

TKA-kod: 252051

Preciserande tjänstekollektivavtal om Domstolsverkets lönesystem, vilket ingicks den 12 januari 2024 mellan Domstolsverket och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf och Fackförbundet Pro rf.

1 § Avtalets syften

Detta avtal har ingåtts utifrån statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 24.2.2023 för avtalsperioden 2023–2025 och finansministeriets förhandlings- och avtalsbestämmelser om avtalsperioden 2023–2025 10.3.2023 (VN/6847/2023).

Avtalet ersätter det tjänstekollektivavtal som ingicks 30.5.2022 om lönen för tjänstemän vid Domstolsverket jämte senare ändringar.

Avtalet syftar till en rättvis lön som stöder en resultatrik verksamhet och baserar sig på befattningens kravnivå samt på individuell arbetsprestation och kompetens samt till att förbättra arbetsgivarens konkurrenskraft. Ett ytterligare mål är att uppmuntra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sin arbetsprestation och även i övrigt stödja personalens utveckling samt att utveckla chefsarbetet och förbättra ledningen.

2 § Tillämpningsområde

Avtalet tillämpas på tjänstemän som utnämnts tills vidare till en tjänst vid Domstolsverket (nedan ämbetsverket).

Avtalet tillämpas också i sådana tjänsteförhållanden för viss tid som i en del eller i delar som utan avbrott anknyter till varandra varar längre än sex månader. I de sistnämnda fallen ska avtalet tillämpas från ingången av den del av avtalet under vilken sex månader har förflutit.

Avtalet tillämpas inte i tjänsteförhållanden för viss tid som varar högst sex månader. Där fastställer arbetsgivaren lönerna i euro så att alla de lönedelar enligt detta avtal som betalas regelbundet varje månad bestäms enligt detta avtal.

Avtalet tillämpas inte på arbetsgivartjänstemän eller personal som utför praktiktjänstgöring eller anställs med lönesubvention.

3 § Lönefaktorer

Lönen består av en uppgiftsspecifik lönedel som baserar sig på befattningarnas kravnivå och en individuell lönedel som baserar sig på nivån på den individuella arbetsprestationen. Dessa lönedelar bestäms enligt tabellerna i bilagorna 1 och 2.

Bedömningsfaktorerna för kravnivån är:

1. Kompetens och interaktion
2. Handlingsfrihet och tillämpning av information i beslutssituationer
3. Ansvar och roll i befattningen

Bedömningskriterierna för arbetsprestationen är följande:

1. Prestation och målinriktning
2. Yrkesskicklighet och expertis
3. Interaktion och samarbete

Bedömningarna baserar sig på de system för bedömning av kravnivå och prestation som tillämpas vid ämbetsverket.

4 § Förfarande för bestämmande av lönen

Uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå samt den personliga arbetsprestationen och prestationsnivån granskas vid årliga utvecklingssamtal mellan personen och hans chef samt även annars, om personens uppgifter förändras väsentligt. I de sistnämnda fallen kan också personen själv eller en förtroendemans som företräder hen ta initiativ till ett bedömningsförfarande.

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

Chefen lägger fram ett förslag till svårighets- och prestationsbedömningar samt kravnivåer och prestationsnivåer. Arbetsgivaren fastställer bedömningarna och nivåerna samt den uppgiftsspecifika och individuella lönedelen. Bedömnings- och utvecklingsgruppen behandlar kravnivåbedömningar på det sätt som överenskommit i de olika punkterna i detta avtal.

De lönejusteringar som ändringar i den uppgiftsspecifika och individuella lönedelen som fastställts på basis av de årliga utvecklingssamtalen förutsätter genomförs vid ingången av mars i respektive år. I övriga fall träder den ändrade lönen i kraft vid ingången av månaden efter bedömningen.

I en sporrande personalpolitik är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa möjliga sätt. Detta genomförs genom att man beroende på situationen och som stöd för ämbetsverkets resultatrika verksamhet erbjuder möjligheter till mer krävande uppgifter eller åtminstone uppgifter som bevarar sin kravnivå.

Om arbetsgivaren ändå tar initiativ till en sådan ändring av en persons uppgifter som leder till att uppgifternas kravnivå sänks och personen inte samtycker till att uppgifterna ändras, kan arbetsgivaren eller personen själv eller den förtroendemans som företräder hen ta initiativ till att saken behandlas i bedömnings- och utvecklingsgruppen. Gruppen fastställer sin ståndpunkt i fråga om sänkningen av uppgifternas kravnivå och behandlingen i gruppen sker i mån av möjlighet i regel innan uppgifterna ändras.

