

Förhandlingsresultat 9.2.2018**STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL FÖR
AVTALSPERIODEN 2018–2020****§ 1
Avtalsperiod**

Avtalsperioden för detta avtal löper från och med den 1 februari 2018 till och med den 31 mars 2020.

**§ 2
Tillämpningsområde**

Detta avtal tillämpas på anställningsvillkoren för tjänstemän och arbetstagare vid statens ämbetsverk, om inte något annat föreskrivs, bestäms eller avtalas.

En särskild överenskommelse om iakttagandet av detta avtal kan träffas inom de kollektivavtalsområden där man har kommit överens om att arbetskollektivavtalets lönegrunder och andra anställningsvillkor helt eller till största delen ska bestämmas på något annat sätt än enligt statens allmänna kollektivavtalsbestämmelser.

**§ 3
Övriga tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå**

Utöver detta avtal har, för den avtalsperiod som avses i § 1, statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal och statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider, semestrar och ersättning för resekostnader förnyats på central nivå, med de ändringar som framgår av dessa avtal.

**§ 4
Förnyande på central nivå av tjänste- och arbetskollektivavtalen för ämbetsverken**

Genom detta tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå förnyas de tjänste- och arbetskollektivavtal för enskilda avtalsområden som gällde under avtalsperioden och som löpte ut den 31 januari 2018. De avtal som har förnyats på detta sätt har samma rättsverkningar som de skulle ha haft om avtalen hade förnyats på lokal nivå.

**§ 5
Generella höjningar**

Från och med den 1 april 2018 höjs lönerna med en generell höjning på 1,00 procent och från och med den 1 april 2019 med en generell höjning på 1,1 procent, dock med minst 24 euro.

Tabeller för uppgiftsrelaterade lönedelar (motsv.) och motsvarande samt individuella lönedelar, erfarenhetsdelar och andra lönedelar som bestäms i förhållande till tabellönesättningen granskas på ett sätt som motsvarar den generella lönehöjningen.

§ 6

Engångspott som baserar sig på effektivitet

Till tjänsteman och arbetstagare vars anställningsförhållande har inletts senast den 3 september 2018 och pågått utan avbrott till den 18 november 2018 betalas i samband med löneutbetalningen i januari 2019 en separat engångspott. Engångspotten uppgår till 9,2 procent av månadslönen enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet. (YK 06000)

Ingen engångspott betalas om tjänstemannen eller arbetstagaren inte har fått lön en enda dag under tidsperioden i fråga. Om tjänstemannen eller arbetstagaren under den tid som avses i 1 mom. arbetade deltid, fastställs engångspottens belopp enligt den deltidsprocent som gällde den 18 november 2018.

Betalningen av engångspotten baserar sig på genomförandet av åtgärder för att främja en effektiv verksamhet inom ämbetsverken och förbättra ämbetsverkens produktivitet under 2018 och 2019. Vid ämbetsverken bereds och genomförs förändringar och åtgärder för att främja effektiviteten i samverkan med representanter för personalen. För att nå effektivitetsmålen är det viktigt att utnyttja personalens kompetens i så hög grad som möjligt. Främjandet av en effektiv verksamhet berör alla anställda inom statsförvaltningen. Man följer också hur effektiviteten framskrider och rapporterar om detta på det sätt som begärs.

§ 7

Ämbetsverkspotter

1. Varje avtalsbransch ska fördela en ämbetsverkspott på 0,60 procent från och med den 1 juni 2018 och en ämbetspott på 0,75 procent från och med den 1 april 2019.

2. Potterna ska användas så att lönerna främjar effektiviteten inom statsförvaltningen och dess verksamhetsenheter, förbättrar konkurrenskraften när det gäller att få och hålla kvar kunnig personal samt förbättrar lönejämställdheten mellan kvinnor och män.

3. Potterna används i första hand och huvudsakligen till att utveckla statens lönesystem enligt målen i 2 mom. Fördelningen av potter sker på det sätt som fastställts i 4 mom., men potterna kan också fördelas på annat sätt som främjar målen. Potterna ska dock inte utan motiverad orsak fördelas i form av en generell höjning eller annan höjning som ges till alla. Den allmänt sporrande effekten av lönesystemet bör bevaras.

4. Då potterna används för att utveckla statens lönesystem riktas de i synnerhet till de strukturella åtgärder för statens lönesystem som avses i punkterna a och b.

a) Utvecklingen av den uppgiftsrelaterade lönedelen används för att gradera uppgifternas svårighetsgrad och de uppgiftsrelaterade lönedelarna på ett sporrande och konsekvent sätt samt för att lönedelen bättre ska reagera på förändringar i svårighetsgraden.

b) Den individuella lönedelen utvecklas så att lönedelen är tillräckligt stor samt graderas så att den sporrar till en god prestation och till att förbättra prestationen. Den individuella lönedelens belopp och tabellerna för den individuella lönedelen ändras och höjs enligt detta.

5. Statens lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om att vidta utvecklingsåtgärder stegvis genom att förfarandet med en övergångsperiod tillämpas och finansieringen täcks med ämbetsverkspotter och eventuella senare potter som fördelas på lokal nivå så att tidpunkten då de olika faserna genomförs och potterna används kopplas samman med de ekonomiska effekterna.

6. Potterna kan också användas för att finansiera resultatpremiesystem. Potterna kan användas för avtalsområdesspecifika effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang om vilka förhandlas på ämbetsverksnivå och om vilka det finns närmare bestämmelser i § 12 i underteckningsprotokollet.

7. Innan de andra användningssätt som anges i denna paragraf tillämpas ska potterna dock alltid användas till finansieringen av det stegvisa införandet av statens lönesystem eller utvecklandet av statens lönesystem (för att täcka den s.k. växeln) enligt vad som har överenskommit i de tidigare avtalen om införande eller utvecklande av statens lönesystem.

§ 8

Förhandlingsföreskrifter gällande ämbetsverkspotter

För att fördela en ämbetsverkspott genom preciserade tjänste- och arbetskollektivavtal förhandlas mellan förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter och arbetskollektivavtalsämbetsverken samt vederbörande personalorganisationer.

Förhandlingar om en pott som fördelas från och med den 1 juni 2018 ska föras före den 15 maj 2018 och förhandlingar om en pott som ska fördelas från och med den 1 april 2019 ska föras före den 15 mars 2019. Tidsfristen för förhandlingarna kan genom ett för nämnda parter gemensamt protokoll av motiverad orsak avtalas att flyttas till ett senare skede, dock högst två kalendermånader senare.

Om förhandlingarna inte leder till ett tjänste- och arbetskollektivavtal om fördelningen av ämbetsverkspotten inom den tidsfrist som nämns i 2 mom., fördelas potterna i form av en procentuell generell höjning.

