Preciserande tjänstekollektivavtal gällande lönen för offentliga rättsbiträden. Avtalet uppgjordes **den 17 juli 2026** mellan justitieministeriet och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf.

1 § Avtalets syften

Detta avtal har ingåtts med stöd av statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2025-2028 av den 7 maj 2025 samt finansministeriets förhandlings- och avtalsföreskrifter för avtalsperioden 2025-2028 av den 16 juni 2025 (VN/13532/2025).

Detta avtal ersätter det preciserande tjänstekollektivavtalet om lönen för offentliga rättsbiträden som ingicks den 4 mars 2024 jämte senare ändringar.

I fråga om förhållandet mellan den allmänna förhöjningen och ämbetsverkspotten beslutade avtalsparterna att den allmänna förhöjningen är 1,1 % och ämbetsverkspotten 1,9 % den 1 oktober 2026.

Ämbetsverkspotten som används för kravnivåerna avseende ledande offentliga rättshjälpare under perioden 1.10–31.12.2026 betalas ut som en engångsersättning för nivå O2. Till dem som under perioden 1.10–31.12.2026 har en uppgift på den nya nivån O2 vid Rättstjänstverket betalas en engångsersättning i samband med löneutbetalningen i december 2026. Ersättningen betalas i förhållande till anställningsförhållandets giltighetstid. Den maximala engångsersättningen per person för hela perioden 1.10–31.12.2026 är 80,61 euro.

Tillämpningsanvisning: Det totala beloppet av engångsersättningen per person beräknas per dag (80,61 euro / 92 x dagar i anställningsförhållandet).

Avtalet syftar till en rättvis avlöning och ett rättvist avlöningssystem som grundar sig på arbetsuppgifternas 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 de stöder personalens utveckling samt utvecklar och förbättrar chefsarbetet och ledarskapet.

2 § Avtalets tillämpningsområde

Avtalet tillämpas på rättshjälpsbyråernas ledande offentliga rättsbiträden och offentliga rättsbiträden (nedan rättsbiträden).

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

Avlöningen utgörs av en uppgiftsrelaterad lönedel, som grundar sig på uppgiftens svårighetsgrad, och en individuell lönedel samt en erfarenhetsdel, ett språktillägg och ett språkkunskapstillägg. Om garantilönen har avtalats i § 9.

4 § Uppgiftsrelaterad lönedel

Den uppgiftsrelaterade lönedelen bestäms utifrån uppgifternas kravnivå. Svårighetsgraden bedöms enligt faktorerna arbetets art, ansvar och lösningar, självständighet, växelverkan, yrkesinsikter och erfarenhet, arbetsmiljö samt hur påverkande uppgiften är. En tabell över den uppgiftsrelaterade lönedelen utgör 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 svårighetsgrad grundar sig på en befattningsbeskrivning och på det bedömningssystem som tillämpas för rättsbiträdenas del.

Uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå diskuteras vid årliga utvecklingssamtal mellan en anställd och hans eller hennes chef. Chefen framlägger ett förslag utifrån den bedömning som han eller hon gjort.

Arbetsgivaren fastställer bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad och kravnivå samt de uppgiftsrelaterade 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 ett bedömningsförfarande kan i det fallet tas av den berörda personen själv eller av den förtroendeman som företräder honom eller henne.

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 hålls oförändrad. Arbetsgivaren eller den berörda personen själv eller den förtroendeman 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

5 § Individuell lönedel

Den individuella lönedelen bestäms utifrån tjänstemannens prestationsnivå. Arbetsprestationen bedöms enligt faktorerna resultatrikhet, samarbetskunskaper, fackkunskap samt ansvarskänsla. Den individuella lönedelens maximibelopp är 45 procent av den uppgiftsrelaterade lönen. En tabell över den individuella lönedelen ingår i bilaga 2.

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

Den individuella arbetsprestationen diskuteras i det årliga utvecklingssamtalet mellan personen och hans eller hennes chef. Prestationsbedömningen avser personens förmåga att sköta sina uppgifter och nå de mål som har ställts upp för honom eller henne. Chefen framlägger ett förslag till bedömning av arbetsprestationen utifrån den utvärdering som han eller hon 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 ett bedömningsförfarande kan i det fallet tas av den berörda personen själv eller av den förtroendeman som företräder honom eller henne.

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 eller hennes förmåga att sköta sina uppgifter tidigare. Prestationsnivån bedöms 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 förbättrar 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 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 frånvaron har varat hälften av bedömningsperioden eller längre ska den individuella lönedelen betalas enligt den prestationsnivå som bedöms motsvara personens behörighet, arbetserfarenhet och prestation.

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 den tredje bedömningen visar att prestationsnivån inte har återställts, ska den individuella lönedelen justeras så att den motsvarar den tredje bedömningen. Den individuella lönedelen ska dock inte justeras om det vid de båda bedömningar som avses i det föregående momentet kan anses att den sänkta prestationsnivån beror på ledighet som beviljats på grund av ett barns födelse eller vård av barn.

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.

Lönefaktorkod: YK 02627

6 § Erfarenhetsdel

Till tjänstemannen betalas erfarenhetsdel på basis av arbetserfarenhet enligt följande

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

Som arbetserfarenhet godkänns efter en avlagd examen fullgörandet av heltidstjänst vid justitie- och häradsförvaltningen och annan tjänstgöring hos staten, kommunen, annat offentligt samfund eller privat arbetsgivare eller som advokat 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

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 hans eller hennes 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 nämnd tjänsteman som utmärkt (tidigare fullständigt) behärskar båda inhemska språken (SRF 481/2003) kan betalas som språktillägg 80 euro per månad.

