

Preciserande tjänstekollektivavtal om lönesystemet för utsökningsöverinspektörerna vid Utsökningsverket, som ingicks den 24 maj 2021 mellan justitieministeriet, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf.

1 § Avtalets syften

Syftet med avtalet är dels en rättvis avlöning som stöder en resultatrik verksamhet och som grundar sig på uppgiftens svårighetsgrad, den individuella arbetsprestationen och kompetensen, dels en förbättring av arbetsgivarens konkurrenskraft. Målet är dessutom att uppmuntra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sin arbetsprestation och även i övrigt stöda personalens utveckling samt utveckla chefsarbetet och förbättra ledarskapet.

2 § Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal gäller utsökningsöverinspektörer i ordinarie tjänsteförhållanden som arbetar med specialverkställighet och omfattande verkställighet vid Utsökningsverket.

Avtalet tillämpas också på sådana tidsbundna anställningsförhållanden som i en följd eller i delar som utan avbrott följer på varandra varar längre än sex månader. I de sistnämnda fallen tillämpas avtalet från och med ingången av den period under vilken sex månader uppfylls.

Avtalet tillämpas inte på tidsbundna tjänsteförhållanden som varar högst sex månader. I fråga om dessa fastställer arbetsgivaren lönerna i euro så att alla lönedelar som baseras på detta avtal och som betalas regelbundet varje månad bestäms enligt detta avtal.

Avtalet tillämpas inte på arbetsgivartjänstemän eller på personal som är anställd i praktikuppgifter eller med lönesubvention.

Anställningsförhållandenas sammanlagda faktiska varaktighet kan utan hinder av ett kort avbrott mellan dem, högst 30 dagar, beaktas när man beräknar om en person ska omfattas av avtalets tillämpningsområde.

3 § Lönefaktorer

Lönen består av en uppgiftsbaserad lönedel som baserar sig på uppgifternas kravnivå, en individuell lönedel som baserar sig på den individuella arbetsprestationens nivå samt en erfarenhetsdel, ett språktillägg, ett tillägg för språkkunskaper och ett URA-tillägg. Den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen bestäms enligt tabellerna i bilaga 1 och 2.

Bedömningsfaktorer för svårighetsgrad:

1. Uppgiftens karaktär
2. Ansvar och avgöranden
3. Självständighet
4. Växelverkan

5. Yrkeskunskaper och erfarenhet
6. Arbetsmiljö
7. Uppgiftens effekter

Bedömningsfaktorer för arbetsprestationen:

1. Resultat
2. Samarbetsförmåga
3. Yrkesskicklighet
4. Ansvarskänsla

4 § Uppgiftsrelaterad lönedel

Uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå samt den individuella arbetsprestationen och prestationsnivån granskas vid de årliga utvecklingssamtalen mellan personen och dennes chef och även annars om personens uppgifter förändras väsentligt. I de sistnämnda fallen kan också personen själv eller en förtroendeman som företräder honom eller henne ta initiativ till ett bedömningsförfarande.

Arbetsgivaren beslutar om uppgifterna och ändringar i dem. Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad baserar sig på personens befattningsbeskrivning.

Chefen lägger fram ett förslag till bedömningar och nivåer för svårighetsgraden och prestationen. Arbetsgivaren fastställer bedömningarna och nivåerna samt den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen. Bedömnings- och utvecklingsgruppen behandlar bedömningarna av svårighetsgrad på det sätt som avtalats i olika punkter i detta avtal.

De lönejusteringar som krävs vid ändring av den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen som fastställts vid de årliga utvecklingssamtalen genomförs vid ingången av mars under respektive år. I övriga fall träder löneändringen i kraft vid ingången av den månad som följer på bedömningen.

I en uppmuntrande personalpolitik är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa sätt. Detta genomförs genom att man beroende på situationen och som stöd för en resultatrik verksamhet erbjuder möjligheter till mer krävande uppgifter eller åtminstone uppgifter som behåller sin svårighetsgrad.

Om arbetsgivaren ändå tar initiativ till en sådan ändring av en persons uppgifter som skulle leda till en sänkning av uppgifternas kravnivå och personen inte samtycker till ändringen av uppgifterna, kan arbetsgivaren eller personen själv eller en förtroendeman som företräder personen ta initiativ till att behandla ärendet i bedömnings- och utvecklingsgruppen. Gruppen definierar sin ståndpunkt om sänkningen av uppgifternas svårighetsgrad och behandlingen i gruppen sker i mån av möjlighet i regel innan uppgifterna ändras.

