

Preciserande tjänstekollektivavtal gällande lönen för utmätningsmän. Avtalet ingicks **den 20 mars 2024** mellan justitieministeriet och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf.

1 § Avtalets syfte

Detta avtal har ingåtts med stöd av statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2023–2025 av den 24 februari 2023 och finansministeriets verkställighets- och förhandlingsföreskrifter för avtalsperioden 2023–2025 av den 10 mars 2023 (VN/6847/2023).

Avtalet ersätter det preciserande tjänstekollektivavtal gällande lönen för utmätningsmän som ingicks den 15 april 2019 jämte senare ändringar.

I fråga om förhållandet mellan den allmänna förhöjningen och ämbetsverkspotten beslutade avtalsparterna att den allmänna förhöjningen är 1,00 % och ämbetsverkspotten 1,50 % den 1 mars 2024. Ämbetsverkspotten har använts till att finansiera detta nya preciserande tjänstekollektivavtal.

Avtalet syftar till rättvisa löner och ett rättvist lönesystem som grundar sig på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen och kompetensen och som stöder en resultatrik verksamhet och förbättrar konkurrenskraften. Lönerna och lönesystemet sporrar personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och att förbättra sin arbetsinsats, och de stöder personalens utveckling samt utvecklar och förbättrar chefsarbetet och ledarskapet.

2 § Tillämpningsområde

Avtalet tillämpas på Utsökningsverkets utmätningsmän (ledande häradsfogdar, landskapsfogden och häradsfogdar inom specialverkställighet, omfattande verkställighet och basverkställighet) samt de ledande förvaltningsfogdarna och förvaltningsfogdarna vid Utsökningsverkets centralförvaltning,

Avtalet tillämpas även på sådana tidsbundna anställningsförhållanden som i en följd eller som på varandra följande perioder utan avbrott varar längre än sex månader. I de senast nämnda fallen tillämpas avtalet från och med ingången av den period under vilken sex månader kommer att ha förflutit. Avtalet tillämpas inte på tidsbundna anställningsförhållanden som varar högst denna tid. För deras del fastställer arbetsgivaren lönerna i euro på så sätt att de motsvarar en lön enligt detta avtal för motsvarande arbetsuppgifter i fråga om svårighetsgrad, individuell arbetsinsats och andra lönefaktorer.

Den sammanlagda faktiska varaktigheten av anställningsförhållandena kan, utan hinder av ett

kort avbrott på högst 30 dagar mellan dem, beaktas när man avgör om ett anställningsförhållande ska omfattas av tillämpningsområdet.

Avtalet tillämpas inte på arbetsgivartjänstemän eller på personer som är anställda i praktikuppgifter eller med sysselsättningsstöd.

3 § Lönefaktorer

Lönen utgörs av en uppgiftsrelaterad lönedel, som grundar sig på uppgiftens svårighetsgrad, och en individuell lönedel samt en erfarenhetsdel, ett språktillägg och ett språkkunskapstillägg. I 9 § i detta avtal föreskrivs det om den tidsbundna garantilönen enligt det nya preciserande tjänstekollektivavtal som träder i kraft den 1 mars 2024.

4 § Uppgiftsrelaterad lönedel

Den uppgiftsrelaterade lönedelen bestäms utifrån uppgiftens kravnivå. Svårighetsgraden bedöms enligt följande faktorer: uppgiftens art, ansvar och lösningar, självständighet, växelverkan, yrkesinsikter och erfarenhet, arbetsmiljö samt hur påverkande uppgiften är. En tabell över den uppgiftsrelaterade lönedelen finns i bilaga 1.

Arbetsgivaren beslutar om uppgifterna och ändringar av dem. För att personalpolitiken ska vara sporrande är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa sätt. Detta förverkligas genom att beroende på situationen och som stöd för ämbetsverkets resultatrika verksamhet erbjuda personalen möjligheter till mer eller åtminstone lika krävande arbetsuppgifter som för närvarande.

Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad grundar sig på en uppgiftsbeskrivning och på det bedömningssystem som tillämpas på utmätningsmän.

Uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå diskuteras vid årliga utvecklingssamtal mellan den berörda personen och dennas chef. Chefen lägger fram ett förslag till svårighetsgrad och kravnivå utifrån den utvärdering som han eller hon har gjort.