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

Lönefaktorkod: 02787

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

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: 02071

9 § Garantilön

En person, som då lönesystemet infördes (den 1 januari 2006) hade ett fast anställningsförhållande vid ämbetsverket, har rätt till garantilön i euro. Rätten till garantilön består så länge tjänstemannen från och med införandet av det nya systemet utan avbrott är fast anställd som rättsbiträde vid ämbetsverket som hör till avtalets tillämpningsområde. Garantilönen betalas för den tid under vilken den är högre än den lön som grundar sig på lönesystemet enligt detta avtal.

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

Garantilönens belopp motsvarar månadslönen enligt det gamla systemets vid tidpunkten för införandet av det nya systemet. Om en person vid tidpunkten för införandet av det nya systemet har haft ett tidsbundet anställningsförhållande med högre lön än i det fasta anställningsförhållandet, fastställs garantilönen enligt lönen för det fasta anställningsförhållandet vid den tidpunkt då det nya systemet infördes, när personen återgår till det gamla anställningsförhållandet.

Om en person mellan den 1 december 2005 och den 1 januari 2007 skulle ha blivit berättigad till ett nytt ålderstillägg, höjs hans eller hennes garantilön med motsvarande belopp räknat från den tidpunkt som han eller hon enligt det gamla systemet skulle ha blivit berättigad till det, dock tidigast från och med den 1 januari 2006.

En person, som har varit ett tidsbundet anställningsförhållande då det nya systemet införs, har under den avtalade tidsperioden också rätt till garantilön. Rätten till garantilön kvarstår även efter det, så länge som personen utan avbrott är anställd som rättsbiträde vid ämbetsverket som hör till avtalets tillämpningsområde i ett sådant anställningsförhållande vars arbetsuppgifter har minst samma kravnivå som hans eller hennes arbetsuppgifter vid tidpunkten för införande av det nya systemet. Om personen utnämns till tjänsteman med fast anställningsförhållande, iakttas vad som bestäms i den andra meningen i mom. Ett kort, högst 30 dagars avbrott i varandra följande tidsbundna anställningsförhållanden med likadana uppgifter leder inte till att rätten till garantilön upphör.

Garantilönen justeras med de allmänna förhöjningar som överenskoms på centralnivå. Ett generellt påslag fastställs utifrån en persons lön enligt det nya lönesystemet, om förhöjningen därigenom är större.

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 eller hennes fasta anställningsförhållande vid tidpunkten för införande av det nya systemet, sjunker garantilönen med motsvarande belopp.

Lönefaktorkod: YK 02642

10 § 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 uppgiftsrelaterade 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 personalen inom 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 2 mom. rätt att få information om uppgiftsbeskrivningar, 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 för de personers del som han eller hon företräder. 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 2 mom. 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 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, skall kraven på datasekretess iakttas. Informationen lämnas utan särskild begäran och avgiftsfritt.

11 § Avgörande 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 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 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 honom eller henne 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.

12 § 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 § 11 mom. 2.

13 § 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.

14 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 oktober 2026 och gäller till den 29 februari 2028. 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 2025-2028 uppsägs samtidigt detta preciserande tjänstekollektivavtal.

15 § Underteckningsar

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar, ett för båda avtalsparten.

Helsingfors den 17 juli 2026

Justitieministeriet

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf.

BILAGOR

Bilaga 1 uppgiftsrelaterad lönedel 1.10.-31.12.2026 och fr.o.m. 1.1.2027
Bilaga 2 individuell lönedel

BILAGA 1

Uppgiftsrelaterad lönedel 1.10.-31.12.2026

Kravnivå	Uppgiftsrelaterad lön (grundlön) euro/månad
O 1	**3500**
O 2	**4174,82**
O 3	**4366,49**
O 4	**4734,94**
O 5	**5386,85**
O 6	**5788,25**

Tabellen innehåller allmänna höjningen med 1,1 % fr.o.m. 1.10.2026

Uppgiftsrelaterad lönedel fr.o.m. 1.1.2027

Kravnivå	Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka) €/kk
O 1	**3500**
O 2	**4174,82**
O 3	**4366,49**
O 4	**4734,94**
O 5	**5788,25**

BILAGA 2

Individuell lönedel:

Prestationspoäng	Prestationsnivå	Individuell lönedel (procent av den uppgiftsrelaterade lönedelen)
0 - 4,9	**1**	**0**
5 - 5,9	**2**	**7,5**
6 - 6,9	**3**	**10,0**
7 - 7,9	**4**	**12,5**
8 - 8,9	**5**	**15,0**
9 - 9,9	**6**	**17,5**
10 - 10,9	**7**	**20,0**
11 - 11,9	**8**	**22,5**
12 - 12,9	**9**	**25,0**
13 - 13,9	**10**	**27,5**
14 - 14,9	**11**	**30,0**
15 - 15,9	**12**	**32,5**
16 - 16,9	**13**	**35,0**
17 - 17,9	**14**	**37,5**
18 - 18,9	**15**	**40,0**
19 - 19,9	**16**	**42,5**
20	**17**	**45,0**