Det som sägs i 6 mom. gäller i tillämpliga delar också uppgifter som tilldelats och anställningsförhållanden som ingåtts för viss tid eller annars för en begränsad tid, men ändå inte situationer där uppgifternas kravnivå sjunker när uppgifter som tilldelats och anställningsförhållanden som ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid upphör eller ett nytt anställningsförhållande börjar. Momenten 6 och 7 gäller inte heller situationer där kravnivån sänks och personen i ett ärende som gäller avslutande av ett anställningsförhållande har getts tillfälle att bli hörd i ärendet på det sätt som avses i 66 § 2 mom. i statstjänstemannalagen.

5 § Individuell lönedel

När en ny person anställs vid ämbetsverket eller när kravnivån för uppgifterna sänks betalas den individuella lönedelen till en början enligt den prestationsnivå som enligt arbetsgivarens bedömning motsvarar personens behörighet, kompetens, arbetserfarenhet och tidigare prestationer.

När kravnivån för en persons uppgifter stiger betalas den individuella lönedelen till en början enligt den prestationsnivå som är en nivå under den prestationsnivå som fastställts för personen fram till den aktuella tidpunkten. När kravnivån stiger är den totala månadslönen fram till betalningen av den individuella lönedelen enligt 4 mom. dock minst lika stor som personens totala månadslön på den tidigare kravnivån.

Om man vid det årliga utvecklingssamtalet konstaterar att prestationsnivån har sjunkit, fastställs i samband med utvecklingssamtalet också åtgärder som stöder en förbättring av arbetsprestationen. Då förblir den individuella lönedelen till en början oförändrad.

I de fall som avses i 1 och 2 mom. ska prestationen bedömas på nytt senast sex månader efter det att personen anställts eller kravnivån ändrats. I en situation som avses i 3 mom. ska prestationen också bedömas på nytt så snart som möjligt efter att sex månader gått sedan föregående prestationsbedömning. Därefter fastställs den individuella lönedelen enligt prestationsnivån som bedömts på detta sätt.

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 en sådan frånvaro har varat hälften av den årliga bedömningsperioden eller längre, betalas den individuella lönedelen enligt en sådan prestationsnivå som bedöms motsvara personens behörighet, kompetens, arbetserfarenhet och tidigare prestation.

6. Om en person varit sjukledig eller ledig av de orsaker som nämns i mom. 5 under en betydande del av den tid som var föremål för den andra bedömning som avses i mom. 4 och 5, kan en tredje bedömning utföras utan dröjsmål efter att tre månader förflutit sedan föregående bedömning. Om prestationsnivån enligt den tredje bedömningen inte har förbättrats till tidigare nivå, justeras den individuella lönedelen så att den motsvarar den tredje bedömningen. Om sänkningen av prestationsnivån vid de båda bedömningar som avses i föregående moment kan anses bero på ledighet som beviljats på grund av ett barns födelse eller vård, justeras den individuella lönedelen dock inte på grund av detta.

En höjning eller sänkning av den individuella lönedelen som baserar sig på en utförd bedömning påverkar på motsvarande sätt personens totala lön även i det fall att personen betalas ett URA-tillägg eller URA-tillägg och garantilön.

6 § Erfarenhetsdel

Till tjänstemän betalas en erfarenhetsdel på basis av arbetserfarenhet enligt följande

7 års arbetserfarenhet	6 % av den uppgiftsrelaterade lönen
14 års arbetserfarenhet	13,45 % av den uppgiftsrelaterade lönen.

Som arbetserfarenhet godkänns skötsel av tjänst på heltid som utsökningsöverinspektör och som utsökningsinspektör samt annan tjänstgöring som väsentligt gagnar skötseln av tjänsten. Som

arbetserfarenhet godkänns också skötsel av tjänst, tjänsteförhållande eller motsvarande tillfällig uppgift som exekutionsbiträde, biträdande utsökningsman, häradsutmätningsman och överinspektör för utsökningsväsendet före den 1 december 2020.

I fråga om deltidsarbete räknas som tid som berättigar till erfarenhetsdel den andel som motsvarar deltidsarbetets relativa andel av heltidsarbetet.

En ändring av erfarenhetsdelen påverkar på motsvarande sätt personens totala lön även i det fall att personen betalas URA-tillägg eller URA-tillägg och garantilön.

