anställda utanför lönegrupperna beräknas på lönesumman för dessa anställda, med undantag för dem som står utanför lönegrupperna enligt § 10 mom. 3. För anställda som står utanför lönegrupperna enligt § 10 mom. 3 beräknas den lokala potten på 2,0 % på lönesumman i den bilaga som deras statistiskkod (t.ex. S4999999) hänvisar till.

Uppdelningen enligt bilaga gäller endast den lokala potten på 2,0 % 1.10.2026.

I samband med att nivålönesystemet införs används den lokala potten på 2,0 % bland annat till att skapa och börja tillämpa lokala nivåer av kunnskap och ansvar, så att det i fortsättningen finns ändamålsenliga, tydliga och sporrande skillnader mellan nivåerna av

kunnande och ansvar i alla lönegrupper. Mellan nivåerna ska ett ökat kunnande och ansvar beaktas.

Anvisningar om fördelningen av den lokala potten ges senare.

Som villkor för senareläggningen av den lokala potten på 2,0 % kom parterna överens om ett procentuellt lönetillägg som genomförs lokalt, se cirkulär 28/2025.

Fördelning av potten enligt utvecklingsprogrammet på 0,4 % 1.10.2026 i SH-avtalet

Den lokala potten på 0,4 % 1.10.2026 i SH-avtalet baserar sig på tjänste- och arbetskollektivavtalet om ett program för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027.

Genom detta avtal avtalar parterna om att en del av den lokala potten enligt utvecklingsprogrammet omvandlas till en centraliserad pott. En del av den lokala potten används centraliserat för nationella nivålöner och förpliktande nivåtillägg i lönegrupperna. Av potten återstår 0,27 % att fördelas lokalt.

Den lokala potten på 0,27 % beräknas på lönesumman när den allmänna förhöjningen på 2,27 % 1.8.2026 samt den lokala potten på 2,0 % 1.10.2026 har beaktats. Det procentuella lönetillägget räknas inte in i den lönesumma som den lokala potten på 0,27 % beräknas på.

De nationella nivålönerna har angetts i lönegrupperna från 1.10.2026. De nya lokala nivålönerna, nivåtilläggen enligt SH-avtalet och eventuella lokala nivåtillägg betalas lokalt i samband med att det nya systemet införs (1.10.2026), senast i samband med lönebetalningen för november 2026.

De lokala potterna fördelas efter att de nedre gränserna har justerats.

Den lokala potten på 0,27 % används till nivålöner, nivåtillägg och individuella tillägg för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna.

Anvisningar om fördelningen av den lokala potten ges senare.

De nationella nivålönerna i lönegrupperna finns i bilaga 1.

Den lokala potten på 0,2 % 1.10.2026 i SH-avtalet

Den lokala potten på 0,2 % används till nivålöner, nivåtillägg och individuella tillägg för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna.

Den lokala potten på 0,2 % beräknas på lönesumman när den allmänna förhöjningen på 2,27 % 1.8.2026 samt den lokala potten på 2,0 % 1.10.2026 har beaktats.

Anvisningar om fördelningen av den lokala potten ges senare.

Dröjsmålsränta

Dröjsmålsränta på den lokala potten på 2,0 % 1.11.2025 betalas från 1.12.2026 (den s.k. normala lönebetalningsdagen).

Införande av nivålönesystemet

Åtgärderna för att införa systemet inleds så fort som möjligt.

I fråga om lokala förhandlingar, se punkten "Samarbete med personalens representanter". De lokala förhandlingarna inleds så fort som möjligt. Lokalt behandlar parterna nivåkriterierna i SH-avtalet och förhandlar om eventuella lokala kompletterande nivåkriterier samt nivåbeskrivningar och tillämpningsanvisningar.

Det nya systemet ska införas senast 1.10.2026. Befattningarna ska då vara placerade på nivåer av kunnskap och ansvar i lönegrupperna. Den ordinarie lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan inte sjunka i samband med övergången till nivålönesystemet.

Uppgiftsbeskrivningarna ska uppdateras så att de motsvarar nivålönesystemet.