§ 9

Ämbetsverkspotter för vissa fusionerade ämbetsverk

I fråga om Konkurrens- och konsumentverket, Naturresursinstitutet, Statens center för informations- och kommunikationsteknik Valtori och Utbildningsstyrelsen har ämbetsverkspotterna för varje avtal om statens lönesystem bundits till finansieringen av kostnaderna på det sätt som avtalats om finansieringen av avtal om statens lönesystem som ingås vid vissa organisationsförändringar i § 6 i det tjänste- och arbetskollektivavtal som ingicks den 9 januari 2018.

Vad gäller finansiering av avtal om statens lönesystem för Livsmedelsverket och Trafik- och kommunikationsverket som inrättas från och med början av 2019 förs fram till slutet av mars 2018 förhandlingar mellan parter på central nivå med målet att reservera ämbetsverkspotterna för 2018 och

2019 för de ämbetsverk vars verksamhet upphör (Evira, Landsbygdsverket och för den förflyttade personalens del Lantmäteriverket samt Trafi Kommunikationsverket) för finansieringen av fusionsavtal om statens lönesystem. Om man om finansieringen avtalar på motsvarande sätt som i 1 mom. nämnda avtal, har man förberett sig för arbetsgivarens tilläggsandel i det här avtalet. Om det inte sluts ett ovan nämnt avtal om finansiering mellan parterna på central nivå, avtalar ämbetsverken i fråga om fördelningen av ämbetsverkspotten för 2018. Den tidsfrist för förhandlingarna som avtalats ovan i § 8 mom. 2 kan då genom ett för parterna vid dessa ämbetsverk gemensamt protokoll avtalas att flyttas till ett senare skede, dock högst två kalendermånader senare.

§ 10

Beredningen av lönesystemen vid kommande organisationsförändringar

Vid kommande organisationsförändringar ska beredningen av statens lönesystem för det nya ämbetsverket inledas mellan respektive arbetsgivarmyndigheter och löntagarorganisationer som en del av de övriga förberedelserna inför omställningen så snart som möjligt efter det att organisationsförändringen har slagits fast på regeringsnivå.

Beredningen av statens lönesystem och de förhandlings- och avtalsprocesser som har anknytning till den ordnas och förläggs tidsmässigt så att ett förhandlingsresultat kan nås om ett avtal om statens lönesystem innan organisationsförändringen träder i kraft. Avtalsparterna ska överväga om de kan sluta ett avtal redan innan organisationsförändringen träder i kraft eller om förhandlingsresultatet ska utarbetas till ett avtal med tillämpning av den s.k. lantmäteriklausulen under de första månaderna av det nya ämbetsverkets verksamhet. Avsikten är att man i bägge fall vid behov ska komma överens om att statens nya lönesystem tillämpas retroaktivt.

I syfte att säkerställa att beredningen av statens lönesystem sker på ett tillräckligt tidigt stadium ska man i början av beredningen av lönesystemet för det nya ämbetsverket i stället för att granska alla tänkbara alternativ överväga om något av de statliga lönesystem som tillämpas vid de ämbetsverk som läggs ned kan tas som grund för utvecklandet av ett statligt lönesystem för det nya ämbetsverket. Detta alternativ ska övervägas i första hand.

§ 11

Bestämmelser om överenskommelser på ämbetsverksnivå och lokal nivå genom tjänste- och arbetskollektivavtal

I fråga om förhandlings- och avtalsverksamhet på ämbetsverksnivå iakttas principen om kontinuerliga förhandlingar, enligt vilken parterna under avtalsperioden på ett ändamålsenligt sätt kan granska behoven av att utveckla avtalen och förhandla om dem. Detta avtal anger förutsättningarna och ramen för överenskommelser genom tjänste- och arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå och lokal nivå.

Bestämmelser om överenskommelser genom tjänste- och arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå och lokal nivå finns också i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal och i andra tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå.

Genom de preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter och de arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk kan det avtalas om ärenden för

vilka avtalsmöjligheten anges i ett avtal på central nivå eller grundar sig direkt på en bestämmelse i lag och de förhandlingsföreskrifter som behövs har utfärdats.

Sålunda kan man i fråga om löne- och andra anställningsvillkor förhandla och avtala i synnerhet om samma ärenden som det har avtalats om tidigare genom tjänste- och arbetskollektivavtal för respektive avtalsområde. Centrala mål för sådana avtal är utveckling av statens lönesystem samt arbetstidslösningar som omfattas av förhandlingarna på ämbetsverksnivå och främjar en effektiv verksamhet.

Statens lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om att vidta utvecklingsåtgärder stegvis genom att förfarandet med en övergångsperiod tillämpas och finansieringen täcks med senare ämbetsverkspotter (motsv.) så att tidpunkten då de olika faserna genomförs och pottorna används kopplas samman med de ekonomiska effekterna.

Ämbetsverkens preciserande tjänstekollektivavtal och arbetskollektivavtal får inte ingås så att avtalen orsakar staten merkostnader. Finansieringen av tjänste- och arbetskollektivavtalen täcks med lokala avtalspotter för respektive avtalsområde.

Bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd och sjukledighets- och moderskapsledighetsförmåner får inte frångås genom de preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter eller de arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk.

§ 12

Lönepolitiken vid den praktiska tillämpningen av statens lönesystem

Inom statens lönesystem baserar sig lönen på uppgifternas svårighetsgrad och på den individuella arbetsinsatsen. Lönepolitiken enligt statens lönesystem är avsedd att vara sporrande och rättvis på ett sätt som främjar en effektiv verksamhet. Syftet är att sporra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sina prestationer, och även i övrigt stödja personalens utveckling samt utveckla chefsarbetet, förbättra ledarskapet och förmågan att konkurrera som arbetsgivare.

För att personalpolitiken ska vara sporrande är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa sätt. Detta gör man genom att enligt situationen och för att stödja en effektiv verksamhet ge de anställda möjligheter att få mer krävande uppgifter eller åtminstone lika krävande uppgifter som för närvarande. Anslagssituationen inom avtalsområdet får inte påverka bedömningen av den individuella arbetsinsatsen.

För att beakta de ovannämnda grunderna och målen och på grund av den allmänt sporrande effekten av lönesystemet betonar parterna på central nivå att tjänstemän och arbetstagare på grundval av och i enlighet med avtal om statens lönesystem har rätt till lön enligt statens lönesystem och att arbetsgivaren, i enlighet med avtalen och enligt de bestämmelser om att trygga lönenivån som ingår i dem, även har möjlighet att ändra lönen när krav- och prestationsnivån sjunker.