7 § Språktillägg

Ett språktillägg kan betalas till tjänstemän som betjänar tvåspråkiga kommuner och vars tjänsteuppgifter förutsätter behärskan av 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 språk som inte är personens modersmål eller ett intyg som med stöd av den nämnda förordningen ersätter detta intyg. Språktillägget består av

30 euro i månaden för goda muntliga kunskaper eller

40 euro i månaden för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

Till en sådan ovan nämnd tjänsteman som behärskar båda inhemska språken utmärkt (SRF 481/2003) utmärkt (tidigare fullständigt) kan som språktillägg betalas

60 euro i månaden.

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

8 § Språkkunskapstillägg

Om kunskaper i ett annat språk än finska eller svenska är till ansenlig nytta för skötseln av tjänstemannens uppgifter och om personen kontinuerligt måste använda språket i fråga vid tjänstgöring, kan till tjänstemannen betalas ett språkkunskapstillägg på

40 euro i månaden för goda muntliga och skriftliga kunskaper eller

30 euro i månaden för goda muntliga eller skriftliga kunskaper separat för varje språk.

Språkkunskapstillägget betalas dock inte om tjänstens eller befattningens behörighetsvillkor eller tjänstens eller befattningens karaktär förutsätter kunskaper i ett främmande språk. Språkkunskapstillägget betalas inte för efterforskningar i litteratur eller publikationer på ett främmande språk i samband med tjänsteuppgifter.

9 § Övergångstillägg

Ett individuellt övergångstillägg i euro som baserar sig på det tjänstekollektivavtal som ingicks den 27 maj 2011 betalas enligt bilaga 3 för att lindra skillnaden mellan den garantilön som gällde före den 1 december 2020 och den lön som baserar sig på det dåvarande nya systemet, en

skillnad som försvagar systemets uppmuntrande verkan. Tillägget betalas så länge som personen innehar en sådan tjänst vid Utsökningsverket som omfattas av detta avtalsområde.

Tilläggets storlek justeras i enlighet med de allmänna höjningarna på central nivå.

10 § Löneförhöjningar och tilläggsarvode

Löneförhöjningarna enligt det nya lönesystemet betalas till fullt belopp från och med den tidpunkt då lönesystemet infördes.

De eventuella negativa effekter på lönen som sloandet av indrivnings- och åtgärdsarvodena kan ha kompenseras med ett separat individuellt tilläggsarvode (nedan URA-tillägg). I kompenseringen beaktas den strukturella reformen av utsökningen, de ändringar i de tidigare häradsutmätningsmännens befattningsbeskrivning som den omfattande verkställigheten gav upphov till och effekterna av det förändrade personantalet på ackumulationen av arvoden.

Vid beräkning av URA-tillägget används som jämförelselön den fasta lön som betalades i december 2020 enligt det preciserande tjänstekollektivavtalet för häradsutmätningsmän samt indrivnings- och åtgärdsarvodena enligt följande. Som indrivnings- och åtgärdsarvoden beaktas för varje enskild tjänsteman de arvoden som hänför sig till intjäningsperioden januari–oktober 2020 (1.1–1.11.2020) och som betalades under perioden 14.2–30.11.2020. För att beakta ändringarna i mom. 2 korrigeras arvodesbeloppet genom att vid beräkning av månadsmedelvärdet använda talet 11 som divisor i stället för talet 10. Om arvoden har betalats för en kortare tidsperiod än 10 månader korrigeras arvodesmedelvärdet för denna kortare intjäningsperiod i motsvarande mån. Vid beräkningen beaktas de månader för vilka arvoden har betalats till personen för tidsperioden i fråga. Om personen inte tjänade in några arvoden alls under intjäningsperioden 1.1–1.11.2020, används som kalkylmässigt korrigerat arvodesbelopp 2 239,58 euro per månad.

Om den nya lönen vid ikraftträdandet av detta avtal blir mindre än den gamla lönen, som gällde den 1 december 2020 och som beräknades på ovan avtalade sätt, betalas skillnaden mellan den individuella lönen vid tidpunkten i fråga och den nya lönen som ett separat tillägg upp till högst 6 000,00 euro.

