

# Anvisningar som stöder övergången till nivålönesystemet

I dessa anvisningar redogörs för följande:

- Övergången till det nya nivålönesystemet
- Omvandlingen av uppgiftsrelaterade löner och eventuella uppgiftstillägg till nivålöner och eventuella nivåstillägg.
- Användningen av den centraliserade potten (1.2.2025) för att uppnå de nationella nivålönerna i vissa lönebilagor och lönegrupper. Kostnaden varierar per arbetsgivare. I genomsnitt är den 0,35 %.
- Användningen av den lokala potten (1.6.2025) för att uppnå de nationella nivålönerna i de nedan nämnda lönebilagorna och lönegrupperna. Den lokala potten riktas också till nivålönerna för anställda utanför lönegrupperna.

I fråga om den lokala potten (1.6.2025) beräknas kostnadseffekten med återverkningar, som behandlas till exempel i den lokala lönearbetsgruppen.

## 1 Lönegrupper

### 1.1 Valet av lönegrupp och nivå för dem som omfattas av lönegrupperna

Innan man börjar placera personalens befattningar i det nya nivålönesystemet är det viktigt att kontrollera att lönepunkterna har tillämpats enligt avtalsbestämmelserna. Också de som för tillfället har arbets- eller tjänstledigt ska placeras i rätt lönegrupp.

### 1.2 Placering av befattningarna i nya lönegrupper

Alla befattningar som hört till en tidigare lönepunkt placeras i regel i motsvarande lönegrupp. Undantagen beskrivs i korthet i tabellen och texten nedan. Se omvandlingstabellen i bilaga 6 till KT:s cirkulär 3/2025.

I AKTA införs en ny bilaga 3 för personalen inom sysselsättningstjänster. I lönegrupperna i den bilagan placeras anställda som överförts från staten eller deltagit i kommunförsöket i enlighet med bilagans tillämpningsområde. Se bestämmelserna i lönebilaga 3. Se också KT:s cirkulär 10/2024. Under våren 2025 ges anvisningar om omvandlingen av helhetslöner så att de blir förenliga med nivålönesystemet i AKTA.

I tre lönepunkter (01ASI40, 01TOI060 och 05KOU060) delas befattningarna upp i två nya lönegrupper (se KT:s cirkulär 3/2025 bilaga 2 punkt 3). Till den nya lönegruppen 2VAP40 överförs en del av befattningarna i lönepunkterna 02VAP020 och 02VAP050. De två

lönepunkterna för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (12PPH100 och 12PPH200) slås samman till lönegruppen 5PPH66.

Tidigare lönepunkt	Lönegrupp eller statistikkod som befattningen överförs till eller hör till. Se även bestämningen av lönegrupp i lönebilagorna 1–7 i AKTA.	Ny lönegrupp eller statistikkod	Benämning på den nya lönegruppen eller statistikkoden
01ASI040	Om högre högskoleexamen förutsätts, står befattningen utanför lönegrupperna. Se bestämmelserna i lönebilaga 1 i AKTA.	19999999	Befattning utanför lönegrupperna i lönebilaga 1
	Ledande sakkunniga som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 1ASI42. Se bestämmelserna i lönebilaga 1 i AKTA.	1ASI42	Vissa ledande sakkunniga inom förvaltningen
	Sakkunniga som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 1ASI44. Se bestämmelserna i lönebilaga 1 i AKTA.	1ASI44	Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen
01TOI60	Krävande yrkesuppgifter i byråbranschen som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 1TOI62. Se bestämmelserna i lönebilaga 1 i AKTA.	1TOI62	Krävande yrkesuppgifter i kontorsbranschen
	Yrkesuppgifter i byråbranschen överförs till lönegrupp 1TOI64. Se bestämmelserna i lönebilaga 1 i AKTA.	1TOI64	Yrkesuppgifter i kontorsbranschen
02VAP020	Lednings- och chefsuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 02VAP020. Se lönebilaga 2 i AKTA.	2VAP20	Lednings- och chefsuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster