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

5 § Särskilda frågor som gäller individuell arbetsprestation och lönedel

När en person anställs som ny anställd hos ämbetsverket eller när uppgifternas kravnivå sjunker betalas till en början en individuell lönedel enligt en prestationsnivå som arbetsgivaren bedömer motsvara personens kompetens, kunnande, arbetserfarenhet och tidigare prestation. (Tabell över individuell prestationsdel i bilaga 2)

När kravnivån för en persons uppgifter stiger betalas den individuella lönedelen till en början enligt en prestationsnivå som är 0,5 procentenheter lägre än den prestationsnivå som fastställts fram till dess. När kravnivån stiger är den totala månadslönen fram till utbetalningen av den individuella lönedel som bestäms

på det sätt som anges i 4 mom. dock minst lika stor som hens totala månadslön var på den tidigare kravnivån.

Om det vid det årliga utvecklingssamtalet konstateras att prestationsnivån har sjunkit, fastställs i anslutning till utvecklingssamtalet också åtgärder som stöder förbättringen av arbetsprestationen. Då bibehålls till en början den individuella lönedelen oförändrad.

Om tjänstemannen vid prestationsbedömningen inte uppnår minst tre (3) poäng, bestäms lönen enbart utifrån befattningens kravnivå.

I de situationer som avses i 1 och 2 mom. bedöms prestationen på nytt senast sex månader efter att personen anställdes eller kravnivån ändrades eller i de situationer som avses i 3 och 4 mom. så snart som möjligt sex månader efter den föregående prestationsbedömningen. Därefter bestäms den individuella lönedelen enligt den på detta sätt uppskattade prestationsnivån.

Om en person har varit sjukledig under en del av bedömningsperioden för det årliga utvecklingssamtalet eller ledig med stöd av statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal på grund av barns födelse eller vård, bedöms hens arbetsprestation på basis av periodens övriga tid. Om en sådan frånvaro har varat hälften av tiden för den årliga bedömningsperioden eller längre, betalas den individuella lönedelen enligt en prestationsnivå som bedöms motsvara personens kompetens, kunnande, arbetserfarenhet och tidigare prestation.

Om en person har varit sjukledig under en betydande del av den tid som är föremål för den andra bedömning som avses i 4 och 5 mom. eller har varit ledig enligt 5 mom., kan en tredje bedömning göras utan dröjsmål tre månader efter den föregående bedömningen. Om prestationsnivån enligt den tredje bedömningen inte har förbättrats, justeras den individuella lönedelen så att den motsvarar den tredje bedömningen. Om det att prestationsnivån sjunkit i båda de bedömningar som avses i föregående moment kan anses ha berott på ledighet som beviljats på grund av barnets födelse eller vård, justeras den individuella lönedelen dock inte på grund av detta.

6 § Gräns för arbetstidsersättning i ämbetsverksarbete

Av dem som utför ämbetsverksarbete är de som har högst kravnivå 6 berättigade till ersättningar enligt 13 § 1 mom. i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider. Berättigade till ersättningar enligt 18 § i nämnda avtal är de vars uppgifter hör till en högre kravnivå än den, men som dock inte har en ledande ställning.

7 § Har strukits

8 § Tryggande av lönenivån

Personal som överförs till Domstolsverket med stöd av lagen

En person som överförs direkt med stöd av lag till Domstolsverket har i enlighet med vad som överenskommit i punkt 2.8 i bilagan till underteckningsprotokollet till det avtal på central nivå som ingåtts 24.2.2023 rätt till minst den månadslön som hen då hade rätt till vid det överlåtande ämbetsverket under 24 månader från övergångstidpunkten (till 31.12.2021).

Denna paragraf iakttas i fråga om en person som överförs så länge hen från övergångstidpunkten utan avbrott har varit anställd hos ämbetsverket i ett anställningsförhållande som gällt tills vidare.

De personer som överförs har dessutom fortfarande rätt till den garantilön som nämns i punkt 2.9 i bilagan till det i 1 mom. nämnda protokollet om undertecknande av avtalet på centralnivå enligt det vid Justitieministeriet gällande vpj-systemet (*statens lönesystem*), så som därom avtalats.

Övrig personal vid Domstolsverket

Avsikten är att lönen inte ska sjunka på grund av att lönesystemet tas i bruk. I detta syfte iakttas följande i fråga om avlöningen av en sådan person som vid den tidpunkt då det nya vpj-lönesystemet infördes och därefter utan avbrott har varit anställd hos Domstolsverket tills vidare.

