

Preciserande tjänstekollektivavtal om lönen för stämningmän vid tingsrätterna som uppgjordes den 12 januari 2024 mellan Domstolsverket och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf.

1 § Avtalets syften

Detta avtal har ingåtts med stöd av statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2023–2025 av den 24 februari 2023 samt finansministeriets förhandlings- och avtalsföreskrifter för avtalsperioden 2023–2025, VN/6847/2023, av den 10 mars 2023.

Detta avtal ersätter det preciserande tjänstekollektivavtalet om lönen för stämningmän vid tingsrätterna av den 12 januari 2021 jämte senare ändringar.

Avtalet syftar till en rättvis avlöning och ett rättvist lönesystem som grundar sig på befattningens svårighetsgrad samt individuell arbetsprestation och kompetens och som stöder en resultatrik verksamhet och förbättrar konkurrenskraften. Lönen och lönesystemet sporrar personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sin arbetsprestation och stöder personalens utveckling samt utvecklar och förbättrar chefsarbetet och ledarskapet.

2 § Tillämpningsområde

Avtalet tillämpas på stämningmän och deras förmän (nedan stämningmän) vid tingsrätterna.

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. I fråga om dessa fastställer arbetsgivaren lönerna i euro på så sätt att alla lönedelar enligt avtalet om statens lönesystem som betalas regelbundet varje månad fastställs enligt detta avtal.

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 ska ingå i tillämpningsområdet.

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

3 § Lönefaktorer

Lönen utgörs av en uppgiftsspecifik lönedel, som grundar sig på befattningens svårighetsgrad, och en individuell lönedel samt en erfarenhetsdel, ett språktillägg och ett språkkunskapsstillägg. Om garantilönen har avtalats i § 9 och om övergångstillägget i § 10.

4 § Uppgiftsspecifik lönedel

Den uppgiftsspecifika lönedelen bestäms utifrån befattningens kravnivå. Kravnivån bedöms enligt faktorerna arbetets art, ansvar och lösningar, självständighet, växelverkan, yrkesinsikter och erfarenhet, arbetsmiljö samt hur påverkande uppgiften är. Tabellen över den uppgiftsspecifika lönedelen finns i bilaga 1.

Arbetsgivaren beslutar om uppgifterna och ändring av dem. Vid sporrande personalpolitik är det centralt att på det bästa möjliga sättet utnyttja personalens kompetens och dess utveckling. 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.

Bedömningen av uppgifternas kravnivå grundar sig på en befattningsbeskrivning och på det bedömningssystem som tillämpas för stämningmännens del.

Uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå diskuteras vid årliga utvecklingssamtal mellan en anställd och hens chef. Chefen framlägger ett förslag utifrån den bedömning som hen gjort.

Arbetsgivaren fastställer bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå samt de uppgiftsspecifika lönedelarna efter att ha fått chefernas och i de nedan nämnda fallen bedömnings- och utvecklingsgruppens förslag.

På samma sätt går man till väga också när en persons arbetsuppgifter väsentligt ändras. Initiativet till bedömningsförfarandet kan i det fallet tas av den berörda personen själv eller av den förtroendemans som företräder hen.

De lönejusteringar som förutsätts utifrån en förändring av uppgifternas kravnivå som har fastställts vid årliga utvecklingssamtal verkställs vid ingången av mars under det aktuella året. I annat fall träder löneändringen i kraft vid ingången av den månad som följer på bedömningen.

Om arbetsgivaren tar initiativ till en ändring av uppgifterna i ett fast anställningsförhållande som skulle medföra att kravnivån sjunker och den berörda personen inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren utreda möjligheten att ordna uppgifterna så att kravnivån kvarstår oförändrad. Arbetsgivaren eller den berörda personen själv eller den förtroendemans som företräder personen kan yrka att ärendet tas upp till behandling vid bedömnings- och utvecklingsgruppen. Gruppen fastställer sin ståndpunkt till ändringen av uppgifterna, dess grunder och den ovan nämnda möjligheten. Behandlingen i gruppen äger rum före ändringen av uppgifterna, om det inte är nödvändigt att genomföra ändringen redan före den. Det som anges ovan i detta moment gäller inte situationer där uppgifternas kravnivå sjunker med anledning av att tidsbundna uppgifter eller ett tidsbundet anställningsförhållande upphör eller där ett nytt anställningsförhållande inleds. Momentet tillämpas inte heller vid sådana situationer där kravnivån sjunker och personen har getts tillfälle att bli hörd i saken som gäller upphörandet av anställningsförhållandet på det sätt som avses i 66 § 2 mom. i statstjänstemannalagen eller i 9 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Lönefaktorkod: YK 02031, Kieku 1001

5 § Individuell lönedel

Den individuella lönedelen bestäms utifrån tjänstemannens prestationsnivå. Arbetsprestationen bedöms enligt faktorerna resultatrikhet, samarbetskunskaper, fackkunskap samt ansvarskänsla. En tabell över den individuella lönedelen utgör bilaga 2.

