

**Preciserande tjänstekollektivavtal om lönesystemet för utsökningsöverinspektörerna vid Utsökningsverket.** Avtalet 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

Avtalet syftar dels till en rättvis avlöning som stödjer en resultatrik verksamhet och som grundar sig på uppgiftens svårighetsgrad, 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 stödda personalens utveckling, utveckla chefsarbetet och förbättra ledarskapet.

## 2 § Avtalets tillämpningsområde

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

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 sistnämnda fallen tillämpas avtalet från och med ingången av perioden på sex månader.

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.

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

## 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 s.k. URA-tillägg. Den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen bestäms enligt de tabeller som ingår som bilaga 1 och 2 till detta avtal.

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. Effektivitet
2. Samarbetsförmåga
3. Yrkesskicklighet
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 svårighetsgrad baserar sig på personens befattningsbeskrivning.

Chefen ger förslag på 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 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.

I en sporrande personalpolitik är det centralt att på bästa möjliga sätt utnyttja personalens kompetens och dess utveckling. Detta förverkligas genom att, beroende på situationen och som stöd för ämbetsverkets resultatrika verksamhet, erbjuda de anställda möjligheter till mer krävande eller åtminstone lika krävande arbetsuppgifter som de har 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.

## 5 § Individuell lönedel

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. 1 och 2 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. 3, 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.

Om en person varit sjukledig eller ledig av de orsaker som nämns i mom. 5 under en väsentlig 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 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 barnsbörd eller vård av barn, justeras den individuella lönedelen dock inte på grund av det.

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 ett s.k. URA-tillägg eller ett URA-tillägg och garantilön.

## 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 skötsel av tjänst på heltid som utsökningsöverinspektör och som

utsökningsinspektör samt annan tjänstgöring som är till väsentlig nytta för skötseln av tjänsten. Även skötsel av tjänst, tjänsteförhållande eller en motsvarande tillfällig uppgift som biträdande utsökningsman, häradsutmättningsman och överinspektör för utsökningsväsendet före den 1 december 2020 godkänns.

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

En ändring av erfarenhetsdelen påverkar personens sammanlagda lön på motsvarande sätt, även i det fallet att personen betalas ett URA-tillägg eller URA-tillägg och garantilön.

## **7 § Språktillägg**

Ett språktillägg kan betalas till tjänstemän som betjänar tvåspråkiga kommuner och vars tjänsteuppgifter förutsätter behärskande 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 behärskar båda inhemska språken(SRF 481/2003) utmärkt (tidigare fullständigt) kan som språktillägg betalas

60 euro i månaden.

Språktillägget 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 han eller hon kontinuerligt måste använda språket i fråga vid tjänstgöring, kan man som språkkunskapstillägg betala honom eller henne

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 befatningens behörighetsvillkor eller tjänstens eller befatningens 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 mildra skillnaden mellan den garantilön som var i kraft före den 1 december 2020 och den lön som baserar sig på det dåvarande nya systemet, en skillnad som försvagar systemets sporrande 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 generella 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 kompenseras med ett separat individuellt tilläggsarvode (nedan kallat 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 han eller hon intjänade 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 i stället för talet 10 använda talet 11 som divisor. Om arvoden betalades för en kortare tidsperiod än 10 månader korrigeras arvodesmedelvärdet för denna kortare intjäningsperiod i motsvarande mån. Vid beräkningen beaktas de månader för vilka personen har betalats arvode 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 varit utnämnd till en ordinarie tjänst som utsökningsöverinspektör har rätt till det URA-tillägg som avtalas om i denna paragraf. Den som har utnämnts till en ordinarie tjänst som utsökningsöverinspektör i den nya organisationen senast den 30 april 2021 och 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 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 tjänsteutövning 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 generella höjningarna 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 varit utnämnd 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 sköter uppgiften som utsökningsöverinspektör på kravnivå P1 i ett ordinarie anställningsförhållande som omfattas av avtalets tillämpningsområde. Garantilön betalas enligt mom. 6 i högst tre år och till den del som den är högre än den lön som bestäms enligt detta avtal inklusive URA-tillägget. Betalningen 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 innehade 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.

De tjänstemän anställda 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 i enlighet med § 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 e) för URA-tillägget, dock så att vid beräkning av garantilönen används den jämförelselön som utgör grund för URA-tillägget enligt § 10. På individnivå multipliceras garantilönen med multiplikatorn 0,95177976 för att täcka den ofinansierade kostnaden av avtalslösningens kostnads-effekt.

Garantilönen justeras med de generella 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 på detta avtal baserade lönefaktorer och om deras grunder.

Avtalsparterna samt huvudförtroendemännen och de övriga förtroendemännen har för det egna

verksamhetsrådets eller den egna arbetsplatsens del 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 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 svårighetsgrad, kravnivåerna, de ändringar som görs i personernas kravnivåer på basis av de årliga utvecklingssamtalen, den sammanlagda lönen specificerad enligt lönefaktor 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 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.

Bedömnings- och utvecklingsgruppens medlemmar och ordförande har rätt att konfidentiellt inom ramen för tillämpningsområdet för detta avtal beträffande 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 beträffande 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 distribueras, ska kraven på datasekretess iakttas. Informationen lämnas utan särskild begäran och avgiftsfritt.

### **13 § Lösning av tvister**

Om bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad eller den individuella arbetsprestationen ger upphov till tvister, ska dessa om möjligt lösas 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. En sådan fråga ska också behandlas i bedömnings- och utvecklingsgruppen, om någondera parten tar initiativ till det. 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 mom. 6 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 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.

## **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 behov av och möjligheter till utveckling av systemet som finns.

## **15 § 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.

Dessutom är en förening som är bunden av detta avtal skyldig att se till att underlydande föreningar och personal som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten enligt 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 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.

Avtalet ersätter det preciserande tjänstekollektivavtal som ingicks den 7 juni 2019 för häradsutmätningsmännen samt de ändringar som gjorts i avtalet därefter. Samtidigt, den 30 april 2021, upphör giltigheten för och tillämpningen av det avtal som ingicks den 7 juni 2019.

Men om arbetsgivaren ändrar en persons uppgifter under nämnda period så att uppgifternas kravnivå ändras, kan dock samtal föras, och ändringar i lönen baserade 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

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf.

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf.

### **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/månad
----------	--

<b>P 1</b>	<b>3 818,80</b>
<b>P 2</b>	<b>4 466,98</b>

## BILAGA 1b

**Uppgiftsrelaterad lönedel 1.6.2021\*)**

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lön (grundlön) euro/månad
<b>P 1</b>	<b>3 855,84</b>
<b>P 2</b>	<b>4 510,31</b>

\*) lönen inkluderar den generella höjningen på 0,97 % från och med den 1 juni 2021

## BILAGA 2

## Individuell lönedel

Totalt poäng- tal	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 avtal som ingicks den 7 juni 2019)**

## **INDIVIDUELLT ÖVERGÅNGSTILLÄGG (9 §)**

<b>Tjänstemannens namn</b>	<b>Tilläggets belopp den 1 maj 2021</b>
	<b>euro/månad</b>

<b>Tjänstemannens namn</b>	<b>Tilläggets belopp den 1 juni 2021</b>
	<b>euro/månad</b>