

Underteckningsprotokollet för det preciserande tjänstekollektivavtalet gällande rättsväsendets allmänna avtalsområde som ingicks den 8 juli 2026 mellan justitieministeriet och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf., och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf och Fackförbundet Pro rf.

1 § Allmänt

De undertecknade avtalsparterna har angående det preciserande tjänstekollektivavtalet av den 8 juli 2026 gällande rättsväsendets allmänna avtalsområde avtalat följande om systemet, upprätthållandet av det, uppföljningen av att det verkställs och fungerar samt om utvecklingen av det.

Detta underteckningsprotokoll ersätter underteckningsprotokollet för det preciserande tjänstekollektivavtalet gällande rättsväsendets allmänna avtalsområde av den 10 december 2024.

2 § Bedömningssystemet och bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad

Avtalsparterna har bedömt uppgifterna för de tjänstemän som innehar tjänster inom avtalsområdet med beaktande av de kravfaktorer som nämns i 4 § i tjänstekollektivavtalet i fråga samt utgående från detta bildat uppgiftshelheter dvs. huvuduppgifter.

Vid bedömningen har dessutom ifrågavarande ämbetsverk och institutioner hörts.

Huvuduppgifterna jämte kravnivåer framgår av BILAGA 1 till protokollet.

Förfarandet i sådant fall att bedömnings- och utvecklingsgruppen i enlighet med tjänstekollektivavtalet handlägger ett ärende som gäller bedömningen av svårighetsgrad är enligt följande:

- personen fyller i sin befattningsbeskrivningsblankett: BILAGA 2
- chefen kontrollerar befattningsbeskrivningen och båda undertecknar blanketten
- chefen lägger fram ett förslag till uppgiftens kravnivå med tillämpande av bilaga 1
- ämbetsverkets ledning beslutar om huvuduppgifter och kravnivåer för tjänstemännen
- ämbetsverken sänder besluten för granskning av bedömnings- och utvecklingsgruppen som består av företrädarna för avtalsparterna
- bedömnings- och utvecklingsgruppen definierar sin egen ståndpunkt till kravnivåer för huvuduppgifterna för tjänstemännen vid ämbetsverket och underrättar justitieministeriet, och för åklagarämbetenas del Riksåklagarämbetet, om sin ståndpunkt
- justitieministeriet och för åklagarämbetenas del Riksåklagarämbetet fastställer kravnivåerna för tjänstemännens huvuduppgifter

Personens uppgifter diskuteras i det årliga utvecklingssamtalet och alltid när personens uppgifter har förändrats väsentligt.

3 § Bedömning av prestationen

Prestationen bedöms enligt skalan 1-5. I bedömningen kan också halva poäng och fjärdedelspoäng användas. Vid bedömningen av prestation som hör till den individuella lönedelen används en prestationsbedömningsblankett som bygger på Columbus-systemet (BILAGA 3).

Den individuella arbetsprestationen diskuteras vid det årliga utvecklingssamtalet mellan personen och hans eller hennes chef. Det hör till resultatstyrningssystemet att det överenskoms om individuella resultat- och utvecklingsmål i samtalen mellan personen i fråga och chefen. Bedömningen av prestation kan göras i samband med dessa samtal.

Vid fastställande av den individuella lönedelen för en nyanställd person är det fråga om en bedömning som baserar sig på personens kompetens och arbetserfarenhet samt hans eller hennes tidigare prestationer och tillgänglig information om detta. Vid bedömningen iaktas bedömningskriterierna enligt avtalet och bedömningen ska ställas i relation till bedömningspraxisen som tillämpas på den övriga personalen. Den individuella lönedelen fastställs även i dessa fall enligt tabellen över de individuella lönedelarna.

Förfarandet vid prestationsbedömningen är följande:

- den närmaste chefen lägger fram ett förslag till bedömning av personens arbetsprestation
- personen kan lägga fram sin egen bedömning av arbetsprestationen
- ämbetsverkets chef beslutar om poängsättning
- justitieministeriet och för åklagarämbetenas del Riksåklagarämbetet fastställer bedömningarna, om inte befogenhet i ärendet har tilldelats ifrågavarande ämbetsverk

För att säkerställa att enhetliga bedömningsgrunder tillämpas, att bedömningarna är riktiga och att de vars prestationer bedöms behandlas lika utarbetas en tillämpningsanvisning om skalan som används vid bedömningen. Situationen i fråga om anslag får inte påverka prestationsbedömningen.