02VAP020	Sakkunniguppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 2VAP40. Se lönebilaga 2 i AKTA.	2VAP40	Sakkunniguppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster
02VAP050	Sakkunniguppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 2VAP40. Se lönebilaga 2 i AKTA.	2VAP40	Sakkunniguppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster
02VAP050	Krävande yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 2VAP50. Se lönebilaga 2 i AKTA.	2VAP50	Krävande yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster
12PPH100	Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem och som hör till denna lönepunkt överförs 1.5.2025 till lönegrupp 5PPH66. Se lönebilaga 5 i AKTA.	5PPH66	Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem
12PPH200	Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem och som hör till denna lönepunkt överförs 1.5.2025 till lönegrupp 5PPH66. Se lönebilaga 5 i AKTA.		
05KOU060	Krävande yrkesuppgifter inom handledning i skola som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 5KOU52. Se lönebilaga 5 i AKTA.	5KOU52	Krävande yrkesuppgifter inom handledning i skola
	Yrkesuppgifter inom handledning i skola som hör till denna lönepunkt överförs till lönegrupp 5KOU62. Se lönebilaga 5 i AKTA.	5KOU62	Yrkesuppgifter inom handledning i skola

### 1.3 Placeringen på nivåer av kunnande och ansvar

När befattningarna placerats i lämpliga lönegrupper ska de också placeras på nivå A, B eller C enligt kunnande och ansvar på basis av de nationella och eventuella lokala nivåkriterierna. Lokalt kan man vid behov avtala om fler nivåer ovanför nivå C (t.ex. D, E), om behovet kan motiveras objektivt. Se KT:s cirkulär 3/2025 bilaga 2 punkt 2.2.

### 1.4 Anställda som står utanför lönegrupperna och bestämning av lokala grupper

Nivålönesystemet tillämpas också på anställda som står utanför lönegrupperna. Ett undantag är arbetsgivarens representanter som avses i § 19 i lönekapitlet och de som omfattas av paragrafen om minimilön (§ 3). På dessa grupper tillämpas inte rekommendationen om gruppbildning i nya bilaga 8 i AKTA.

För anställda utanför lönegrupperna fastställs egna lokala grupper samt nivåer av kunnande och ansvar för respektive grupp. För alla som står utanför lönegrupperna bildas inte nödvändigtvis någon lokal grupp.

### 1.5 Exempel på lokal nivåbeskrivning

En lokal nivåbeskrivning kan formuleras fritt. Modellen nedan kan användas som stöd.

I modellen används olika färger:

- rött för de nationella nivåkriterierna.
- grönt för ett nationellt nivåkriterium som kompletterats lokalt och
- blått för ett eventuellt lokalt nivåkriterium.

Lönegrupp: Yrkesuppgifter inom bibliotekstjänster (2KIR060)

Biblioteksfunktionärerna har yrkesuppgifter i biblioteksbranschen. Till de huvudsakliga uppgifterna hör bland annat att betjäna kunder och ordna material.

Utbildningskrav: Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig yrkesinriktad grundexamen.

Exemplet gäller tre arbetstagare:

- Arbetstagare 1: i uppgifterna ingår en omfattande utvecklingsuppgift.
- Arbetstagare 2: de nationella nivåkriterierna uppfylls inte och inte heller det lokala nivåkriteriet.

- Arbetstagare 3: i uppgifterna ingår en omfattande utvecklingsuppgift, och även den lokala kompletteringen av nivåkriteriet uppfylls.

I lönegrupp 2KIR60 avgörs nivån av kunnande och ansvar (B, C) av nivåkriterier som delvis kompletterats lokalt:

- omfattande utvecklingsuppgift eller särskilt ansvar
- mycket omfattande utvecklingsuppgift, nivå C
- självständigt ansvar som enda anställd (filialbibliotek, självbetjäningbibliotek)

Kriterier	Nivåkriterier (Nationellt nivåkriterium som kompletterats lokalt) (Eventuellt lokalt nivåkriterium)	Nivåkriteriet uppfylls/uppfylls inte		
		Arbetstagare 1	Arbetstagare 2	Arbetstagare 3
1	omfattande utvecklingsuppgift eller särskilt ansvar	Uppfylls	- - -	- - -
2	omfattande utvecklingsuppgift eller särskilt ansvar: mycket omfattande utvecklingsuppgift eller särskilt ansvar => om det uppfylls, är nivån av kunnande och ansvar C.	- - -	- - -	Uppfylls
3	självständigt ansvar som enda anställd (filialbibliotek, självbetjäningbibliotek)	- - -	- - -	- - -
4	Lokalt nivåkriterium: i den här modellen har inget lokalt nivåkriterium fastställts.	- - -	- - -	- - -
KA-nivå	Nivån av kunnande och ansvar för arbetstagare 1, 2 och 3 i lönegrupp 2KIR60	B	A	C

## 2 Användning av den centraliserade potten (1.2.2025) och den lokala potten (1.6.2025)

2.1 Beräkning av den lokala potten på 0,45 % (0,4 % + 0,05 %) 1.6.2025.

Den lokala potten beräknas på lönesumman inom avtalsområdet. Se KT:s cirkulär 2/2023. När beloppet av den lokala justeringspotten på 0,45 % i juni beräknas, höjs lönesumman först med 0,35 %, om den centraliserade potten inte redan har beaktats i lönesumman.