§ 13

Förlängning av arbetstiden i fråga om vissa tjänstemän inom justitieförvaltningen

Parterna avtalade den 11 augusti 2016 på grundval av § 8 mom. 3 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2017–2018 om att den årliga arbetstiden ska förlängas med 24 timmar för domare och jurister vid domstolarna, allmänna rättsbiträden, stämningsmän, häradsutmätningsmän, utmätningsmän och åklagare.

I en arbetsgrupp under justitieministeriets ledning utreds tillsammans med parter på ämbetsverksnivå som företräder tjänstemännen i fråga före den 1 augusti 2018 i vilka uppgifter eller vid vilka enheter den årliga arbetstiden för tjänstemännen i fråga är lika lång eller längre än inom statsförvaltningen i allmänhet. Likaså utreds om den årliga arbetstiden i någon uppgift eller vid någon enhet på det sätt som nämns ovan redan har förlängts genom arbetsgivarens åtgärder från och med 2017. Om utredningen visar att arbetstiderna eller arbetsmängden inte har utökats på ovan avsedda sätt, ska den förlängning av arbetstiden för dessa tjänstemän som avses i det första momentet genomföras antingen i form av en utökning av arbetsmängden eller i form av deltagande i en utbildning som arbetsgivaren har ordnat eller godkänt.

§ 14

Resekostnadsersättningar

Bestämmelserna om resekostnadsersättningar ändras den 1 januari 2019 och den 1 januari 2020 enligt tidigare praxis.

§ 15

Underteckningsprotokoll

Bestämmelserna i underteckningsprotokollet till detta avtal gäller som tjänste- och arbetskollektivavtal i fråga om ärenden om vilka avtal kan ingås.

§ 16

Arbetsfred

Systemet med tjänstekollektivavtal

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 den i föregående mom. nämnda förpliktelsen till arbetsfred 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.

Systemet med arbetskollektivavtal

Medan detta kollektivavtal är i kraft får man inte vidta strejk, lockout eller någon annan jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller dess bilagor eller syftar till en ändring av detta avtal eller dess bilagor.

§ 17
Avtalets giltighet

Detta avtal gäller till den 31 mars 2020. Därefter fortsätter avtalsperioden ett år i sänder, om inte avtalet sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningssårets utgång.

Enligt bestämmelserna i ämbetsverkens preciserande tjänstekollektivavtal och i arbetskollektivavtalen sägs också de avtalen upp vid en uppsägning av detta avtal.

Helsingfors den xx xx 2018

FINANSMINISTERIET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU
RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

LÖNTAGARORGANISATIONEN PARDIA RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL AV DEN XX FEBRUARI 2018 FÖR AVTALSPERIODEN 2018–2020

§ 1

Åtgärder för att främja arbetshälsan vid ämbetsverken

Den föränderliga verksamhetsmiljön och digitaliseringen påverkar ämbetsverkens kunskapsbehov. Personalens kunskaper utvecklas och stärks genom strategisk ledning av personalresurserna. Parterna anser att det är viktigt att utnyttja bland annat de verksamhetsmodeller som skapas genom projektet Arbetsliv 2020 samt de möjligheter som livslångt lärande ger. Genom dessa kan man förbättra produktiviteten och effektiviteten i ämbetsverkens verksamhet samt sporra personalen att orka då strukturerna i arbetslivet förändras.

Arbetsmarknadens parter utfärdade den 18 december 2017 det offentliga uttalandet ”Varje trakasserifall är ett fall för mycket”. I det här sammanhanget uppmanar avtalsparterna ämbetsverken att fästa särskild uppmärksamhet vid förebyggandet av trakasserier och osakligt beteende.

Parterna anser att det är viktigt att bereda omställningsskyddet för statens anställda i samarbete med huvudavtalsorganisationerna.

§ 2

Utvecklingssamtal

Varje tjänsteman och arbetstagare har rätt till årliga utvecklingssamtal som en del av ett gott ledarskap och ett gott chefsarbete.

Parterna rekommenderar att det i samband med utvecklingssamtal och andra samarbetssamtal fästs särskilt uppmärksamhet vid hela personalens kompetensbehov, möjligheter att utvecklas i sina uppgifter och förutsägbara förändringar i ämbetsverkets verksamhet.

När det gäller äldre anställda bör man senast fem år före den beräknade pensioneringen eller när de har fyllt 58 år vid utvecklingssamtalen också diskutera åtgärder som stöder en förlängning av tiden i arbetslivet. Utifrån de åtgärder som har kommit upp vid utvecklingssamtalet kan det vid behov utarbetas en individuell modell för hur man ska gå till väga (arbetslivsplan) som beaktar utvecklingsbehov i anslutning till arbetet (arbetsuppgifter, arbetsförhållanden, arbetstider m.m.) och en fortsättning i arbetslivet samt kompetensöverföring.

§ 3

Researbetsgruppen

Researbetsgruppen har i uppdrag att under avtalsperioden förbereda och förhandla om de årliga justeringarna av ersättningarna för resekostnader. Dessutom framför arbetsgruppen förslag på hur statens resereglemente kan ändras så att det svarar mot dagens flexibla verksamhet. Ett centralt mål är en process för val av resesätt som tar mindre tid än i nuläget och en verksamhet som ändå är kostnadseffektiv inom dagens fält av ämbetsverk där det skapas många nätverk.

Arbetsgruppens mandat löper från och med den 1 februari 2018 till och med den 31 mars 2020.

§ 4

Statistikarbetsgruppen

Statistikarbetsgruppen fortsätter sin verksamhet genom att i enlighet med sitt permanenta årliga uppdrag följa löne-, inkomst- och kostnadsutvecklingen på arbetsmarknaden samt de statliga lönta-garnas köpkraft och lönenivå och dess utveckling inklusive löneglidning. Dessutom följer statistik-arbetsgruppen hur utlämnandet av uppgifter enligt § 12 i förtroendemannaavtalet genomförs vid ämbetsverken och tillhandahåller vid behov anvisningar och gemensam utbildning för att utveckla statistiksamarbetet. Statistikarbetsgruppen granskar behovet av att uppdatera bestämmelsen om fi-nansministeriets förhandlingsmyndighets/ämbetsverks statistiksamarbete och gör vid behov nöd-vändiga ändringar.

Statistikarbetsgruppens mandat löper från och med den 1 februari 2018 till och med den 31 mars 2020.