Arbetsgivaren fastställer bedömningarna av uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå samt de uppgiftsrelaterade lönedelarna efter att ha fått chefernas och i de nedannämnda fallen bedömnings- och utvecklingsgruppens förslag.

På samma sätt går man till väga när en persons arbetsuppgifter ändras väsentligt. Initiativ till ett bedömningsförfarande kan i det även fallet tas av den berörda personen själv eller av den förtroendeman som företräder honom eller henne.

De lönejusteringar som förutsätts till följd av att en förändring av uppgifternas kravnivå har fastställts vid de årliga utvecklingssamtalen verkställs vid ingången av mars under det aktuella året. I övriga fall träder löneändringen i kraft vid ingången av den månad som följer på bedömningen.

Om arbetsgivaren tar initiativ till en sådan ändring av uppgifterna för en person i ett ordinarie anställningsförhållande att kravnivån sjunker och den berörda personen inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren utreda möjligheten att ordna uppgifter för honom eller henne som

motsvarar den nuvarande kravnivån.

Arbetsgivaren eller personen själv eller en förtroendeman som företräder honom eller henne kan kräva att frågan behandlas av bedömnings- och utvecklingsgruppen. Gruppen ska ange sin ståndpunkt om ändringen av uppgifterna, om grunderna för den och om den nämnda möjligheten. Behandlingen i gruppen ska ske före ändringen av uppgifterna, om det inte är nödvändigt att ändra uppgifterna före den behandlingen. Det som anges ovan i detta moment gäller inte situationer där kravnivån för uppgifterna sjunker när uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid upphör eller ett nytt anställningsförhållande börjar. Momentet tillämpas inte heller om kravnivån sänks och den berörda personen i ett ärende som gäller avslutande av anställningsförhållandet har getts tillfälle att bli hörd på det sätt som avses i 66 § 2 mom. i statstjänstemannalagen eller 9 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Lönefaktorkod: YK 02031

5 § Individuell lönedel

Den individuella lönedelen bestäms utifrån tjänstemannens prestationsnivå. Arbetsinsatsen bedöms enligt följande faktorer: uppnådda resultat, samarbetsfärdigheter, yrkeskunskap och ansvarskänsla. En tabell över den individuella lönedelen finns i bilaga 2.

Bedömningen av den individuella arbetsinsatsen grundar sig på det bedömningssystem som tillämpas på utmätningsmän.

Den individuella arbetsinsatsen utvärderas vid årliga utvecklingssamtal mellan den berörda personen och dennas chef. Prestationsbedömningen avser personens förmåga att sköta sina uppgifter och nå de mål som har ställts upp för honom eller henne. Chefen lägger fram ett förslag till bedömning av arbetsinsatsen utifrån den utvärdering som han eller hon har gjort.

Arbetsgivaren fastställer bedömningarna av de individuella arbetsinsatserna och prestationsnivåerna samt de individuella lönedelarna även i övriga, nedan nämnda fall.

På samma sätt går man till väga när en persons arbetsuppgifter ändras väsentligt. Initiativ till ett bedömningsförfarande kan i det även fallet tas av den berörda personen själv eller av den förtroendeman som företräder honom eller henne.

När en ny person anställs vid ett ämbetsverk eller uppgifternas kravnivå förändras, betalas den individuella lönedelen till en början enligt den prestationsnivå som bedöms motsvara personens kompetens, arbetserfarenhet och tidigare prestationer. Prestationsnivån bedöms senast sex månader efter det att anställningsförhållandet inleddes eller uppgifternas kravnivå förändrades, och den individuella lönedelen fastställs då enligt prestationsnivån.

Om man vid ett årligt utvecklingssamtal konstaterar att prestationsnivån har sjunkit, godkänner parterna i samband med utvecklingssamtalet gemensamt stödåtgärder som ska förbättra arbetsinsatsen. En ny bedömning görs så snart som möjligt efter att sex månader har förflutit sedan föregående bedömning. Om prestationsnivån enligt den nya bedömningen inte har återställts till den tidigare nivån, justeras den individuella lönedelen så att den motsvarar den nya bedömningen.

