

TKA-kod 251056

VN/29628/2022

Preciserande tjänstekollektivavtal om lönesystemets för Utsökningsverkets utsökningsinspektörer som uppgjordes den 20 december 2022 mellan justitieministeriet och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

1 § Avtalets syften

Avtalet syftar dels till en rättvis avlöning som stödjer en resultatrik verksamhet och som grundar sig på uppgiftens kravnivå, individuella arbetsprestationer och kompetens, dels till förbättring av arbetsgivarens konkurrenskraft. Dessutom syftar det till att sporra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sin arbetsprestation och till att även annars stödja personalens utveckling, utveckla chefsarbetet och förbättra ledarskapet.

2 § Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal gäller utsökningsinspektörer i ordinarie tjänsteförhållanden som arbetar med basverkställighet.

Avtalet tillämpas också i sådana tidsbundna anställningsförhållanden som i en följd eller i delar som utan avbrott följer på varandra 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 tjänsteförhållanden som varar högst sex månader. I fråga om dessa fastställer arbetsgivaren lönerna i euro på så sätt att alla på detta avtal baserade lönedelar som betalas regelbundet varje månad bestäms enligt detta avtal.

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

Den sammanlagda faktiska varaktigheten av anställningsförhållandena kan, utan hinder av ett kort avbrott på högst 30 dagar mellan dem, beaktas när man beräknar om avtalet skall ingå i tillämpningsområdet.

3 § Lönefaktorer

Lönen består av en uppgiftsrelaterad lönedel som grundar sig på uppgifternas kravnivå, en individuell lönedel som grundar sig på individuella arbetsprestationer, en erfarenhetsdel, ett språktillägg och ett språkkunskapstillägg. Den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen bestäms enligt de tabeller som ingår som bilaga 1 och 2 till detta avtal.

Bedömningsfaktorer för kravnivå:

1. Tjänstens karaktär.
2. Ansvar och avgöranden
3. Självständighet
4. Interaktion
5. Yrkeskunskaper och erfarenhet
6. Arbetsmiljö
7. Uppgiftens effekter

Bedömningsfaktorer för arbetsprestationen:

1. Effektivitet
2. Samarbetsförmåga
3. Yrkeskunskap
4. Ansvarskänsla

4 § Uppgiftsrelaterad lönedel

Uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå samt den individuella arbetsprestationen och prestationsnivån diskuteras i 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 den förtroendeman som företräder honom eller henne ta initiativ till ett bedömningsförfarande.

Arbetsgivaren beslutar om uppgifterna och ändring av dem. Bedömningen av uppgifternas kravnivå baserar sig på personens befattningsbeskrivning.

Chefen ger förslag på bedömningar och nivåer för kravnivån och prestationen. Arbetsgivaren fastställer bedömningarna och nivåerna samt den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen. Bedömnings- och utvecklingsgruppen behandlar bedömningarna av kravnivå på det sätt som detta avtal anger i olika punkter.

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

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 ifall det stöder ämbetsverkets resultatrika verksamhet erbjuda personalen med möjligheter till mer eller åtminstone lika krävande arbetsuppgifter som för närvarande.

Om arbetsgivaren ändå tar initiativ till en sådan ändring av uppgifterna att kravnivån för uppgifterna sjunker och den berörda personen inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren, personen själv eller den förtroendeman som företräder honom eller henne ta initiativ till att frågan behandlas i bedömnings- och utvecklingsgruppen. Gruppen bildar sin ståndpunkt till sänkningen av uppgifternas kravnivå, och behandlingen i gruppen sker i regel innan uppgifterna ändras.

Det som sägs i mom. 6 gäller i tillämpliga delar också uppgifter som tilldelats och anställningsförhållanden som ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid, men dock inte situationer där kravnivån för uppgifterna sjunker när de uppgifter som tilldelats och de 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 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.

Lönefaktorkod: YK: 02031

5 § Individuell lönedel

När lönesystemet tas i bruk bestäms den personliga lönedelen utifrån personens erfarenhet enligt de principer som överenskommits i rekryteringsskedet för tjänsterna som utsökningsinspektör som inrättades den 1 december 2020 och den erfarenhetsskala som användes vid rekryteringen.

Tillämpningsföreskrift: Löneskalan för de tjänster som inrättades fr.o.m. 1.12 2020 var den 1.12.2020 mellan 3 400 och 3 900 euro. Personerna har placerats på sex eurolönenivåer utifrån deras erfarenhet vid rekryteringstidpunkten. Den individuella prestationen bedöms vid tidpunkten för avtalets ikraftträdande enligt följande: Utsökningsinspektör eller häradsutmätningsman med erfarenhet under 1 år - 8 p (12%); 1–2 år - 9 p (13,5%); 2–6 år - 12 p (18%); över 6 år - 14 p (21%)

Den första prestationsbedömningen enligt det nya avtalet görs före den 1 mars 2023. Prestationsbedömningen har löneeffekt och berättigar inte till garantilön.

När en ny person anställs vid ett ämbetsverk 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 först enligt den prestationsnivå som ligger en nivå under den prestationsnivå som fastställts för honom eller henne fram till den aktuella tidpunkten.