§ 5

Utvecklingsgruppen för statens lönesystem

Parterna fortsätter arbetet för att utveckla statens lönesystem utifrån det arbete som arbetsgruppen för statens lönesystem utfört under föregående avtalsperiod. Målet är att komma överens om ett lö-nesystem som kan tillämpas inom hela statsförvaltningen. Syftet med det förnyade gemensamma statliga lönesystemet är i synnerhet att svara mot de krav som effektiviteten, det föränderliga arbets-livet, personalens rörlighet och de förändringar som sker i ämbetsverksstrukturen medför. Det är också meningen att det nya lönesystemet ska utveckla ämbetsverkens möjligheter till en effektiv ledning och verksamhet som främjar effektiviteten, sporra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sina arbetsprestationer samt möjliggöra en rättvis och sporrande avlöning av personalen.

Arbetsgruppens mandat löper från och med den 1 februari 2018 till och med den 31 mars 2020.

§ 6

Arbetstidsarbetsgruppen

Arbetstidsarbetsgruppen fortsätter sitt arbete med att behandla ärenden som berör arbetstider. Ar-betstidsarbetsgruppen har i uppdrag att före den 1 maj 2018 utreda på vilka villkor och genom vilka förfaranden arbetsgivaren har rätt att förlägga arbetstid så att den avviker från ämbetsverkets öppet-tider samt så att man i arrangemangen kan beakta personalens behov och önskemål samt frivillighet. En särskild uppgift som arbetsgruppen har under avtalsperioden är att utreda att vilotiderna tillgodo-ses vid ämbetsverken, bland annat i samband med resande på fritiden under tjänsteresor. Utifrån ut-redningen bereder arbetsgruppen vid behov tilläggsanvisningar för att främja personalens ork i arbe-tet och återhämtning efter skift. Arbetsgruppen behandlar också andra arbetstidsrelaterade ärenden som lyfts fram under avtalsperioden.

Arbetsgruppens mandat löper från och med den 1 februari 2018 till och med den 31 mars 2020.

§ 7

Vissa tekniska justeringar av avtalsbestämmelserna

Till följd av ändringar i lagstiftningen har det gjorts vissa tekniska ändringar i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Ändringarna ändrar inte på innehållet i eller tolkningen av avtalet.

§ 8

Generell höjning av lönerna och tilläggen i euro

Tjänstemäns och arbetstagares fastställda eller avtalade månadslöner i euro och timavlönade tjänstemäns och arbetstagares timlöner justeras den 1 april 2018 med 1,00 procent och den 1 april 2019 med 1,1 procent, dock med minst 30 euro.

De lönetillägg och tilläggsarvoden i euro som enligt tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller sedan tidigare eller enligt vedertagen praxis ska justeras genom generella höjningar höjs den 1 april 2018 med 1,00 procent och den 1 april 2019 med 1,1 procent.

§ 9

Arvoden till personalföreträdare

Månadslönerna för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i heltids- eller bisyssla höjs den 1 april 2018 med 4,00 procent och månadsarvodets minimibelopp till 80 euro.

§ 10

Lönen i praktikuppgifter

Lönen för statsanställda i praktikuppgifter bestäms särskilt

§ 11

Vissa bestämmelser för tryggnad av lönenivån

Bestämmelser för tryggnaden av lönenivån i olika situationer finns som bilaga till detta underteckningsprotokoll.

§ 12

Effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang och arbetstidslösningar samt arbetstidsbanker vid ämbetsverken

Ämbetsverken ska se över sina egna avtalsbestämmelser om arbetstiderna och sina arbetstidsarrangemang i syfte att nå arbetstidslösningar som främjar en effektiv verksamhet. Genom dessa arbetstidslösningar förläggs och inriktas arbetstiden på det sätt som verksamheten och personalstrategin förutsätter. Arbetet ska inriktas enligt verksamhetens prioriteringar så att det anpassas till att

möta sådana förutsägbara eller oväntade variationer i arbetsmängden som beror på t.ex. säsongsvariationer och belastningstoppar, servicebehov eller andra krav som gäller tidtabellerna. Målet är en effektivare användning av arbetstiden med hjälp av flexibla arbetstidsarrangemang som grundar sig på verksamheten.

Arbetstidsarrangemangen och arbetstidslösningarna kan t.ex. hänföra sig till införandet av arrangemang för utjämning av arbetstiden, arbetspass och förläggningen av dem, tillämpningen av olika arbetstidsformer samt uppluckring och upphävande av beredskapsarrangemang. Dessa lösningar kan genomföras med hjälp av arbetstidsarrangemang i enlighet med samarbetsförfarandet. Arbetstidslösningar som förutsätter ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalet ska genomföras under de förutsättningar och inom de ramar som anges för avtal på ämbetsverksnivå i § 11 i avtalet, i tjänste- och arbetskollektivavtalet om arbetstider och i arbetstidslagen.

Parterna på central nivå har som gemensamt mål att främja användningen av arbetstidsbanker vid ämbetsverken. Ämbetsverksparterna ska utreda möjligheterna att använda arbetstidsbanker och förhandla om hur de kan införas.

§ 13

Kostnader för köp av tjänstedräkt

Trots vad som föreskrivs i § 4 i förordningen om statens uniformsbidrag (850/1969) ska arbetsgivaren svara för kostnaderna för köp av tjänstedräkter för sina anställda till fullt belopp.

§ 14

Nivåbeskrivningar vid bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad

Inom de avtalsområden med ett statligt lönesystem där man inte sedan tidigare som en del av avtalet, till stöd för en tydlig tillämpning av systemet för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, har nivåbeskrivningar i ord av uppgifterna på de olika kravnivåerna eller någon annan enkel karakterisering av svårighetsgraden som tjänar samma syfte, ska parterna på ämbetsverksnivå gemensamt undersöka möjligheten att införa sådana beskrivningar eller karakteriseringar samt sträva efter att bereda och förhandla om ändringar som behöver göras i avtalshandlingarna till följd av detta.

Vid beredningen och förhandlingarna ska särskild vikt fästas vid att nivåbeskrivningarna och bedömningen av nivåernas svårighetsgrad stämmer överens med avtalsområdets system för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och baserar sig på att parternas, förtroendemännens och bedömningsgruppens tillgång till information och möjligheter att påverka inte får försämrats på grund av ändringen. Behövliga bestämmelser om detta ska införas i avtalshandlingarna.

§ 15

Uppföljning av gamla löner

I de avtal om statens lönesystem som under de senaste åren har ingåtts vid fusionerade ämbetsverk finns det bestämmelser om tryggnad av lönen (s.k. gamla löner) med stöd av vilka en del av de anställda betalas en högre lön än lönen enligt statens lönesystem.