På så sätt beaktas den effekt som den centraliserade potten på 0,35 % (1.2.2025) har på lönesumman.

Exempel:

Som beräkningsmånad väljs t.ex. mars 2025.

Avtalsområdets lönesumma för mars är 1 000 000 euro. Den centraliserade potten har inte beaktats i lönesumman. Därför måste man lägga till den centraliserade pottens genomsnittliga kostnadseffekt på + 0,35 %. Den förhöjda lönesumman för avtalsområdet blir 1 003 500 euro, som den lokala potten beräknas på. Den tillgängliga lokala potten blir  $1\,003\,500 \times 0,45 \% = 4\,515,75$  euro.

## 2.2 Användning av den centraliserade potten på 0,35 % (1.2.2025).

I lönegrupperna har det fastställts en nationell nivålön för varje nivå av kunnande och ansvar (A, B och C). Den centraliserade potten på 0,35 % har använts för kostnader för nya nivålöner (A, B och C).

Nivålönesystemet ska börja användas i kommunerna och samkommunerna senast 1.10.2025. De nationella nivålönerna i de olika lönegrupperna framgår av tabellen i bilaga 5 i KT:s cirkulär 3/2025.

De faktiska kostnaderna för den centraliserade potten varierar mellan olika arbetsgivare.

Undantag från användningen av den centraliserade potten (1.2.2025)

Den centraliserade potten på 0,35 % har inte använts för justering av nivålönerna för anställda som står utanför lönegrupperna och inte heller för justering av nivålönerna i följande lönegrupper:

- Lönebilaga 3 (sysselsättningstjänster): 3TYP20, 3TYP40, 3TYP42 och 3TYP60
- Lönebilaga 5: 5VKA45, 5VKB45 och 5KOU70
- Lönebilaga 6 (avbytar-service): 6LOM50 och 6LOM60

## 2.3 Användning av den lokala potten (1.6.2025) 0,45 % (0,4 % + 0,05 %)

Den lokala potten kan riktas både till nivålöner och till tillsvidare gällande nivå tillägg. Den lokala potten (1.6.2025) kan inte användas till tidsbegränsade nivå tillägg (§ 11 och 12). Observera att nivå tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet är förpliktande och ska betalas senast från 1.10.2025. Om den lokala potten används till nivå tillägg, betalas nivå tillägget retroaktivt från 1.6.2025.

Den lokala potten (1.6.2025) används på följande sätt:  
Kostnadseffekten av skede A och B ska tillsammans bli minst 0,45 %.

#### Skede A:

I lönegrupperna nedan används högst 0,05 % av den lokala potten till att höja varje anställds nivälön till den nationella nivälön enligt AKTA som tillämpas i lönegrupperna när nivälönesystemet införs. I fråga om deltidsanställda, se § 4 i lönekapitlet.

- o Lönebilaga 5: 5VKA45, 5VKB45 och 5KOU70.
- o Lönebilaga 6 (avbytar-service): 6LOM50 och 6LOM60.
- o Lönebilaga 3 (sysselsättningstjänster): 3TYP20, 3TYP40, 3TYP42 och 3TYP60. *Obs. Gäller anställda inom sysselsättningstjänster som inte överförs från staten genom överlåtelse av rörelse 1.1.2025.*

Nivälönesystemet ska börja tillämpas i kommunerna och samkommunerna senast 1.10.2025. De nationella miniminivälönerna i de olika lönegrupperna framgår av tabellen i bilaga 5 i KT:s cirkulär 3/2025.

Nivälönesystemet ska vara infört hos varje arbetsgivare senast 1.10.2025. Retroaktiva löneförhöjningar beräknas från 1.2.2025 till den tidpunkt då systemet införs. Om nivälönesystemet införs till exempel 1.9.2025, betalas retroaktiva förhöjningar för perioden 1.2.2025–31.8.2025.