Bedömningen av den individuella prestationen grundar sig på det bedömningssystem som tillämpas för stämningmännens del.

Den individuella arbetsprestationen diskuteras i det årliga utvecklingssamtalet mellan personen och hens chef. Prestationsbedömningen gäller personens förmåga att sköta sina uppgifter och uppnå de mål som har ställts upp för hen. Chefen framlägger ett förslag till bedömning av arbetsprestationen utifrån den bedömning som hen gjort.

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

På samma sätt går man till väga också när en persons arbetsuppgifter väsentligt ändras. Initiativet till bedömningsförfarandet kan i det fallet tas av den berörda personen själv eller av den förtroendemän som företräder hen.

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 och arbetserfarenhet samt hans förmåga att tidigare sköta sina uppgifter. Prestationsnivån bedöms senast sex månader efter att anställningsförhållandet har inletts eller uppgifternas kravnivå har förändrats. Den individuella lönedelen fastställs då enligt prestationsnivån.

Om man vid årliga utvecklingssamtal konstaterar att prestationsnivån har sjunkit, godkänner man i anslutning till utvecklingssamtalet gemensamt också åtgärder som syftar till att förbättra arbetsprestationen. En ny bedömning utförs så snart som möjligt efter att sex månader förflutit sedan föregående bedömning. Om prestationsnivån enligt den nya bedömningen inte har återställts till tidigare nivå, justeras den individuella lönedelen så att den motsvarar den nya bedömningen.

Om en person under en del av bedömningsperioden i samband med de årliga utvecklingssamtalen har varit sjukledig eller har beviljats ledighet på grund av barnsbörd eller vård av barn enligt statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, görs bedömningen av hans arbetsprestation utifrån den övriga tiden av denna period. Har frånvaron varat halva tiden eller mer av den årliga bedömningsperioden, betalas den individuella lönedelen enligt den prestationsnivå som bedöms motsvara personens kompetens och arbetserfarenhet samt förmåga att sköta sina uppgifter.

Har en person under en väsentlig del av den tid under vilken de två bedömningar 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 barnsbörd eller vård av barn, justeras den individuella lönedelen dock inte till följd av detta.

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

Lönefaktorkod: YK 02627, Kieku 1002

6 § Erfarenhetsdel

Till tjänstemannen betalas erfarenhetsdel på basis av arbetserfarenhet enligt följande:

8 års arbetserfarenhet	5 % av den uppgiftsspecifika grundlönen
15 års arbetserfarenhet	10 % av den uppgiftsspecifika grundlönen

Som arbetserfarenhet godkänns fullgörandet av heltidstjänst som stämningsman, förman för stämningmännen, tjänsteförhållande eller motsvarande tillfällig uppgift samt annan tjänstgöring som väsentligt är till nytta för fullgörandet av tjänsten.

I deltidsarbete berättigar till erfarenhetsdel den andelen som motsvarar deltidsarbetets proportionella andel av heltidsarbetet.

Lönefaktorkod: YK 02295, Kieku 1310

7 § Språktillägg

Till de tjänstemän som tjänstgör vid ämbetsverk och inrättningar, till vilkas tjänsteområde hör tvåspråkiga kommuner, och vilkas tjänsteuppgifter förutsätter behärskandet 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 språket som inte är hens modersmål, eller ett intyg som med stöd av sagda förordning motsvarar detta intyg, kan betalas som språktillägg

35 euro i månaden för goda muntliga kunskaper; eller
50 euro i månaden för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

Till en sådan ovan nämnda tjänsteman som utmärkt (tidigare fullständigt) behärskar båda inhemska språken (SRF 481/2003) kan betalas som språktillägg 80 euro i månaden.

Språktillägget betalas ändå inte till en sådan tjänsteman vars huvuduppgifter består av översättningsuppgifter mellan inhemska språken.