Avtalen om statens lönesystem för dessa ämbetsverk och för de ämbetsverk som inrättas i fortsättningen ska innehålla bestämmelser om uppföljning och utveckling av statens lönesystem. I samband med denna uppföljning ska man även följa och granska utvecklingen av de gamla löner som avses i mom. 1 och av antalet sådana löntagare samt orsakerna till utvecklingen. Vid denna granskning uppmärksammas dels den lönemässiga ställningen för dem som får gammal lön och utvecklingen av denna ställning, dels mer generellt hur löneutvecklingen vid ett ämbetsverk påverkas när gamla löner inte längre betalas.

§ 16

Den individuella lönedelen för nyanställda vid ämbetsverk

I modellavtalet från 2003 sägs det att när en ny person anställs vid ett ämbetsverk betalas den individuella lönedelen till en början enligt den prestationsnivå som enligt arbetsgivarens bedömning motsvarar personens kompetens och arbetserfarenhet samt hans eller hennes förmåga att sköta sina uppgifter tidigare. Prestationsnivån bedöms senast sex månader efter att anställningsförhållandet har inletts, och den individuella lönedelen fastställs då enligt prestationsnivån. Motsvarande bestämmelse finns i regel i ämbetsverkens avtal om statens lönesystem.

Parterna understryker att det vid tillämpningen av en sådan bestämmelse handlar om en faktisk bedömning som grundar sig på personens kompetens, kunskaper, arbetserfarenhet och tidigare prestationer samt på uppgifter om dessa omständigheter. Vid bedömningen ska de faktorer för bedömning av arbetsinsatsen som anges i avtalet om statens lönesystem tillämpas och bedömningen samordnas med den bedömningspraxis som har tillämpats i fråga om den övriga personalen. Också i dessa fall fastställs den individuella lönedelen enligt tabellen för den individuella lönedelen.

§ 17

Ersättning till bedömningsgrupper

Inom avtalsområden där ett statligt lönesystem har införts betalas ordföranden och medlemmarna i en bedömningsgrupp som avses i § 4 i det s.k. modellavtalet en årlig ersättning på 360 euro för medlemmar och 720 euro för ordföranden. Ersättningen betalas för en 12 månaders period i efter-skott. Om ordföranden eller en medlem inte har deltagit i gruppens arbete under en kalendermånad betalas ersättningen till den som varit ställföreträdare, och beräknas som en tolfedel per kalendermånad. Denna ersättning betalas på samma grunder även till ordföranden och medlemmar i arbetsgivar- och löntagarparternas gemensamma grupper som har ett annat namn, när gruppernas uppdrag omfattar uppgifter som enligt modellavtalet hör till bedömningsgruppen. (YK: 06000)

Om en person innehar ett sådant uppdrag som avses i mom. 1 i två grupper, ska ersättningen betalas särskilt för vardera gruppen. Om en person innehar detta uppdrag i fler än två grupper, ska ersättningen dock betalas enligt ersättningen för två grupper.

§ 18 Krisklausul

Samarbete och anpassningsmetoder då ett statligt ämbetsverk drabbas av ekonomiska svårigheter

Om ett statligt ämbetsverk har drabbats eller håller på att drabbas av sådana ekonomiska svårigheter som skulle leda till att anlitandet av arbetskraft minskas kan parterna på ämbetsverksnivå inleda en granskning av de ekonomiska svårigheterna och möjliga anpassningsmetoder. Initiativ till granskning kan tas av en avtalspart på ämbetsverksnivå. Granskningsparterna kan vid behov begära stöd av parterna på central nivå i behandlingen av ärendet. Om de ekonomiska svårigheter som avses här rör hela statsförvaltningen eller en betydande del av den kan en motsvarande granskning på central nivå göras på initiativ av statens arbetsmarknadsverk eller statens huvudavtalsorganisation.

Användningen av krisavtal

Om parterna anser att man klarar av de ekonomiska svårigheterna utan permitteringar eller uppsägningar utöver andra tryggnade åtgärder genom att tillfälligt anpassa villkoren för anställningsförhållandet kan anpassningsåtgärderna och preciseringen och genomförandet av dem fastställas genom ämbetsverksspecifika preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal för högst ett år i sänder. Parterna ska informera parterna på central nivå (samordningsgruppen) innan avtalsförhandlingarna inleds.

Ändringarna i anställningsvillkoren är temporära, och inga anställda som omfattas av det ämbetsverksspecifika avtalet sägs upp eller permitteras under avtalsperioden. Om arbetsgivaren ändå blir tvungen att permittera eller säga upp anställda medan det ämbetsverksspecifika avtalet är i kraft kompenseras de anställda retroaktivt och utan obefogat dröjsmål till fullt belopp för de förmånsrelaterade ändringar i anställningsvillkoren som överenskommits i avtalet.

Förtroendemännens ställning vid tillämpning av krisklausulen

I bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal kommer parterna överens om principerna för förtroendemännens tidsanvändning och tillgång till information. Innan krisklausulen börjar tillämpas ska arbetsgivaren komma överens med förtroendemannen om den tid som behövs och detaljerna kring erhållande av information.

Varje part vid ämbetsverket har rätt att utnämna en förtroendeman för ämbetsverket som har närvaro- och yttranderätt i ämbetsverkets ledningsgrupp (motsv.) då denna behandlar de ekonomiska svårigheter som ligger till grund för anpassningsåtgärderna och de åtgärder som behöver vidtas med anledning av dessa.

§ 19 Utbyte av semesterpenning mot ledighet

Arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare kan avtala om utbyte av semesterpenning mot ledighet före utgången av april månad det år som semesterpenningen ska betalas ut. Betald ledighet beviljas så att 4,4 procent av månadslönen dras av från semesterpenningen för varje arbetsdag som tas ut som ledighet. Ledigheten ska tas ut under det år då semesterpenningen betalas ut eller kalenderåret därpå. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan

utnyttjas, t.ex. om en tjänsteman eller arbetstagare begär det på grund av sjukdom. Då ska den förman som motsvarar den ledighet som återkallats på nytt betalas som semesterpenning. Utbytesledighet ska vid beräkningen av rätt till semester räknas som dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar. En tjänsteman eller arbetstagare som övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst kan ta med sig sin utbytesledighet till det nya ämbetsverket.

§ 20

Temporär minskning av semesterpenningen

Avvikande från vad som överenskommits i § 24 mom. 3 och 4 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar tillämpas följande i fråga om de semesterpenningar som betalas för de kvalifikationsår som slutar den 31 mars 2017, den 31 mars 2018 och den 31 mars 2019.

En tjänsteman eller arbetstagare med månadslön har i de fall som avses i § 3 mom. 1 punkt 1 i ovannämnda avtal rätt till en semesterpenning på 2,8 procent, i de fall som avses i punkt 2 rätt till en semesterpenning på 3,5 procent och i de fall som avses i punkt 3 rätt till en semesterpenning på 4,2 procent av månadslönen månaden före betalningsmånaden för semesterpenningen, multiplicerad med antalet fulla kvalifikationsmånader.