#### Skede B:

Resten, minst 0,4 % av den lokala potten, används för höjning/justering av nivälönen för både anställda som hör till en lönegrupp och anställda utanför lönegrupperna och/eller för tillsvidare gällande nivå-tillägg.

Nivälönesystemet ska vara infört hos varje arbetsgivare senast 1.10.2025. Retroaktiva löneförhöjningar beräknas från 1.6.2025 till den tidpunkt då systemet införs. Om nivälönesystemet införs till exempel 1.9.2025, betalas retroaktiva förhöjningar för perioden 1.6.2025–31.8.2025.

#### Dokumentering av hur den lokala potten använts

Arbetsgivaren ska dokumentera hur den lokala potten använts och då särskilja skede I och II. Arbetsgivaren ska ge en skriftlig utredning om kostnaderna för potten inklusive återverkningseffekter. Den skriftliga utredningen ska gås igenom i den lokala lönearbetsgruppen. I utredningen är det viktigt att inte blanda ihop kostnaderna för den lokala potten (1.6.2025) och löneändringar som beror på fördelningen av den centraliserade potten (1.2.2025).

## 2.4 Införande av nivälönesystemet och retroaktiv betalning

Nivålönesystemet i AKTA träder i kraft 1.2.2025, men det ska införas senast 1.10.2025. Om arbetets svårighetsgrad ändras väsentligt för någon anställd innan nivålönesystemet införs (kap. II § 10 i AKTA 2022–2025) ska den anställdas uppgiftsrelaterade lön justeras.

När nivålönesystemet införs ska nivålönen minst motsvara den nationella nivålönen.

Bedömningen av kunnande och ansvar görs enligt den situation som råder när nivålönesystemet införs. Bedömningen görs inte retroaktivt. Retroaktiva betalningar görs enligt situationen vid införandet (t.ex. 1.10.2025). Särskilda situationer i samband med retroaktiva betalningar kommer att behandlas i ett cirkulär som utkommer under våren 2025.

Nivålönesystemet ska införas senast 1.10.2025. I fall där lönebetalningen enligt nivålönesystemet fördröjs, se KT:s cirkulär 3/2025 bilaga 2 punkt 1.3 och 1.4.

### 3 Överföring av lokala uppgiftstillägg till nivålönesystemet och ändring av lönestrukturen

I samband med reformen av lönesystemet har parterna på central nivå kommit överens om hur eventuella lokala uppgiftstillägg eller motsvarande separata lönedelar kan omvandlas till en del av det nya nivålönesystemet från 1.2.2025. (Se KT:s cirkulär 3/2025 bilaga 1, Tjänste- och arbetskollektivavtal om ändringar i lönekapitlet och lönebilagorna i AKTA (nivålönesystemet).)

Arbetsgivarna kan ha infört uppgiftstillägg som arbetsgivaren beslutat om eller som avtalats lokalt (eller motsvarande tillägg med någon annan benämning, t.ex. separattillägg eller separat ersättning) som betalats utöver den uppgiftsrelaterade lönen. AKTA har inte haft bestämmelser om uppgiftstillägg m.m., men lokalt har sådana använts.

De lokala uppgiftstilläggen och motsvarande ska överföras till nivålönesystemet. Den anställdas ordinarie lön får då inte sjunka, men beloppen för den uppgiftsspecifika lönen och uppgiftstillägget kan ändras.

Det finns skäl att kontrollera att de lokala avtalen om uppgiftstillägg eller motsvarande löneelement är aktuella. De lokala avtalen ska uppdateras så att de motsvarar de nya lönebestämmelserna eller sägas upp.

#### 3.1 Omvandling av uppgiftstillägg vid övergången till nivålönesystemet

Den uppgiftsrelaterad lönen och nivålönen enligt kunnande och ansvar ska jämföras med varandra. Nivålönen ska vara minst så hög som nivålönen enligt AKTA.



I jämförelsen beaktas också uppgiftstillägg som betalats enligt det lokala lönesystemet. Det gäller att få klarhet i för vilken uppgift uppgiftstillägget betalats och om det är fråga om en uppgift som utgör ett nivåkriterium i lönegruppen i det nya nivålönesystemet.