Om en person har varit sjukledig eller med stöd av statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal ledig på grund av ett barns födelse eller vård av barn under en del av den bedömningsperiod som det årliga utvecklingssamtalet gäller, ska personens arbetsinsats bedömas utifrån den övriga tiden av perioden. Om frånvaron har varat hälften av

bedömningsperioden eller längre ska den individuella lönedelen betalas enligt en sådan prestationsnivå som bedöms motsvara personens kompetens, arbetserfarenhet och prestation.

Om en person under en väsentlig del av den tid som var föremål för de två bedömningar som avses i 7 mom. har varit sjukledig eller ledig i enlighet med 8 mom., kan en tredje bedömning göras omedelbart efter att tre månader förflutit sedan den föregående bedömningen. Om prestationsnivån enligt den tredje bedömningen inte har återställts till tidigare nivå, justeras den individuella lönedelen så att den motsvarar den tredje bedömningen. Om den sänkta prestationsnivån vid de båda bedömningar som avses i föregående moment kan anses bero på ledighet beviljad för födsel eller vård av barn, justeras den individuella lönedelen dock inte till följd av det.

De lönejusteringar som förutsätts till följd av att en förändring av prestationsnivån har fastställts vid årliga utvecklingssamtal verkställs vid ingången av mars under det aktuella året. I övriga fall träder löneändringen i kraft vid ingången av den månad som följer på bedömningen.

Lönefaktorkod: YK 02627

6 § Erfarenhetsdel

Till tjänstemannen betalas en erfarenhetsdel baserad på arbetserfarenhet enligt följande:

8 års arbetserfarenhet	5 % av den uppgiftsrelaterade lönedelen
15 års arbetserfarenhet	10 % av den uppgiftsrelaterade lönedelen
25 års arbetserfarenhet	15 % av den uppgiftsrelaterade lönedelen

Som arbetserfarenhet godkänns

- fullgörandet av heltidstjänst som omfattas av det preciserande tjänstekollektivavtalet gällande utmätningsmän eller annan heltidstjänst med uppgifter inom verkställighet av utsökning eller med uppgifter inom Utsökningsverkets centralförvaltning som gäller ledning, styrning och laglighetskontroll i samband med utsökningsförfarandet, samt
- efter avlagd examen annan tjänstgöring som väsentligt är till nytta för fullgörandet av uppgifter inom avtalsområdet (domare och föredragande vid allmänna domstolar, tingsnotarie, åklagare, ombudsman, konkursöverinspektör samt uppgifter som hänför sig till utsökningsverksamhet vid ett ministerium, uppgifter som hänför sig till utredning av ekonomiska brott och som utförs i egenskap av undersökningsledare eller chef vid en förundersökningsmyndighet samt uppgifter som hänför sig till indrivning av fordringar och som utförs i egenskap av chef vid Skatteförvaltningen, eller liknande),
- hälften av tiden av andra juristuppdrag som utförts efter avlagd examen och som är till särskild nytta för skötseln av tjänsten, dock högst fem år.

Vid deltidsarbete berättigar till erfarenhetsdel den andel som motsvarar deltidsarbetets proportionella andel av heltidsarbete.

Lönefaktorkod: YK 02295

7 § Språktillägg

Till tjänstemän som tjänstgör vid ämbetsverk och inrättningar till vilkas tjänsteområde hör tvåspråkiga kommuner, som har tjänsteuppgifter som förutsätter behärska de båda inhemska språken och som har ett intyg enligt statsrådets förordning om bedömning av kunskaper i finska och svenska inom statsförvaltningen (481/2003) över goda språkkunskaper i det andra inhemska språket som inte är hans eller hennes modersmål eller ett intyg som med stöd av ovannämnda förordning motsvarar detta intyg (språkkunskap som visats genom allmänna språkexamina eller språkkunskap som visats i samband med studier), kan som språktillägg betalas

35 euro i månaden för goda muntliga kunskaper
eller

50 euro i månaden för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

Till en sådan ovannämnd tjänsteman som genom språkexamina för statsförvaltningen visat att denna utmärkt (tidigare fullständigt) behärskar de båda inhemska språken eller som genom allmänna språkexamina visat att denna behärskar de båda inhemska språken på färdighetsnivå 6 eller som i samband med studier som avlagts enligt 15 § i ovannämnda förordning visat att denna behärskar de båda inhemska språken (SRF 481/2003) kan som språktillägg betalas 80 euro i månaden.