Lönefaktorkod: YK 02787, Kieku: 1260

8 § Språkkunskapstillägg

Om kunskaper i ett annat språk än finska eller svenska är till anseelig nytta för fullgörandet av tjänstemannens uppgifter och om hen hela tiden måste använda språket i fråga i tjänstgöringen, kan till hen betalas som språkkunskapstillägg

för goda muntliga och skriftliga kunskaper i främmande språk 50 euro i månaden; eller
för goda muntliga eller skriftliga kunskaper i främmande språk 35 euro i månaden 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, Kieku: 1280

9 § Garantilön och övriga bestämmelser

Rätten för en person, som när det här avtalet träder i kraft med stöd av de tidigare avtalen (13.10.2005 och 15.4.2009) har rätt till garantilön, består så länge tjänstemannen utan avbrott är fast anställd i stämningmannauppgifter vid ett ämbetsverk som hör till avtalets tillämpningsområde.

Garantilönen betalas för den tid under vilken den är högre än den lön som grundar sig på den uppgiftsspecifika lönedelen, den individuella lönedelen, erfarenhetsdelen, språktillägget och språkkunskapstillägget enligt detta avtal.

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

Garantilönen för en person som har haft ett tidsbundet anställningsförhållande med högre lön än i det ordinarie anställningsförhållandet, fastställs enligt lönen för det ordinarie anställningsförhållandet, när personen återgår till det gamla anställningsförhållandet.

En person som har ett tidsbundet anställningsförhållande har rätt till garantilön under den avtalade tidsperioden. Rätten kvarstår även efter detta så länge personen utan avbrott är anställd som stämningssman vid ett ämbetsverk som hör till avtalets tillämpningsområde i ett sådant anställningsförhållande, vars arbetsuppgifter har minst samma kravnivå som de uppgifter som gav tjänstemannen rätt till garantilön. Ett kort, högst 30 dagars avbrott i varandra följande tidsbundna anställningsförhållanden med likadana uppgifter leder inte till att rätten till garantilön upphör.

Garantilönen justeras i enlighet med de generella löneförhöjningar som avtalas på central nivå.

Arbetsuppgifternas svårighetsgrad 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 fasta anställningsförhållande, sjunker garantilönen med motsvarande belopp.

Lönefaktorkod: YK 02642, Kieku 1004

Till den som hör till kretsen av detta avtal betalas förtroendemannaarvoden och arvoden till arbetarskyddsfullmäktige i enlighet med det gällande preciserande tjänstekollektivavtalet.

Till den som hör till kretsen av detta avtal betalas inget semestertillägg eller sjukledighetstillägg.

10 § Övergångstillägg

Ett övergångstillägg betalas till en tjänsteman vars lön har den 1 september 2010 enligt de gamla lönegrunderna på nedan nämnt sätt varit högre än lönen enligt de nya lönegrunderna.

I de gamla lönegrunderna har man beaktat den uppgiftsspecifika lönedelen, den individuella lönedelen, erfarenhetsdelen, språktillägget och språkkunskapstillägget eller den garantilön som har betalats i stället för dessa, sådana som de har betalats till tjänstemannen i juli 2010, samt 93,8 % av det månatliga genomsnittet av de åtgärdsarvoden, sjukledighetstillägg och semestertillägg som har tjänats av (betalats till) tjänstemannen under perioden 1.1.2008-31.12.2009 vid övriga tingsrätter än vid Egentliga Finlands tingsrätt.

För att beräkna ett genomsnitt för de tjänstemän till vilka åtgärdsarvoden har betalats endast under år 2009, har man använt en koefficient på 83 % som har ställts i relation till år 2009. Vid Egentliga Finlands tingsrätt, där totalavlönning redan har tillämpats, har i stället för de ovan nämnda åtgärdsarvodena, sjukledighetstilläggen och semestertilläggen beaktats det delgivningstillägg som har betalats i juli 2010 i enlighet med det preciserande tjänstekollektivavtalet som gäller tingsrätten.

I de nya lönegrunderna har den uppgiftsspecifika lönedelen, den individuella lönedelen, erfarenhetsdelen, språktillägget och språkkunskapstillägget eller den garantilön som har betalats i stället för dessa beaktats, sådana som de är vid ikraftträdandet av detta avtal.

Skillnaden mellan de ovan nämnda lönerna betalas som övergångstillägg till avtalsområdets tjänstemän. Övergångstillägg betalas från och med ikraftträdandet av detta avtal i enlighet med bilaga 3.

Storleken på övergångstillägg minskas av höjningen i den uppgiftsspecifika lönedelen och den individuella prestationsnivån samt av den nya erfarenhetsdelen.

Justitieministeriet fastställer storleken på övergångstillägget på basis av de uppgifter om ändring av lönegrunderna som ämbetsverken meddelat.