När kravnivån stiger är den sammanlagda månadslönen tills den individuella lönedelen enligt mom. 4 betalas dock minst lika stor som hans eller hennes sammanlagda månadslön på den tidigare kravnivån.

Om det i det årliga utvecklingssamtalet konstateras att personens prestationsnivå har sjunkit, bestäms i samband med utvecklingssamtalet även åtgärder som stödjer en förbättring av arbetsprestationen. Den individuella lönedelen förblir då till en början oförändrad.

I de situationer som avses i mom. 3 och 4 bedöms prestationen på nytt senast sex månader efter att personen inlett anställningen eller efter att kravnivån ändrats. Prestationen bedöms på nytt också i den situation som avses i mom. 6, så snart som möjligt efter att sex månader förflutit sedan föregående prestationsbedömning. Därefter bestäms den individuella lönedelen utifrån den prestationsnivå 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 bedömningsperioden eller längre ska den individuella lönedelen betalas enligt en sådan prestationsnivå som bedöms motsvara personens behörighet, kompetens, arbetserfarenhet och tidigare prestation.

Har en person under en väsentlig del av den tid under vilken den andra bedömningen som avses i mom. 7 infaller varit sjukledig eller ledig i enlighet med vad som avses i mom. 8, kan en tredje bedömning utföras omedelbart efter att tre månader förflutit sedan föregående bedömning. 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 två bedömningar som avses i föregående moment kan anses bero på ledighet beviljad för barnsboend eller vård av barn, justeras den individuella lönedelen dock inte till följd av detta.

En höjning eller sänkning av den individuella lönen baserad på en genomförd bedömning påverkar på motsvarande sätt personens sammanlagda lön, även i det fallet att personen betalas garantilön.

Lönefaktorkod: YK: 02627

6 § Erfarenhetsdel

Till tjänstemän betalas en erfarenhetsdel baserad på arbetserfarenhet enligt följande:

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

Som arbetserfarenhet godkänns heltidsanställning som utsökningsinspektör, utsökningsöverinspektör och utmätningsman samt annan anställning hos annan arbetsgivare inom motsvarande bransch eller uppgifter i hemlandet eller utomlands som är av väsentlig nytta i uppgiften som utsökningsinspektör vid basverkställighet.

Tillämpningsföreskrift: En godtagbar anställning hos någon annan än Utsökningsverket ska vara inom motsvarande bransch eller uppgift och ha direkt eller indirekt koppling till de funktioner som utförs vid basverkställigheten.

Hälften av den tjänstgöring som avses i 2 mom. räknas till godo, dock högst 5 år.

Som arbetserfarenhet godkänns också skötsel av en tjänst, ett tjänsteförhållande eller en motsvarande tillfällig uppgift inom utsökningsväsendet före den 1 december 2020. Om man har skött någon annan uppgift än uppgiften som utsökningsinspektör, häradsutmättningsman eller utmätningsman, räknas erfarenheten till godo i enlighet med 3 mom. i denna paragraf.

När det gäller deltidarbete räknas som tid som berättigar till erfarenhetsdel en andel som motsvarar deltidarbetets relativa andel av heltidsarbetet.

Lönefaktorkod: YK: 02295

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 hans eller hennes modersmål eller ett intyg som med stöd av den nämnda förordningen ersätter detta intyg. Tjänstemannen kan få

- 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 utmärkt behärskar båda inhemska språken (SRF 481/2003) kan betalas som språktillägg

- 60 euro i månaden.

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

Lönefaktorkod: YK: 02787, YK: 02788

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 hela tiden måste använda språket i fråga i tjänstgöringen, kan till honom eller henne betalas som språkkunskapstillägg

- 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.

Språkkunskapstillägg betalas ändå inte om tjänstens eller befattningens behörighetsvillkor eller om tjänsten eller befattningen av 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 § Ibruktagande av lönesystemet

Det nya lönesystemet tas i bruk den 1 januari 2023. Från och med tidpunkten för ibruktagandet ändras de gällande lönerna i euro till löner enligt det nya systemet på det sätt som har avtalats om lönen i detta preciserande tjänstekollektivavtal.

En tjänsteman har från och med den tidpunkt när det nya systemet införs rätt till

1. en lön i euro enligt nämnda tidpunkt eller en högre uppgiftsbaserad lönedel och
2. en erfarenhetsdel enligt 6 § i avtalet, i enlighet med avtalsbestämmelserna i nämnda paragraf, samt dessutom
3. en lönedel som grundar sig på individuell arbetsprestation till det belopp som fastställts enligt tillämpningsföreskriften för 5 § 1 mom. i detta avtal.

Efter den 1 mars 2022 baserar sig bedömningen av den individuella prestationen på en bedömning som gjorts utifrån bedömningskriterierna i 3 § 3 mom. i detta avtal, med beaktande av 5 § 2 mom.

Lönen i euro vid den tidpunkt då avtalet träder i kraft motsvarar personens garantilön enligt 10 §.