En tjänsteman som den 30 november 2020 innehade ett anställningsförhållande på viss tid och som under tiden före införandet av lönesystemet utan avbrott innehade uppgiften som häradsutmätningsman på viss tid under hela tidsperioden 1.12.2015–30.11.2020 och som från och med den 1 december 2020 varit utnämnd till en ordinarie tjänst som utsökningsöverinspektör har rätt till det URA-tillägg som avtalas om i denna paragraf. Om beslutet om utnämning till en ordinarie tjänst som utsökningsöverinspektör i den nya organisationen har fattats senast den 30 april 2021 och personen har innehaft tjänsten som utsökningsöverinspektör på viss tid från och med den 1 december 2020 utan avbrott ända till utnämningen till den ordinarie tjänsten, har personen rätt till URA-tillägget om det villkor som gäller den ovan nämnda längden på visstidsanställningen uppfylls, oberoende av vilken tidpunkt för inledandet av tjänsteutövningen som nämns i utnämningsbeslutet.

Rätten till URA-tillägget kvarstår så länge som tjänstemannen från och med tidpunkten för införandet av lönesystemet eller från den tidpunkt som tjänsteutövningen enligt mom. 5 har börjat utan avbrott sköter uppgiften som utsökningsöverinspektör på kravnivå P1 i ett ordinarie anställningsförhållande som omfattas av avtalets tillämpningsområde.

URA-tillägget är en del av den lön som avses i § 3 i detta avtal. URA-tillägget justeras med de allmänna förhöjningarna på central nivå.

11 § Garantilön och övriga bestämmelser

Den som innehade en ordinarie tjänst som häradsutmätningsman den 30 november 2020 och som från och med den 1 december 2020 har utnämnts till en ordinarie tjänst som utsökningsöverinspektör har i denna tjänst vid tidpunkten för införandet av det nya lönesystemet, den 1 maj 2021, rätt till en garantilön i euro. Garantilönens belopp motsvarar, på det sätt och enligt den tid som anges i mom. 6, månadslönen enligt det gamla systemet sådan som den var baserat på det preciserande tjänstekollektivavtal som ingicks den 7 juni 2019 och de ändringar som gjorts i detta senare. Rätten till garantilön kvarstår så länge som tjänstemannen från och med tidpunkten för införandet av lönesystemet utan avbrott innehar en uppgift som utsökningsöverinspektör på kravnivå P1 i ett ordinarie anställningsförhållande som omfattas av avtalets tillämpningsområde. Garantilön betalas i enlighet med 6 mom. i högst 3 år och till den del den är högre än den lön som bestäms enligt detta avtal inklusive URA-tillägget. Utbetalningen av garantilönen upphör senast den 1 maj 2024.

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 har haft 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.

En tjänsteman anställd på viss tid som avses i § 10 har inte rätt till garantilön.

Även för tjänstemän som får garantilön bedöms uppgifternas kravnivå och den individuella prestationsdelen på det sätt som anges i 4 och 5 §. För den som själv söker sig till uppgifter med en lägre kravnivå än i det ordinarie anställningsförhållandet vid tidpunkten för införandet av lönesystemet minskar garantilönen med motsvarande belopp.

Garantilön är den gamla lön som från och med den 1 maj 2021 överstiger maximibeloppet (6 000,00) för URA-tillägget, dock så jämförelselönen som ligger till grund för URA-tillägget enligt § 10 används som jämförelselön vid beräkning av garantilönen. På individnivå multipliceras garantilönen med koefficienten 0,95177976 för att täcka den ofinansierade kostnaden för avtalslösningens kostnadseffekt.

Garantilönen justeras med de allmänna höjningarna på central nivå.

12 § Tillgång till information samt statistiksamarbete

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

Avtalsparterna samt huvudförtroendemännen och de övriga förtroendemännen för det egna verksamhetsområdets eller den egna arbetsplatsens del har rätt att årligen samt i samband med de i § 7 avsedda införande- och övergångsfaserna samt före löneförhandlingar konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåerna för den personal som omfattas av detta avtals tillämpningsområde och om ändringar som görs i deras kravnivåer på basis av de årliga utvecklingssamtalen samt statistiska uppgifter om personalens sammanlagda lön och dess utveckling uppdelade 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 befattningsbeskrivningarna, bedömningarna av svårighetsgraden, kravnivåerna, de ändringar som görs i personernas kravnivåer på basis av de årliga utvecklingssamtalen samt om den sammanlagda lönen specificerad enligt lönefaktorer och 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 och om de befattningsbeskrivningar 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 befattningsbeskrivningar 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 befattningsbeskrivningar som kravnivåerna baserar sig på.

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

13 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad eller den individuella arbetsprestationen ska man sträva efter att lösa dem på följande sätt.