Semesterpenningen för en tim- eller ackordsavlönad tjänsteman eller arbetstagare är 35 procent av dennes semesterlön enligt § 19 i ovannämnda avtal.

Avvikande från vad som annars avtalats om semesteravtalets giltighet gäller denna paragraf som tjänste- och arbetskollektivavtal från och med den 1 februari 2017 till och med den 31 december 2019, och dess bestämmelser ska tillämpas på semesterpenningar som hänför sig till semestrar som intjänats under kvalifikationsåren i fråga och som ska betalas under eller efter denna period.

BILAGA**Vissa bestämmelser för tryggnad av lönenivån (§ 11 i underteckningsprotokollet)****1. Den individuella lönedelen om uppgifternas svårighetsgrad sjunker**

1.1. Arbetsgivaren beslutar om uppgifterna och ändring av dem. För att personalpolitiken ska vara sporrande är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa sätt genom att man enligt situationen och för att stödja en effektiv verksamhet vid ämbetsverket ger de anställda möjligheter att få mer krävande uppgifter eller åtminstone lika krävande uppgifter som för närvarande.

1.2. Om arbetsgivaren ändå tar initiativ till en sådan ändring av uppgifterna för en person i ett ordinarie anställningsförhållande att kravnivån sjunker och om den berörda personen inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren utreda möjligheten att ordna uppgifter för honom eller henne som motsvarar den nuvarande kravnivån. Arbetsgivaren eller personen själv eller en förtroendeman som företräder honom eller henne kan kräva att frågan behandlas av bedömningsgruppen. Gruppen ska ange sin ståndpunkt om ändringen av uppgifterna, om grunderna för den och om den nämnda möjligheten. Behandlingen i gruppen ska ske före ändringen av uppgifterna, om det inte är nödvändigt att ändra uppgifterna före den behandlingen.

1.3. Den uppgiftsrelaterade lönedelen får inte sänkas med anledning av en sådan ändring av uppgifterna som avses i 1.2 under 24 kalendermånader efter ändringen. Under denna tid ska arbetsgivaren fortsätta att utreda möjligheten att erbjuda uppgifter som motsvarar den tidigare kravnivån.

1.4. Bestämmelserna i 1.2 och 1.3 gäller i tillämpliga delar också uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid, men dock inte situationer där kravnivån för uppgifterna sjunker när uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid upphör eller ett nytt anställningsförhållande börjar. De avsnitten 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 mom. 2 i statstjänstemannalagen eller 9 kap. § 2 i arbetsavtalslagen.

1.5. Avtal för enskilda avtalsområden om begränsning av lönesänkningar i samband med sänkning av svårighetsgraden ska tillämpas i stället för 1.1–1.4.

1.6. Bestämmelserna i 1.1, 1.2 och 1.4 ska tillämpas i stället för vad som har överenskommit på ämbetsverksnivå med stöd av § 4 mom. 8 i modellavtalet och anmärkningarna till momentet eller senare ändringar av dem.

1.7. I avsnitt 2 och 3 eller, med stöd av dem, i ett avtal på ämbetsverksnivå har det avtalats om tryggnad av lönen vid vissa organisationsförändringar och avtalssituationer. Om det som anges i avsnitt 1 ska tillämpas samtidigt med de avtalsbestämmelser som nämns i den föregående meningen, ska de bestämmelser som är fördelaktigare för löntagaren tillämpas. En person som har rätt till sin gamla lön

eller ett lönetillägg enligt de avtalsbestämmelser som nämns i den första meningen har trots en sänkning av kravnivån fortfarande denna rätt även under den tid som den uppgiftsrelaterade lönedelen förblir oförändrad med stöd av 1.3.

2. Lönen när personal förflyttas direkt med stöd av lag vid en organisationsförändring

2.1. Avsnitt 2 tillämpas i de fall då anställda i samband med en organisationsförändring övergår från ett ämbetsverk inom statsförvaltningen till ett annat direkt med stöd av lag och ämbetsverken tillämpar olika lönesystem, om inte något annat avtalas eller har avtalats genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå.

2.2. I fråga om en person som har förflyttats på detta sätt ska följande iaktas så länge som personen från och med tidpunkten för övergången oavbrutet innehar en tjänst eller är anställd i ett arbetsavtalsförhållande som gäller tills vidare vid det mottagande ämbetsverket.

2.3. Anställda som förflyttas behåller den lön i euro som de hade vid övergångstidpunkten enligt vad som anges i 2.4 och 2.5.

2.4. Om ett lönesystem redan har införts vid det mottagande ämbetsverket och personens månadslön i euro vid övergången är högre än den månadslön som betalas till honom eller henne vid det mottagande ämbetsverket, har personen rätt till ett lönetillägg som motsvarar skillnaden i lönerna. Om uppgifternas svårighetsgrad förändras vid övergången, ska lönetillägget räknas ut som skillnaden mellan den månadslön som skulle ha betalats för motsvarande uppgifter med lägre svårighetsgrad vid det överlåtande ämbetsverket och den månadslön som det mottagande ämbetsverket betalar. En höjning av personens månadslön efter övergången minskar lönetilläggets belopp i euro med ett belopp som motsvarar höjningen. Lönetillägget upphör när månadslönen når upp till den månadslön som avses ovan i detta stycke och som utgjort grunden för beräkningen av lönetillägget. I annat fall betalas lönetillägg så länge som arbetsuppgifterna utan avbrott har minst samma kravnivå som de hade vid det mottagande ämbetsverket vid övergångstidpunkten.

2.5. Så länge som ett lönesystem inte har införts vid det mottagande ämbetsverket kan arbetsgivaren ändra lönen i euro vid övergångstidpunkten med iakttagande av allmänna arbetsrättsliga bestämmelser och principer.

2.6. I syfte att sporra till personalövergångar ska de riktlinjer som anges i 2.1–2.5 tillämpas även när anställda på frivillig grund övergår från en verksamhetsenhet till en annan i samband med att funktioner omlokaliseras, om man inte särskilt avtalar om något annat lönearrangemang.

2.7. Rätten till generella höjningar för den som får lönetillägg med stöd av detta avsnitt ska bestämmas utifrån den sammanlagda månadslönen, som innefattar tillägget.

2.8. Anställda som förflyttas direkt med stöd av lag har rätt att under 24 månader efter övergången få minst den månadslön som de då hade rätt till vid det överlåtande ämbetsverket. I fråga om denna lön gäller på motsvarande sätt vad som i allmänhet gäller för garantilöner inom statens lönesystem.