4 § Bedömnings- och utvecklingsgrupp

Justitieministeriet tillsätter en bedömnings- och utvecklingsgrupp som har lika många representanter för arbetsgivaren och organisationer. Justitieministeriet utser de medlemmar som representerar arbetsgivaren och för dessa personliga ersättare och varje underteckningsorganisation utser sin egen representant och en ersättare för honom eller henne. Bedömnings- och utvecklingsgruppens ordförande är en representant för arbetsgivaren som är förordnad av ministeriet.

Bedömnings- och utvecklingsgruppen kan vid behov kalla sakkunniga till sina möten. När bedömningsgruppen behandlar uppgifternas svårighetsgrader skall den kalla en sakkunnig som är välförtrogen med den uppgift som bedöms.

Utöver vad som har sagts i det preciserade tjänstekollektivavtalet har bedömnings- och utvecklingsgruppen till uppgift att hjälpa justitieministeriet i att sörja för en enhetlig bedömning av uppgifternas svårighetsgrader och att utveckla bedömningssystemets funktionalitet. En meningsskiljaktighet om erfarenhetsdel, språktillägg, språkkunskapstillägg när det är fråga om tjänstemannens arbetsuppgifter som förutsättning för betalningen av tillägget eller åtgärdsarvode kan föras till bedömnings- och utvecklingsgruppen. I bedömnings- och utvecklingsgruppen granskas årligen hur det nya systemet har uppnått sitt syfte och hur konkurrenskraftiga lönerna inom avtalsområdet är i förhållande till lönenivån inom staten och på den allmänna arbetsmarknaden.

Justitieministeriet underrättas om bedömnings- och utvecklingsgruppens ståndpunkt. Om bedömnings- och utvecklingsgruppen inte har någon gemensam ståndpunkt, antecknas alla åsikter och de tillkännages justitieministeriet.

Bedömnings- och utvecklingsgruppen sammanträder på ordförandens kallelse. Ett möte skall sammankallas också när huvudavtalsparten begär det för behandlingen av ett ärende som definieras närmare.

5 § Förtroendemännens ställning

Representanterna för personalen är centrala utvecklare av arbetsgemenskapen och främjare av välbefinnandet på arbetsplatsen.

Om arbetsgivaren och förtroendemannen, som delvis har befriats från egentliga arbetsuppgifter gemensamt konstaterar att det finns anledning att omorganisera de egentliga arbetsuppgifterna på grund av förtroendemannauppdraget för den tid då förtroendemannauppdraget sköts och arrangemanget leder till att uppgifternas svårighetsgrad sjunker, höjs hans eller hennes uppgiftsrelaterade lönedel med ett tilläggsarvode som motsvarar sänkningen. Vid verkställandet av allmänna förhöjningar likställs tilläggsarvodet med den uppgiftsrelaterade lönedelen.

För de förtroendemän med vilka det har överenskommits att mindre än hälften av arbetstiden går åt till skötandet av förtroendemannauppdraget, bedöms den individuella prestationen utifrån hur han eller hon klarar av sina egentliga arbetsuppgifter.

Har det överenskommits att över hälften av arbetstiden går åt till skötandet av förtroendemannauppdraget, bedöms den individuella prestationen utifrån den information om tjänstemannens förmåga att klara av sina uppgifter som finns till förfogande enligt 5 § 2 mom. i det preciserande tjänstekollektivavtalet.

6 § Utbildning

Justitieministeriet har till uppgift att sörja för att personalen och cheferna blir insatta i det nya systemet innan det införs och också efter det skall ministeriet genom ständig utbildning och handledning sörja för att cheferna har tillräcklig förmåga att tillämpa det nya systemet enligt dess mål och principer.

7 § Giltighet

Detta underteckningsprotokoll gäller från och med den 1 oktober 2026 och gäller så som det preciserande tjänstekollektivavtal som nämns i 1 § i detta protokoll.

Detta underteckningsprotokoll gäller inte som tjänstekollektivavtal, men det uttrycker parternas enhälliga uppfattning om de saker som tas upp i det.

Helsingfors den 8 juli 2026

Justitieministeriet

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf.

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Fackförbundet Pro rf.

BILAGA 1	huvuduppgifter fr.o.m. 1.10.2026
BILAGA 2	befattningsbeskrivningsblankett
BILAGA 3	handbok 24.8.1998, blankett för bedömning av den individuella prestationen