Språktillägget betalas dock inte till en tjänsteman till vars huvuduppgifter hör översättning mellan de inhemska språken.

Lönefaktorkod: YK 02787

8 § Språkkunskapstillägg

Om kunskaper i ett annat språk än finska eller svenska är till ansenlig nytta för fullgörandet av tjänstemannens uppgifter och om han eller hon fortlöpande måste använda språket i fråga i tjänstgöringen, kan till honom eller henne betalas som språkkunskapstillägg

- för goda muntliga och skriftliga kunskaper i främmande språk (minst nivå 4 i allmän språkexamen) 50 euro i månaden, eller
- för goda muntliga eller skriftliga kunskaper i främmande språk 35 euro i månaden för varje språk.

Språkkunskapstillägg betalas dock inte om tjänstens eller befattningens behörighetsvillkor eller tjänsten eller befattningen till sin art förutsätter kunskaper i främmande språk. För genomgång av litteratur eller publikationer på främmande språk som har samband med tjänsteuppgifterna betalas inte språkkunskapstillägg.

Lönefaktorkod: YK 02071

9 § Tidsbestämd (ny) garantilön enligt det nya lönesystemet 1.3.2024

En person, som då lönesystemet infördes (den 1 mars 2024) hade ett ordinarie anställningsförhållande vid ämbetsverket, har rätt till en garantilön i euro enligt de villkor som

fastställs nedan i denna paragraf. Rätten till garantilön gäller under den tid som fastställs i 2 mom.

En eventuell sänkning av lönen som orsakas av att åtgärdsarvodet avskaffas kompenseras med en separat garantilön under två års tid, 1.3.2024–28.2.2026. Rätten till garantilön består dock högst så länge tjänstemannen från och med införandet av det nya systemet utan avbrott är fast anställd som utmättningsman i en tjänst som hör till avtalets tillämpningsområde och lönen för den nya uppgiften fortfarande är lägre än lönen för den tidigare uppgiften med garantilön.

Ett kort, högst 30 dagars avbrott i ett ordinarie anställningsförhållande leder inte till att rätten till garantilön upphör.

Om personen vid tidpunkten för införandet av lönesystemet hade ett anställningsförhållande på viss tid med högre lön än i sitt ordinarie anställningsförhållande, bestäms garantilönen enligt lönen för det ordinarie anställningsförhållandet vid tidpunkten för införandet av lönesystemet, när han eller hon återvänder till det.

Även en person som varit i ett tidsbundet anställningsförhållande när det nya avtalet införs har rätt till garantilön under den tidsperiod som anges i 2 mom. i denna paragraf, dock högst så länge som förutsättningarna för att garantilön ska betalas uppfylls.

Garantilönen beräknas utifrån medelvärdet av den berörda personens lönebelopp under åren 2022 och 2023. De lönebelopp som beaktas vid beräkningen anges i bilaga 3 (ej offentlig).

Även för tjänstemän som får garantilön bedöms uppgifternas kravnivå och den individuella prestationsdelen enligt § 4 och 5. Om en person själv söker sig till arbetsuppgifter med lägre kravnivå än uppgifterna i hans eller hennes ordinarie anställningsförhållande vid tidpunkten för införande av det nya systemet, sjunker garantilönen med motsvarande belopp.

Garantilönen justeras under den tid som den betalas ut med de allmänna förhöjningar som avtalas på central nivå.

Lönefaktorkod: YK 02642

10 § Bedömning av uppgifternas svårighetsgrad under tiden 1.3.2021–1.3.2024 enligt det preciserande tjänstekollektivavtal som var i kraft före den 1 mars 2024

Genom den strukturreform av utsökningen som trädde i kraft den 1 december 2020 slogs de tidigare 22 ämbetsverken samman till ett enda ämbetsverk. Den årliga bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad enligt det då gällande preciserande tjänstekollektivavtalet baserades på invånarantalet i respektive ämbetsverks verksamhetsområde. Vid bedömningen beaktades inte utmättningsmän som utsetts till specialindrivningsuppdrag eller arbetsgivarjämsmän.