2.9. Om en anställd som förflyttas direkt med stöd av lag eller en anställd som avses i 2.6 vid övergångstidpunkten har rätt till en garantidel eller garantilön inom det överlåtande ämbetsverkets lönesystem på det sätt som avtalades i samband med att statens lönesystem infördes, kvarstår denna rätt på samma sätt som den skulle ha gjort vid det överlåtande ämbetsverket.

2.10. Beräkningen av lönetillägget enligt andra meningen i 2.4 ska grunda sig på det statliga lönesystemet vid det överlåtande ämbetsverket. Om ett sådant lönesystem inte har införts, ska beräkningen grunda sig på en helhetsbedömning, med beaktande av den anställdes månadslön vid övergångstidpunkten samt uppgifterna och uppgiftsnivåerna vid det överlåtande och det mottagande ämbetsverket.

2.11. Om en anställd vid övergångstidpunkten är utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid eller för en på annat sätt begränsad tid eller till ett arbetsavtalsförhållande för viss tid, eller om den anställda under en viss tid utför uppgifter på en högre kravnivå, har han eller hon under denna tid rätt till den lön som bestäms enligt denna anställning eller dessa uppgifter, med iakttagande av de villkor och grunder som anges ovan. När den angivna tiden har gått ut ska lönen i euro tryggas på det sätt som anges ovan i detta avsnitt enligt den lönenivå som fastställts för den tjänst eller den uppgift som den anställda har varit utnämnd till tills vidare vid den tidpunkt då lönesystemet infördes.

3. Tryggande av lönenivån vid fusioner

3.1. Som utgångspunkt för de nya avtalsbestämmelserna om ett statligt lönesystem vid fusioner används i tillämpliga delar det s.k. modellavtalet från 2003, med de ändringar som gjorts på central nivå (inkl. tillgången till information och preciseringar av bedömningsgruppens uppgifter) samt med de bestämmelser om tryggande av lönenivån som framgår av avsnitt 3 i denna bilaga och som tas in i avtalet om statens lönesystem i stället för bestämmelserna om garantilön (§ 8 i modellavtalet). I stället för bestämmelserna om övergångsperioder i modellavtalet (§ 7 och andra bestämmelser i modellavtalet) tillämpas det som i § 11 mom. 5 i avtalet på central nivå har avtalats om förfarandet med övergångsperioder.

3.2. Avsikten är att lönen inte ska sjunka till följd av att ett nytt statligt lönesystem införs vid fusioner. I detta syfte ska följande iaktas om en person vid den tidpunkt då det nya lönesystemet tas i bruk och från och med den tidpunkten utan avbrott har varit anställd i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare vid det nya ämbetsverket.

3.3. Tillämpningen av 3.4 –3.6 förutsätter att den lön som betalas till personen vid den tidpunkt då systemet införs (gammal lön) är högre än månadslönen enligt det nya systemet. De nämnda avsnitten tillämpas bara fram till dess att personens lön enligt detta nya system når upp till eller överstiger den gamla lönen justerad med generella höjningar efter den tidpunkt då det nya systemet infördes eller till dess att kravnivån för personens uppgifter sjunker. Tillämpningen fortsätter dock även om kravnivån tillfälligt har varit lägre före utgången av den tidsfrist på 18 månader som anges i 3.4 eller utgången av den tidsfrist på 24 månader som avses i 2.8, om kravnivån återgår till samma nivå inom dessa tidsfrister. Tillämpningen upphör inte heller om löneökningen enligt det nya systemet beror på visstidsuppgifter.

3.4. En person har på ovan angivna villkor och grunder rätt till sin gamla lön, som ska justeras i samma förhållande som personens lön enligt det nya systemet ändras, dock högst till beloppet av den gamla lönen justerad med de generella höjningarna. Personens gamla lön ska dock i 18 månader från

införandet av statens lönesystem motsvara minst lönebeloppet vid tidpunkten för införandet av det nya lönesystemet, justerat enligt de generella höjningar som görs efter det.

3.5. Rätten till den gamla lönen kvarstår även efter 18 månader i enlighet med de andra villkor och grunder som anges ovan. Även i de fall då kravnivån har sjunkit men återgått till samma nivå på det sätt som anges i 3.3 inom de nämnda tidsfristerna, kvarstår rätten till den gamla lönen på motsvarande sätt. I 1.7 finns särskilda bestämmelser om rätten att behålla den gamla lönen i vissa fall. I andra fall än de som särskilt anges i 3.3 –3.5 upphör rätten att tillämpa detta avsnitt när kravnivån sjunker.

3.6. Dessutom har en person som vid tidpunkten för införandet är utnämnd till en tjänst, ett tjänsteförhållande eller en uppgift för viss tid eller för en på annat sätt begränsad tid eller som under en viss tid utför uppgifter med en högre kravnivå under denna tid rätt att få den gamla lönen enligt denna anställning eller dessa uppgifter tryggad med iakttagande av de villkor och grunder som anges i 3.4 –3.6. I sådana fall tryggas lönenivån efter att denna tid gått ut på det sätt som anges i 3.4 –3.6, men enligt de ordinarie uppgifter som gällde för den uppgift som personen vid tidpunkten för införandet var utnämnd till tills vidare.

3.7. Utöver det som sägs i denna bilaga ska en person som har varit anställd vid ett ämbetsverk som lagts ner i samband med en organisationsförändring, dagen innan omställningen trädde i kraft och som då övergått till det ämbetsverk som inrättades vid organisationsförändringen och efter det utan avbrott har varit anställd vid detta ämbetsverk, ha rätt till garantilön enligt lönesystemet vid det nedlagda ämbetsverket. Rätten till denna garantilön bestäms vidare enligt vad som har överenskommits om detta i det tjänste- eller arbetskollektivavtal som gällde införande av statens lönesystem vid ämbetsverket i fråga.

ALLMÄNT TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL

Statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal förnyas, med följande ändringar:

ändras § 59, § 7 mom. 3 och 4 i bilaga 6

fogas ett tredje moment till tillämpningsanvisningen för § 9 i bilaga 2

upphävs tillämpningsanvisningen för § 19 i bilaga 4

§ 59 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2018 och gäller till och med den 31 mars 2020. Avtalet fortsätter härafter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

BILAGA 2

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter

fogas ett tredje stycke till tillämpningsanvisningen för § 9

Tillämpningsanvisning:

Då ett ämbetsverk förbereder sig för strukturella förändringar bedöms behovet av förtroendemännens tidsanvändning separat i syfte att säkerställa en tillräcklig tidsanvändning.