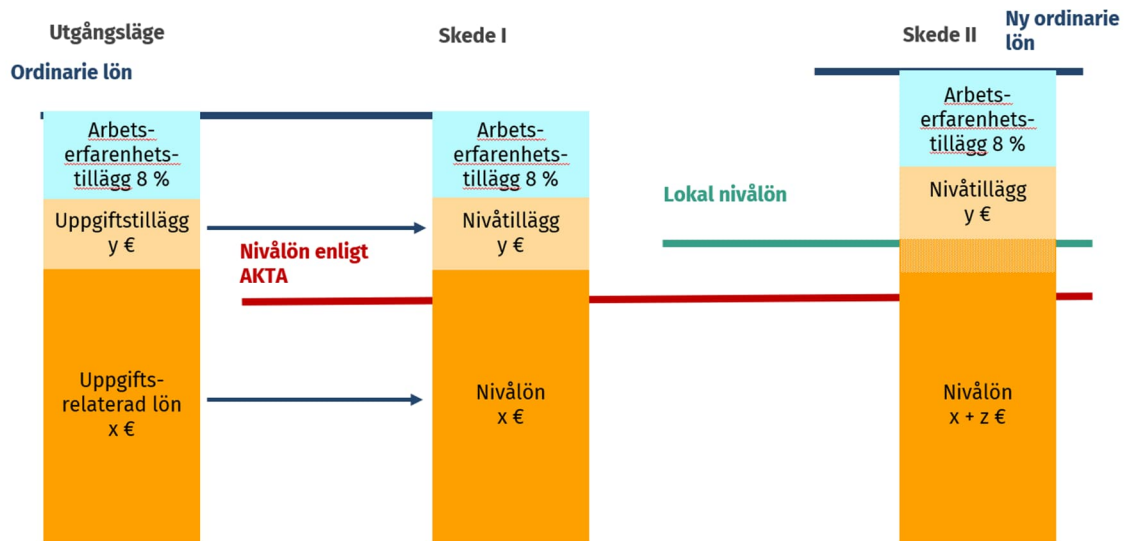
Omvandlingen och harmoniseringen av uppgiftstillägg sker i två skeden. I det första skedet ska uppgiftstilläggen omvandlas till en del av nivålönesystemet i AKTA. I det här skedet jämförs de uppgiftsrelaterade lönerna med nivålönerna enligt AKTA och uppgiftstilläggen med nivåtilläggen enligt AKTA och de lokala nivåtilläggen. Man måste kunna avgöra när den uppgiftsspecifika lönen (nivålönen och nivåtillägget tillsammans) verkligen höjs. Det gäller också att avgöra när ett uppgiftstillägg kan överföras till nivålönen och när det inte är möjligt.

I följande skeden ska nivåtilläggen och nivålönerna inom en rimlig tid harmoniseras i enlighet med de lokalt fastställda beloppen.

Ett lokalt uppgiftstillägg kan ändras på följande sätt:

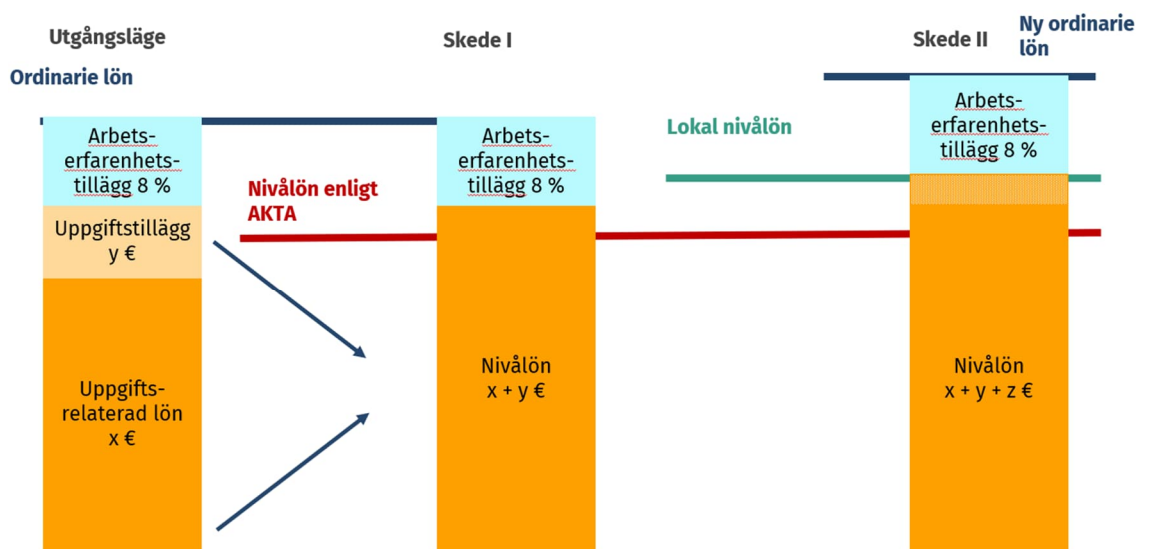
- 1) Uppgiftstillägget omvandlas till ett nivåtillägg enligt AKTA om det är fråga om en uppgift som det betalas nivåtillägg för antingen enligt § 11 mom. 5 eller enligt den lönebilaga som tillämpas.
- 2) Uppgiftstillägget omvandlas till ett lokalt nivåtillägg, om det är fråga om en uppgift som inte uppfyller kriterierna för nivåtillägg enligt AKTA och det inte heller har beaktats som nivåkriterium enligt AKTA eller som lokalt nivåkriterium.