En fråga som gäller bedömning av uppgifters svårighetsgrad ska, på begäran av den berörda personen eller av en förtroendeman som företräder personen, behandlas med dennes chef eller en annan arbetsgivarrepresentant som ansvarar för frågor som gäller lönesystemet och på initiativ av någondera parten i bedömnings- och utvecklingsgruppen. I dessa fall behandlar gruppen bedömningarna av uppgifternas svårighetsgrad och fastställer sin ståndpunkt till dem. Dessutom behandlar gruppen bedömningar av uppgifternas svårighetsgrad och fastställer sin ståndpunkt till dem i de fall där en bedömning av svårighetsgraden för en motsvarande uppgift eller en som med avseende på helheten är en liknande uppgift inte ännu har fastställts samt i de fall som avses i 4 § 6 mom. och som har förts till gruppen för behandling.

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

På samma sätt som i 4 § 3 mom. fastställer arbetsgivaren ändringar i fråga om bedömningen, nivåerna och lönerna i de fall som avses ovan i denna paragraf.

Om man fortfarande är oeniga i frågan kan den, liksom andra meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av detta avtal, avgöras genom det förhandlingsförfarande som avtalats om i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal.

14 § Uppföljning och utveckling

Avtalsparterna följer och säkerställer i samarbete 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 och vilka utvecklingsbehov och -möjligheter systemet har.

15 § Arbetsfredsplikt

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att lösa en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att övervaka att underlydande föreningar och personal som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten som avses i föregående moment eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär 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.

16 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 maj 2021 och gäller till och med den 28 februari 2022. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om någon av avtalsparterna inte säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden eller förlängningstiden på ett år upphör. Detta avtal sägs också upp genom uppsägning av statens tjänste- och arbetskollektivavtal som ingås på central nivå för varje period.

Avtalet ersätter det preciserande tjänstekollektivavtalet för häradsutmätningsmän som ingicks den 7 juni 2019 samt de ändringar som senare gjorts i avtalet. Samtidigt upphör avtalet som ingicks den 7 juni 2019 att gälla och tillämpas den 30 april 2021.

Om arbetsgivaren ändå ändrar en persons uppgifter under nämnda period så att uppgifternas kravnivå ändras, kan dock samtal föras, och ändringar i lönen som grundar sig på ändringen av kravnivån träder i kraft vid ingången av den månad som följer på samtalen. På samma sätt går man till väga när uppgifter som tilldelats för en viss tid eller ett anställningsförhållande på viss tid upphör.

17 § Underskrifter

Detta avtal har upprättats i tre likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 24 maj 2021

Justitieministeriet

Kati Pärnänen
Kati Pärnänen

Lauri Liusvaara
Lauri Liusvaara

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf

Sari Aho
Sari Aho

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Harri Turunen
Harri Turunen

BILAGOR

- Bilaga 1a uppgiftsrelaterad lönedel 1.5.2021
- Bilaga 1b uppgiftsrelaterad lönedel 1.6.2021
- Bilaga 2 individuell lönedel
- Bilaga 3 individuellt övergångstillägg 1.5.2021 och 1.6.2021

BILAGA 1a**Uppgiftsrelaterad lönedel 1.5.2021**

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lön (grundlön) euro/mån.
----------	---

P 1	3 818,80
P 2	4 466,98

BILAGA 1b

Uppgiftsrelaterad lönedel 1.6.2021*)

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lön (grundlön) euro/mån.
P 1	3 855,84
P 2	4 510,31

*) lönen innehåller den allmänna höjningen på 0,97 % från och med den 1 juni 2021

BILAGA 2

Individuell lönedel

Poäng totalt	Prestations- nivå	Prestationsdel % av den uppgiftsrelaterade lönen
0 - 4,9	1	0
5 - 5,9	2	7,5
6 - 6,9	3	9,0
7 - 7,9	4	10,5
8 - 8,9	5	12,0
9 - 9,9	6	13,5
10 - 10,9	7	15,0
11 - 11,9	8	16,5
12 - 12,9	9	18,0
13 - 13,9	10	19,5
14 - 14,9	11	21,0
15 - 15,9	12	22,5
16 - 16,9	13	24,0
17 - 17,9	14	25,5
18 - 18,9	15	27,0
19 - 19,9	16	28,5
20	17	30,0

BILAGA 3 (= övergångstillägg enligt 10 § i det gamla avtalet som ingicks den 7 juni 2019)**INDIVIDUELLT ÖVERGÅNGSTILLÄGG (9 §)**

Tjänstemannens namn	Tilläggets belopp 1.5.2021
	euro/månad

Tjänstemannens namn	Tilläggets belopp 1.6.2021
	euro/månad