BILAGA 6

Avtalsbestämmelser om vissa anställningsvillkor för legitimerade läkare vid statliga sjukhus och för läkare vid försvarsmaktens truppförband som hör till systemet med totala löner

§ 7**Läkarnas ersättningar för sjukhusjour**

3 mom.

	euro per jourdygn fr.o.m. 1.4.2018	fr.o.m. 1.4.2019
söndagar och helgdagar	229,91	232,44
helgfria lördagar	172,09	173,99
övriga vardagar	115,36	116,63

4 mom.

	euro per jourdygn fr.o.m. 1.4.2018	fr.o.m. 1.4.2019
söndagar och helgdagar	275,07	278,10
helgfria lördagar	206,57	208,84
övriga vardagar	142,07	143,63

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDER

Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider förnyas, med följande ändringar:

ändras § 25 mom. 4 och § 34.

Finansministeriet utfärdar tillämpningsanvisningar för statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider så som de anges i samband med de enskilda avtalsbestämmelserna, med följande ändringar:

upphävs punkt 4 II e) och f) i tillämpningsanvisningen för § 3 samt tillämpningsanvisningen för § 25

ändras punkt 4 I b) i tillämpningsanvisningen för § 3, punkt 4 II a) och det andra stycket i punkt 4 II, det fjärde stycket i tillämpningsanvisningen för § 9 samt det fjärde stycket i tillämpningsanvisningen för § 17

§ 3

Tid som räknas in i arbetstiden

Tillämpningsanvisning:

4. Befrielse från arbetet och inräknande av denna tid i arbetstiden

I) Fall där befrielse från arbetet måste ordnas och där befrielsen räknas som arbetstid
Utöver vad som avtalats i § 3 inräknas i arbetstiden den tid som går åt

b) till hörande som vittne i en domstol under tjänstemannens eller den anställdas arbetstid eller fritid i ett ärende där staten är part eller där tjänstemannen eller den anställda då han eller hon skött sina arbetsuppgifter fått ställning som målsägande eller dit personen har kallats som vittne på statens arbetsgivarmyndighets eller en allmän åklagares vägnar samt hörande i polisförhör i ovan nämnda situationer,

II) Fall där befrielse från arbetet måste ordnas men där befrielsen inte

räknas som arbetstid

a) medicinska undersökningar och besök på mödrarådgivningen som föregår förlossning, om de måste utföras på arbetstid,

En anställd kan inte åläggas att arbeta in fritid som avses i punkt a. En anställd får åläggas att arbeta in fritid som avses i punkt c endast av tvingande skäl som arbetet kräver. Man bör undvika att ålägga en anställd att arbeta in fritid som avses i punkterna b och d. Personen i fråga kan åläggas att arbeta in fritid som avses i punkt g.

§ 9

Arbetsskift och arbetsskiftsförteckning i vecko- och periodarbete

Tillämpningsanvisning:

En fastställd arbetsskiftsförteckning skall iakttas, om det inte finns grundad anledning att avvika från den. Tjänstemän i periodarbete får åläggas att arbeta in arbetstimmar som på grund av sjukdom, semester eller någon annan godtagbar orsak inte blivit fyllda enligt de relativa arbetstimnormerna endast om det finns grundad anledning till det med tanke på verksamheten. Arbetsskiftsförteckningen kan också ändras på önskemål av tjänstemannen eller den anställda, om ändringen överenskommes med arbetsgivaren.

§ 17

Fastställande av mertids- och övertidsersättning för avbruten arbetsperiod eller arbetsvecka

Tillämpningsanvisning:

Avbrottsdagar inkluderas inte i beräkningen av arbetstiden. Sådana avbrottsdagar är bl.a. semesterdagar samt under semestern infallande lördagar, söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdag, midsommarafton och första maj. Om semester har beviljats så att den omfattar en kalenderveckas alla vardagar enligt semesteravtalet, är också ovan nämnda dagar som är lediga den aktuella veckan avbrottsdagar. Också tjänstledighetsdagar och det dygn som bara gått åt till egentligt resande på en tjänste- eller kommanderingsresa är avbrottsdagar. Utbytesledighetsdagar är avbrottsdagar. Om alla dagar i en kalendervecka, från måndag till fredag, har bytts mot ledighet, är också den lediga lördagen avbrottsdag. Detsamma gäller lediga söndagar. Också kyrkliga helgdagar, självständighetsdag, midsommarafton och första maj samt lördagar

och söndagar som ingår i en utbytesledighet är avbrottsdagar. Även i föregående mening nämnda lediga dagar som ingår i en annan sju dygn lång utbytesledighetsperiod utan avbrott och som inleds och avslutas med en utbytesledighetsdag är avbrottsdagar.

§ 25

Ersättning för arbete av utryckningsnatur i vecko- och periodarbete och avtal om ersättningen i arbete vid ämbetsverk

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet kan det avtalas att en lika stor utryckningspenning som den som avses i mom. 1 och 2 ska betalas på samma villkor också till de tjänstemän i arbete vid ämbetsverk som avses i § 13 vars uppgifter är av sådan natur att de kan kräva att tjänstemannen kallas till arbetsplatsen.

§ 34

Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2018 och gäller till och med den 31 mars 2020. Avtalet fortsätter härafter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterar förnyas, med följande ändringar:

ändras § 24 mom. 9 och § 27

fogas ett nytt stycke till tillämpningsanvisningen för § 24

§ 24 Semesterpenning

Till en tjänsteman eller arbetstagare som börjar arbeta deltid eftersom han eller hon går i partiell förtida ålderspension eller börjar fullgöra bevarings- eller civiltjänst, deltar i militära eller civila krishanteringsuppgifter eller träder i tjänst vid ett nordiskt institut eller vid Förenta Nationerna, dess fackorgan eller en annan sådan internationell organisation eller ett annat sådant samarbetsorgan på regeringsnivå som Finland officiellt har anslutit sig till, eller handhar uppdrag inom internationellt utvecklingssamarbete i vilket Finland medverkar, betalas semesterpenning för alla de semesterdagar han eller hon har tjänat in före tidpunkten för övergången och för vilka han eller hon inte har fått semesterpenning.

Tillämpningsanvisning:

Om en tjänsteman eller arbetstagare som arbetar heltid vill komma överens om att personen i fråga övergår till deltidsarbete på grund av partiell förtida ålderspension, ska han eller hon lämna ett skriftligt intyg över sin pension till arbetsgivaren.

§ 27 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2018 och gäller till och med den 31 mars 2020. Avtalet fortsätter härafter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om ersättning för resekostnader förnyas, med följande ändringar:

ändras § 24

§ 24 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2018 och gäller till och med den 31 mars 2020. Avtalet fortsätter härafter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.