Exempel, punkt 1 och 2



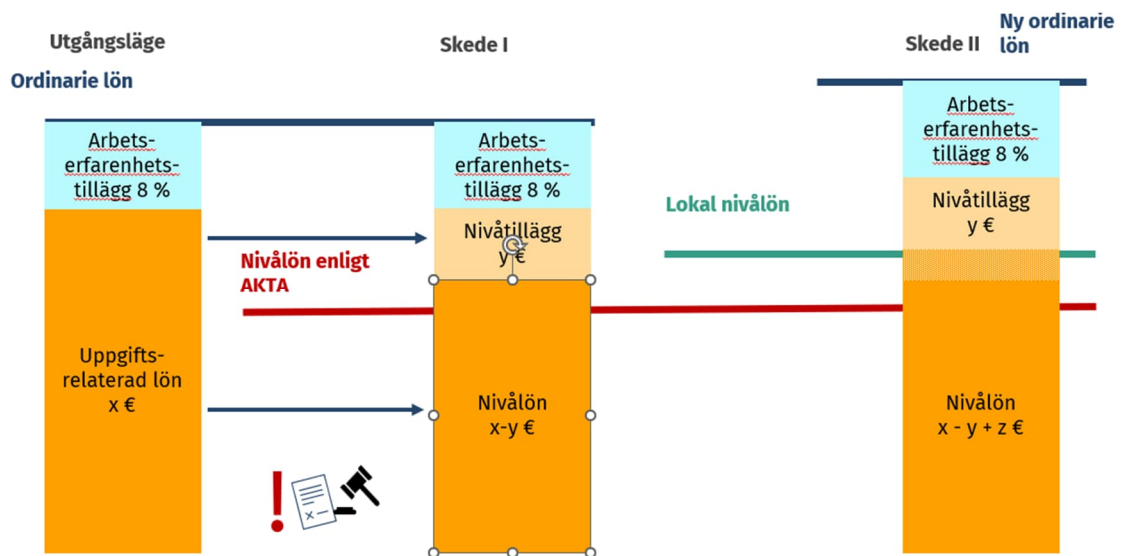
- 3) Uppgiftstillägget överförs till nivålönen om det är fråga om en uppgift som har beaktats i nivåkriterierna, antingen som nivåkriterium enligt AKTA eller som lokalt nivåkriterium, och därmed direkt påverkar bestämningen av nivålönen.
- 4) Uppgiftstillägget överförs till nivålönen också i det fallet att det inte inverkar på bestämningen av nivålönen och inte heller är ett kriterium för nivå tillägg eller man inte med säkerhet känner till grunden för betalningen av uppgiftstillägget. Det här beror på att ingens ordinarie lön får sänkas.

Exempel, punkt 3 och 4



- 5) Om en särskild uppgift som i det nya nivålönesystemet fastställts som nivåtillägg enligt AKTA eller som lokalt nivåtillägg har beaktats i den tidigare uppgiftsrelaterade lönen, ändras den uppgiftsrelaterade lönen till ny nivålön och nivåtillägg. Det här är dock möjligt bara om det finns en klar dokumentation (t.ex. ett beslut) om den särskilda uppgiften och om att den ska beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen.

*Exempel, punkt 5*



- 6) I vissa fall kan den uppgiftsrelaterade lönen delas upp i dels nivålön, dels nivåtillägg. Så kan man göra om olika anställda betalats olika stora uppgiftstillägg för samma uppgift och nivåtilläggen förenhetligas. Det är då fråga om harmonisering av nivåtillägg.

----