Eftersom Utsökningsverkets organisation och tjänstestruktur den 1 december 2020 ändrades på ett sätt som inte beaktades i det gällande avtalet krävde tillämpningen av avtalet tolkning. Utsökningsverkets organisation och uppgifter etablerades under det första verksamhetsåret 2021. Man kom överens om att en korrekt tolkning av det avtal som var i kraft fram till den 29

februari 2024 innebar en retroaktiv granskning av svårighetsgraderna från och med den 1 mars 2022.

Utifrån denna gemensamma, enhälliga granskning har man enats om sammanlagt 19 höjningar av svårighetsgraden. I fråga om 15 tjänster höjdes nivån från U2 enligt det då gällande avtalet till U3, i fråga om två tjänster från nivå U1 till U2 och i fråga om två tjänstemän i specialindrivningsuppdrag från nivå U2 till U3. Höjningarna specificeras i bilaga 4. Ändringarna träder i kraft från och med den 1 mars 2022.

För de övriga tjänsternas del finns det ingen grund för retroaktiva justeringar av svårighetsgraden.

11 § Tillgång till information och statistiksamarbete

En person har rätt att få skriftlig information om resultaten av bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen samt deras grunder, om den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen samt om andra på detta avtal baserade lönefaktorer och deras grunder.

Avtalsparterna samt huvudförtroendemännen och de övriga förtroendemännen inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen har rätt att årligen samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåerna för personalen inom detta avtals tillämpningsområde och om ändringar som görs i deras kravnivåer på basis av de årliga utvecklingssamtalen samt statistikinformation om personalens sammanlagda lön och dess utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön.

En förtroendeman har dessutom i de fall och under de förutsättningar som avses i 2 mom. rätt att för de personers del som han eller hon företräder få information om uppgiftsbeskrivningarna, bedömningarna av svårighetsgrad, kravnivåerna och de ändringar som görs i personernas kravnivåer på basis av de årliga utvecklingssamtalen och om den sammanlagda lönen specificerad enligt lönefaktorer samt om deras grunder. Information om grunderna för den individuella lönedelen får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga genom en individualiserad fullmakt gett sitt samtycke till det. En förtroendeman har dessutom under de förutsättningar som avses i 2 mom. två gånger om året rätt att för de personers del som han eller hon företräder få information om ändringar som görs i deras kravnivåer på basis av något annat än de årliga utvecklingssamtalen samt om kravnivåerna för nya, såväl tillsatta som vakanta, befattningar samt de uppgiftsbeskrivningar som kravnivåerna baserar sig på.

Bedömnings- och utvecklingsgruppens medlemmar och ordförande har rätt att konfidentiellt inom ramen för tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde få uppgifter om ändringar som görs i kravnivåerna på basis av de årliga utvecklingssamtalen och om de uppgiftsbeskrivningar som kravnivåerna baserar sig på. Dessutom har de två gånger om året rätt att konfidentiellt inom ramen för tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde få information om ändringar som görs i kravnivåerna på basis av något annat än de årliga utvecklingssamtalen samt om kravnivåerna för nya, såväl tillsatta som vakanta, befattningar och om de uppgiftsbeskrivningar som kravnivåerna baserar sig på.

När information som avses i denna paragraf lämnas ut ska kraven på datasekretess beaktas. Informationen lämnas utan särskild begäran och avgiftsfritt.

12 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad eller den individuella arbetsinsatsen ger upphov till meningsskiljaktigheter, ska man sträva efter att lösa dem på följande sätt:

En fråga som gäller bedömningen av uppgifters svårighetsgrad ska, på begäran av den berörda personen eller en förtroendeman som företräder denna, behandlas med dennas chef eller en annan arbetsgivarrepresentant som ansvarar för frågor som gäller lönesystemet och på någondera partens initiativ i bedömnings- och utvecklingsgruppen. I dessa fall behandlar gruppen bedömningarna av uppgifternas svårighetsgrad och fastställer sin ståndpunkt till dem. Därtill behandlar gruppen bedömningar av uppgifternas svårighetsgrad och fastställer sin ståndpunkt till dem i de fall där bedömningen av svårighetsgraden av motsvarande uppgifter eller som helhet liknande uppgifter inte redan har fastställts, samt i de fall som avses i 4 § 7 mom. och som har förts till behandling i gruppen.