10 § Garantilön och övriga bestämmelser

Den som när avtalet träder i kraft (1 januari 2023) har ett gällande ordinarie tjänsteförhållande som utsökningsinspektör har i denna tjänst vid tidpunkten för ibruktagandet av det nya lönesystemet rätt till garantilön i euro för den tid under vilken den lön i euro som betalats den 31 december 2022 är högre än den lön grundar sig på den uppgiftsbaserade lönedelen, den individuella lönedelen och erfarenhetsdelen enligt detta avtal.

Rätten till garantilön kvarstår så länge som tjänstemannen från och med tidpunkten för införandet av lönesystemet utan avbrott sköter uppgiften som utsökningsinspektör på kravnivå P i ett ordinarie anställningsförhållande som omfattas av avtalets tillämpningsområde.

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 innehade ett anställningsförhållande på viss tid med högre lön än i sitt ordinarie anställningsförhållande, bestäms garantilönen enligt lönen (i euro) för det ordinarie anställningsförhållande som personen har vid tidpunkten för ikraftträdandet av detta avtal, när han eller hon återvänder till det.

Arbetsuppgifternas kravnivå och den individuella arbetsprestationen bedöms också för en tjänsteman som får garantilön enligt vad som bestäms i 4 och 5 §. Om en person själv söker sig till arbetsuppgifter med lägre kravnivå än uppgifterna i hans eller hennes fasta anställningsförhållande vid tidpunkten för införande av det nya systemet, sjunker garantilönen med motsvarande belopp.

Garantilönen justeras med de allmänna förhöjningar som avtalas på centralnivå.

Lönefaktorkod: YK: 02642

11 § Tillgång till information samt statistiksamarbete

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

Avtalsparterna samt huvudförtroendemännen och de övriga förtroendemännen har för det egna verksamhetsområdets eller den egna arbetsplatsens del rätt att årligen samt i samband med de i § 9 avsedda införandet 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 statistikinformation 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 mom. 2 rätt att för de personers del som han eller hon företräder få information om befattningsbeskrivningarna, bedömningarna av kravnivå, kravnivåerna, de ändringar som görs i personernas kravnivåer på basis av de årliga utvecklingssamtalen, den sammanlagda lönen specificerad enligt lönefaktorer och deras grunder. Information om den individuella lönedelens grunder 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 mom. 2 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 befattningsbeskrivningar som kravnivåerna baserar sig på.

Medlemmarna i och ordföranden för utvärderings- och utvecklingsgruppen har rätt att konfidentiellt få information om ändringar i krav- och prestationsnivåer som baserar sig på årliga utvecklingsdiskussioner och de uppgiftsbeskrivningar som utgör grunden för dem inom tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde. De har dessutom två gånger om året rätt att konfidentiellt få information om andra ändringar i krav- och prestationsnivåerna än de som baserar sig på årliga utvecklingsdiskussioner inom tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde, liksom även om kravnivåerna för nya, såväl tillsatta som icke tillsatta uppgifter, samt om de uppgiftsbeskrivningar som utgör grunden för dem.

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

12 § Avgörande av tvister

Om bedömningen av uppgifternas kravnivå eller den individuella arbetsprestationen ger upphov till tvister, ska dessa om möjligt lösas på följande sätt.

Frågan avseende bedömningen av arbetsuppgifternas kravnivå behandlas på begäran av den berörda personen eller av en förtroendeman som företräder honom eller henne tillsammans med personens chef eller en annan företrädare för arbetsgivaren som ansvarar för lönesystemsfrågor och på någondera partens initiativ i en bedömnings- och utvecklingsgrupp. I dessa fall behandlar gruppen bedömningarna av uppgifternas kravnivå och fastställer sin ståndpunkt till dem.

Därtill behandlar gruppen bedömningar av arbetsuppgifternas kravnivå och fastställer sin ståndpunkt till dem i de fall, där bedömningen av kravnivån av motsvarande uppgifter eller som helhet liknande uppgifter inte redan har fastställts, samt i de fall som avses i § 4 mom. 6 och som har förts till gruppen.

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

Om en lösning i frågan inte nås kan frågan, 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.

13 § 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 behov av och möjligheter till utveckling av systemet som finns.

14 § Fredsplikt

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra 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 se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten enligt föregående moment 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 januari 2023 och gäller till och med den 29 februari 2024. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om inte någondera avtalsparten säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden eller förlängningstiden på ett år upphör. Detta avtal blir uppsagt också genom uppsägningen av det statliga tjänste- och arbetskollektivavtal som ingås på central nivå för varje period.

16 § Underteckningar

Tre exemplar med samma innehåll har gjorts av detta avtal, ett till vardera part.

Helsingfors den 20 december 2022

Justitieministeriet

Sami Korhonen

Sami Korhonen

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

1. Uppgiftsrelaterad lönedel fr.o.m. 1.1.2023
2. Individuell lönedel

Bilaga 1**Uppgiftsrelaterad lönedel fr.o.m. 1.1.2023**

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lön (grundlön) €/månad
P	3282,00

Bilaga 2

Individuell lönedel

Poäng totalt	Prestationsnivå	Prestationsdel (x % 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