Lönefaktorkod: YK 02447, Kieku 1421

11 § Tillgång till information samt statistiksamarbete

En person har rätt att få skriftlig information om resultaten av bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsprestationen och deras grunder samt om den uppgiftsspecifika och individuella lönedelen, liksom också om andra lönefaktorer och deras grunder enligt detta avtal.

Avtalsparterna samt huvudförtroendemännen och de övriga förtroendemännen inom det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen har rätt att årligen samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för tjänstemännen som omfattas av detta avtals tillämpningsområde och 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 mom. 2 rätt att för de personers del som hen företräder få information om befattningsbeskrivningar, bedömningen av svårighetsgrad och kravnivå och ändringar som görs i deras kravnivåer på basis av de årliga utvecklingssamtalen samt den sammanlagda lönen specificerad i 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 hen 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 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 samt befattningsbeskrivningarna 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 samt de befattningsbeskrivningar kravnivåerna baserar sig på.

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

12 § Lösning av tvister

Om bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad eller den individuella arbetsprestationen ger upphov till tvister, ska de om möjligt lösas på följande sätt.

Frågan avseende bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad behandlas på begäran av den berörda personen eller av en förtroendeman som företräder hen 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 bedömningar av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och fastställer sin ståndpunkt till dem. Därtill behandlar gruppen bedömningar av arbetsuppgifternas 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 mom. 7 och som har förts till gruppen.

Frågan avseende bedömningen av den individuella arbetsprestationen behandlas på begäran av den berörda personen eller en förtroendeman som företräder hen tillsammans med personens chef eller en annan företrädare för arbetsgivaren som ansvarar för lönesystemsfrågor.

I en tvist som gäller bedömningen av den individuella arbetsprestationen kan, i syfte att säkerställa att prestationsbedömningen är riktig och enhetlig, överenskommas 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 mom. 5 och § 5 mom. 4 fastställer arbetsgivaren ändringar i fråga om bedömningen, nivåerna och lönerna i de fall som avses i denna paragraf.

Nås inte en lösning 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 gemensamt 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 arbetsuppgifternas svårighetsgrad och fastställer sin ståndpunkt till dem i fallen avtalats ovan i § 12 mom. 2.

13 a § Avtalsperiodens förhöjningar och lönebestämmelser

I avtalslösningen utvecklas avtalet strukturellt genom att beskrivningarna av huvudbefattningarna i underteckningsprotokollet uppdateras så att de motsvarar förändringarna i befattningarna och omvärlden. Beskrivningarna av huvudbefattningarna har omformulerats på alla fyra kravnivåer.

Till följd av ändringen av huvudbefattningarna övergår sammanlagt 25 personer från kravnivå H1 till nivå H2 och sammanlagt 4 personer från nivå H3 till nivå H4. Ändringens kostnadseffekt är 0,55 procent av lönesumman. Det avtalas således att förhållandet mellan den allmänna förhöjningen och ämbetsverkspotten ändras inom avtalsbranschen så att den allmänna förhöjningens andel är 1,95 procent och ämbetsverkspottens andel 0,55 procent av lönesumman. Tabellen över avtalets uppgiftsspecifika lönedel höjs med en allmän höjning på 1,95 procent fr.o.m. 1.3.2024.

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 mars 2024 och gäller till och med den 28 februari 2025. Avtalet fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, om inte någondera avtalsparten säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden eller förlängningstiden på ett år upphör.

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

16 § Underteckningar

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

Vanda den 12 januari 2024

Domstolsverket

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf.

BILAGOR

Bilaga 1 Uppgiftsspecifik lönedel fr.o.m. 1.3.2024
Bilaga 2 Individuell lönedel fr.o.m. 1.3.2024

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

Kravnivå	Uppgiftsspecifik lönedel (grundlön) €/månad
H 1	2663,48
H 2	2791,52
H 3	3258,47
H 4	3571,17

BILAGA 2**Individuell lönedel fr.o.m. 1.3.2024**

Poäng sammanlagt	Prestationsnivå	Individuell lönedel I% av den uppgiftsspecifika lönedelen
0 – 4,9	1	0
5 – 5,9	2	8,5
6 – 6,9	3	10,0
7 – 7,9	4	11,5
8 – 8,9	5	13,0
9 – 9,9	6	14,5
10 – 10,9	7	16,0
11 – 11,9	8	17,5
12 – 12,9	9	19,0
13 – 13,9	10	21,57
14 – 14,9	11	25,12
15 – 15,9	12	26,62
16 – 16,9	13	28,12
17 – 17,9	14	29,62
18 – 18,9	15	31,12
19 – 19,9	16	32,62
20	17	34,12