En fråga som gäller bedömningen av den individuella arbetsinsatsen behandlas, på begäran av den berörda personen eller en förtroendeman som företräder denna, med personens chef eller någon annan arbetsgivarrepresentant som ansvarar för frågor som gäller lönesystemet.

Vid en meningsskiljaktighet som gäller bedömningen av den individuella arbetsinsatsen kan man, för att säkerställa att prestationsbedömningen är riktig och enhetlig, även komma överens om att frågan behandlas tillsammans med en högre chef eller en annan företrädare för arbetsgivaren som ansvarar för lönesystemsfrågor.

På samma sätt som i 4 § 5 mom. och 5 § 4 mom. fastställer arbetsgivaren ändringar i fråga om bedömningarna, nivåerna och lönerna i de fall som avses i denna paragraf.

Om en lösning inte kan nås i frågan kan den, liksom andra meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av detta avtal, avgöras genom förhandlingsförfarande. Då iakttas förfarandet i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal.

13 § Uppföljning och utveckling

Avtalsparterna följer och säkerställer tillsammans att lönesystemet genomförs, att det tillämpas enhetligt och att det i övrigt fungerar. Parterna granskar årligen gemensamt hur systemet har uppnått sitt syfte, hur konkurrenskraftiga lönerna inom avtalsområdet är i förhållande till lönenivån inom staten och på den allmänna arbetsmarknaden samt vilka behov av och möjligheter till utveckling av systemet som finns.

I detta syfte finns det en gemensam bedömnings- och utvecklingsgrupp för arbetsgivar- och löntagarparterna inom avtalsområdet. Gruppen behandlar även bedömningar av uppgifternas svårighetsgrad och fastställer sin ståndpunkt till dem i de fall som fastställts ovan i 12 § 2 mom.

14 § Förpliktelse till arbetsfred

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på avtalet grundat anspråk, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot den i föregående moment nämnda förpliktelsen till arbetsfred eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

15 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2024 och gäller till och med den 28 februari 2025. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i taget, till den del det inte sägs upp av någondera avtalsparten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

Avtalet ersätter det preciserande tjänstekollektivavtal gällande utmättningsmän som ingicks den 15 april 2019 jämte senare ändringar. Samtidigt, den 1 mars 2024, upphör giltigheten för och tillämpningen av det avtal som ingicks den 15 april 2019.

Genom uppsägning av statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2023–2025 sägs samtidigt detta preciserande tjänstekollektivavtal upp.

16 § Underskrifter

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 20 mars 2024

Justitieministeriet

Lauri Liusvaara

Satu-Maaria Natunen

Lauri Liusvaara

Satu-Maaria Natunen

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf

Jussi Räikkönen

Jussi Räikkönen

BILAGOR

- | | |
|----------|------------------------------------|
| Bilaga 1 | Uppgiftsrelaterad lönedel 1.3.2024 |
| Bilaga 2 | Individuell lönedel |

BILAGA 1**Uppgiftsrelaterad lönedel fr.o.m. 1.3.2024**

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lön (grundlön) euro/månad
U 1	6 254,68
U 2	6 779,27
U 3	6 930,59
U 4	7 132,36
U 5	7 303,86
U 6	7 838,53

- Tabellerna i denna bilaga innehåller en kostnadsverkning motsvarande ämbetsverkspotten på 1,50 % 1.3.2024, och en kostnadsverkning motsvarande den allmänna förhöjningen (1,00 %) 1.3.2024.

BILAGA 2

Individuell lönedel

Poäng sammanlagt	Prestations- nivå	Prestationsdel i % av den uppgiftsrelaterade lönen
0–4,9	1	0
5–5,9	2	5,0
6–6,9	3	7,2
7–7,9	4	9,4
8–8,9	5	11,6
9–9,9	6	13,8
10–10,9	7	16,0
11–11,9	8	18,2
12–12,9	9	20,4
13–13,9	10	22,6
14–14,9	11	24,8
15–15,9	12	27,0
16–16,9	13	29,2
17–17,9	14	31,4
18–18,9	15	33,6
19–19,9	16	35,8
20	17	38,0