Övergångsbestämmelse om s.k. uppgiftstillägg

Så kallade uppgiftstillägg, dvs. en del av den uppgiftsrelaterade lönen som betalats för extra uppgifter eller extra ansvar, ändras till nivåstillägg. Detta är möjligt om grunderna för den extra uppgiften eller det extra ansvaret och dess andel av den uppgiftsrelaterade lönen kan verifieras genom ett beslut eller motsvarande dokument. I övergångsskedet måste man tydligt ange för vilken uppgift/extra uppgift ersättningen betalats. I situationer som är likadana ska en enhetlig linje följas.

Det är också möjligt att ändra ett uppgiftstillägg så att det blir en del av en eller flera nivåer av kunnskap och ansvar i en lönegrupp, varvid grunden för uppgiftstillägget blir ett nivåkriterium enligt SH-avtalet eller ett lokalt nivåkriterium. I princip är detta ändamålsenligt bara om tillägget används allmänt i befattningar inom lönegruppen eller på lönenivån i fråga. Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie lön kan dock inte sjunka i en sådan situation.

Lokala avtal

Nivålönesystemet är förpliktande. Möjligheten att ingå lokala avtal om nivålönesystemet har begränsats på det sätt som framgår av SH-avtalet kap. I § 4.

Samordning av lönerna

Införandet av nivålönesystemet skapar ett behov av lönesamordning. Lönerna ska samordnas i enlighet med de lokala nivålönerna i det nya nivålönesystemet inom en övergångsperiod som varierar beroende på arbetsgivare.

Den lönesamordning som beror direkt på reformen av lönesystemet ska genomföras inom rimlig tid.

Samarbete med personalens representanter

Om det inte finns någon lokal lönearbetsgrupp, ska en lokal lönearbetsgrupp som följer införandet inrättas senast 1.2.2026 till slutet av avtalsperioden 2025–2028. Försättningen för lönearbetsgruppen granskas nationellt i slutet av avtalsperioden.

Den lokala lönearbetsgruppen sammanträder regelbundet. Lönearbetsgruppens uppgift är att följa hur införandet av nivålönesystemet framskrider och hur lönesystemet fungerar.

Den lokala lönearbetsgruppen består av arbetsgivarens representanter och huvudavtalsorganisationernas fackombud. Huvudavtalsorganisationerna utser sina egna representanter.

Lönearbetsgruppen bereder de lokala nivåbeskrivningarna inklusive nivåkriterierna enligt SH-avtalet, eventuella lokala nivåkriterier och lokala tillämpningsanvisningar för kunnsande och ansvar samt förhandlar om införande av fler nivåer, lokala nivåtillägg och deras belopp.

De lokala nivålönerna enligt nivåerna av kunnsande och ansvar i lönegrupperna samt skillnaderna mellan dessa ska kontrolleras i den lokala lönearbetsgruppen. Lönegrupperna i lönebilagorna jämförs inte sinsemellan.

I den lokala lönearbetsgruppen behandlar man gemensamt tillämpningsfrågor och tillämpningsproblem, utreder olika lösningsalternativ och strävar efter att nå samförstånd om en lösning. Beslut fattas av arbetsgivaren utgående från förhandlingarna. Om samförstånd inte nås, skrivs ett gemensamt PM där parternas ståndpunkter med motiveringar framgår. PM:et är inte ett sådant protokoll över lokala förhandlingar som avses i huvudavtalet.

Eventuella meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen och tillämpningen av de förpliktande bestämmelserna i SH-avtalet avgörs i sista hand enligt huvudavtalet.

Förhandlingarna om de lokala potterna följer normala förhandlingsförfaranden.

Den nationella lönearbetsgruppen

Den nationella lönearbetsgruppen stöder det lokala arbetet genom gemensamma anvisningar, informationstillfällen och gemensam rådgivning.

Den nationella lönearbetsgruppen följer hur nivålönesystemet fungerar och uppdaterar nivåkriterierna vid behov.

Helsingfors, den 15 december 2025

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESGIVARNA KT

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE
FOSU RF

OFFENTLIGA SEKTORNS UNION JAU RF

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDENS FÖRHANDLINGSORGANISATION SOTE RF