Tillämpningen av denna paragraf förutsätter att den månadslön som betalats till personen vid tidpunkten för ibruktagandet (nedan den gamla lönen) är högre än månadslönen enligt det nya systemet. Denna paragraf tillämpas endast till dess att en persons månadslön enligt detta system uppnår eller överskrider den med allmänna tillägg justerade gamla lönen eller kravnivån för personens uppgifter efter tidpunkten för ibruktagandet sjunker. Tillämpningen upphör dock inte om löneökningarna enligt detta system beror på tidsbundna uppgifter.

En person har under de förutsättningar och på de grunder som överenskommits ovan rätt till den gamla lönen som justeras i samma proportion som personens lön enligt detta system ändras, dock högst upp till beloppet av den gamla lönen justerad med allmänna förhöjningar.

Dessutom har den som vid tidpunkten för ibruktagandet för viss tid eller annars för en begränsad tid har anställts i tjänsteförhållande eller för viss tid eller annars för en begränsad tid förordnats till en uppgift på högre kravnivå rätt att under denna tid eller en begränsad tid trygga den gamla lönen enligt dem med iakttagande av de förutsättningar och grunder som överenskommits i 4-6 mom. I dessa fall tryggas lönenivån efter det att tidsfristen eller den begränsade tiden har löpt ut på det sätt som anges i 4-6 mom., men på basis av de dåvarande ordinarie uppgifterna i den uppgift som personen vid tidpunkten för ibruktagandet tills vidare har anställts eller förordnats till.

9 § Tillgång till uppgifter och statistiskt samarbete

En person har rätt att få skriftlig information om resultaten av bedömningen av hur krävande hens uppgifter är och om grunderna för dem samt om den uppgiftsspecifika och individuella lönedelen liksom även om andra lönefaktorer enligt detta avtal och grunderna för dem.

Avtalsparterna samt huvudförtroendemännen och, i fråga om sitt eget verksamhetsområde eller sin egen arbetsplats, de övriga förtroendemännen har rätt att årligen och i samband med de ibruktagnings- och övergångsfaser som avses i 7 § samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få uppgifter om hur den personal som omfattas av tillämpningsområdet för detta avtal har placerats på krav- och prestationsnivåer och om de ändringar i kravnivån som grundar sig på deras årliga utvecklingssamtal samt statistiska uppgifter om den totala lönen för personer och utvecklingen av den enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön.

En förtroendeman har dessutom i de situationer och under de förutsättningar som avses i 2 mom. rätt att få uppgifter om befattningsbeskrivningarna, kravbedömningarna och kravnivåerna för de personer hen företräder och om de ändringar i kravnivåerna som baserar sig på deras årliga utvecklingssamtal samt om den totala lönen specificerad enligt lönefaktorer och grunderna för dem. Utlämnande av uppgifter om grunderna för en individuell lönedel förutsätter dock att personen har samtyckt till det med en specificerad fullmakt. En förtroendeman har dessutom under de förutsättningar som avses i 2 mom. två gånger om året rätt att i fråga om de personer som hen företräder få uppgifter om sådana ändringar i kravnivån som grundar sig på något annat än årliga utvecklingssamtal samt om kravnivåerna för nya uppgifter som är både tillsatta och utan innehavare samt om de befattningsbeskrivningar som ligger till grund för dem.

Medlemmarna och ordföranden i bedömnings- och utvecklingsgruppen har rätt att inom gruppens kompetensområde konfidentiellt från tillämpningsområdet för detta avtal få uppgifter om sådana ändringar i kravnivån som grundar sig på årliga utvecklingssamtal och de befattningsbeskrivningar som ligger till grund för dem. Dessutom har de två gånger om året rätt att inom gruppens kompetensområde från tillämpningsområdet för detta avtal konfidentiellt få uppgifter om sådana ändringar i kravnivån som grundar sig på andra än årliga utvecklingssamtal samt om kravnivåerna för nya uppgifter, både tillsatta och utan innehavare, samt om de befattningsbeskrivningar som ligger till grund för dem.

När de uppgifter som avses i denna paragraf lämnas ska kraven på dataskydd beaktas. Uppgifterna lämnas ut utan särskild begäran och avgiftsfritt.

10 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om bedömningen av uppgifternas kravnivå eller den individuella arbetsprestationen, strävar man efter att utreda saken på följande sätt.

Ett ärende som gäller kravbedömning behandlas på yrkande av personen eller en förtroendeman som företräder hen tillsammans med personens chef eller någon annan företrädare för arbetsgivaren som ansvarar för lönesystemärenden och på initiativ av någondera parten i bedömnings- och utvecklingsgruppen. I dessa fall behandlar gruppen bedömningen av uppgifternas kravnivå och fastställer sin ståndpunkt till den. Dessutom behandlar gruppen bedömningen av uppgifternas kravnivå och fastställer sin ståndpunkt i de fall där det inte redan har fastställts en bedömning av kravnivån för en motsvarande eller som helhet likartad uppgift samt i de fall som avses i 4 § 6 mom. och som har förts till gruppen för behandling.

Ett ärende som gäller bedömning av en individuell arbetsprestation behandlas på yrkande av personen eller på begäran av en förtroendeman som företräder hen tillsammans med personens chef eller någon annan företrädare för arbetsgivaren som ansvarar för lönesystemärenden.

På motsvarande sätt som i 4 § 3 mom. fastställer arbetsgivaren i de fall som avses ovan i denna paragraf ändringar i bedömningarna, nivåerna och lönerna.

Om saken fortfarande är tvistig, kan den, liksom andra meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av detta avtal, föras för avgörande genom ett förhandlingsförfarande som överenskommits i huvudavtalet för statens tjänstekollektivavtalsärenden.

11 § Uppföljning och utveckling

Avtalsparterna ska i samarbete följa upp och säkerställa att lönesystemet genomförs, tillämpas enhetligt och fungerar i övrigt. Varje år ska parterna gemensamt granska hur systemet har genomförts och lönernas konkurrenskraft inom avtalsbranschen i förhållande till lönenivån på statens och den allmänna arbetsmarknaden samt behoven och möjligheterna att utveckla systemet.

11 a § Avtalsperiodens förhöjningar och lönevillkor

I avtalslösningen avtalas det om att skuldandelen på 0,51 procentenheter i övergångsfasen av införandet av Domstolsverkets lönesystem ska täckas med den ämbetsverkspott som nu varit föremål för förhandlingar.

För att avsluta övergångsperioden ändras förhållandet mellan ämbetsverkspotten och den allmänna förhöjningen inom avtalsbranschen så att 0,01 procent av den allmänna förhöjningens andel överförs till ämbetsverkspotten. Ämbetsverkspottens andel är således 0,51 procent och den allmänna förhöjningens andel 1,99 procent. Tabellen över avtalets uppgiftsspecifika lönedel höjs med en allmän höjning på 1,99 procent fr.o.m. 1.3.2024.

12 § Fredsplikt

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att lösa en tvist som har uppkommit om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innehåll eller om ett yrkande som grundar sig på avtalet, för att ändra ett gällande avtal eller för att få till stånd ett nytt avtal.

Dessutom är en förening som är bunden av detta avtal skyldig att övervaka att de föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot den fredsplikt som avses i föregående moment eller mot bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet för föreningen innebär att föreningen inte får stödja eller bistå en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt påverka sådana åtgärder, utan den är skyldig att försöka få dem att sluta.

13 § Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2024 och gäller till och med 28.2.2025. Avtalet fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, om inte någon av avtalsparterna säger upp det senast sex veckor före utgången av avtalsperioden eller förlängningsåret. Detta avtal sägs upp också genom uppsägning av ett tjänste- och arbetskollektivavtal som ingåtts på statens centralnivå för varje period.

14 § Underteckningar

Detta avtal har upprättats i tre (3) exemplar med samma innehåll, ett för varje avtalspart.

Vanda 12 januari 2024

Domstolsverket

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU r.f.

Fackförbundet Pro r.f.

BILAGOR:

Bilaga 1: Tabell för uppgiftsspecifik lönedel

Bilaga 2: Tabell för individuell lönedel

BILAGA 1

UPPGIFTSSPECIFIK LÖNEDEL FR.O.M. 1.3.2024, euro

Kravnivå	Uppgiftsspecifik lönedel
1	2116,66
2	2488,58
3	2655,56
4	2839,67
5	3041,65
6	3281,30
7	3554,37
8	3852,13
9	4176,67
10	4529,39
11	4911,12
12	5325,01
13	5772,33
14	6257,19
15	6782,67

BILAGA 2

TABELL FÖR INDIVIDUELL LÖNEDEL

Prestationspoäng	Individuell prestationsdel, procent av uppgiftslönen
0	0 %
3	3 %
3,5	4 %
4	5 %
4,5	9 %
5	11 %
5,5	13 %
6	15 %
6,5	17 %
7	20 %
7,5	22 %
8	23 %
8,5	24 %
9	25 %
9,5	26 %
10	27 %
10,5	28 %
11	30 %
11,5	31 %
12	33 %
12,5	35 %
13	37 %
13,5	40 %
14	43 %
14,5	46 %
15	50 %