

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDER

7.5.2025, avtalsperioden 1.3.2025-29.2.2028

1. TILLÄMPNINGSOMRÅDE

§ 1

Tillämpningsområde och arbetstidsformer

Detta avtal tillämpas på arbetstiderna för tjänstemän och arbetstagare vid statens ämbetsverk, om inget annat föreskrivs, bestäms eller avtalas:

- a) i arbete vid ämbetsverk,
- b) veckoarbete, det vill säga annat arbete än arbete på ämbetsverk enligt 5 § i arbetstidslagen
- c) periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen.

Dessa bestämmelser tillämpas också på deltidsarbete, antingen som sådana eller på det sätt som avtalats specifikt för varje bestämmelse.

Dessa bestämmelser tillämpas inte på tjänstemän och arbetstagare för vars arbetstid det finns specifika tjänste- eller kollektivavtalsbestämmelser.

Tillämpningsanvisning:

Arbetstidsbestämmelserna tillämpas på statens ämbetsverks heltids- och deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare, som följer de arbetstidsformer som anges i avtalet. Med deltidsarbetande avses en person som har en kortare arbetstid än motsvarande ordinarie arbetstid på heltid.

Avtalsbestämmelserna om arbete vid ämbetsverk som arbetstidsform tillämpas på de ämbetsverk på vilkas verksamhet lagen om grunderna för tillgången till statliga tjänster och placeringen av funktioner (728/2021) och den förordning om statliga myndigheters minimiöppethållning (1203/2022) som utfärdats med stöd av den tillämpas. Arbete vid ämbetsverk som arbetstidsform kan också tillämpas vid andra ämbetsverk vars verksamhet, uppgifter och tjänster motsvarar det som föreskrivs i den ovannämnda lagstiftningen. Personer som arbetar vid ämbetsverk är dock inte till exempel domare och föredragande vid domstolar, tingsfiskaler och tingsnotarier, stämningsmän samt åklagare, offentliga rättsbiträden, utmättningsmän och tjänstemän inom utrikesrepresentationen och inte heller andra personalgrupper som står utanför arbetstidsregleringen eller som på arbetsgivarens förordnande iakttar arbetstid som avviker från det som anges ovan.

Till de viktigaste tjänstemannagrupper som omfattas av separata tjänstekollektivavtalsbestämmelser om arbetstider enligt 1 § 3 mom. hör för närvarande tjänstemännen vid försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet och tjänstemännen inom utrikesrepresentationen.

Anmärkning:

Inom de branscher med arbetskollektivavtal där det har avtalats att andra bestämmelser än statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal ska tillämpas, kan avtalas att detta

avtal ska tillämpas.

§ 2

Tillämpning av vissa bestämmelser om arbetstid

För dem som omfattas av arbetstidslagen tillämpas utöver dessa bestämmelser även följande bestämmelser i lag som man inte har avtalat något annat om här eller i något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal: 4 § (beredskap), 6 § 1 mom. (skiftarbete), 7 § 1 mom. punkt 1–8 (förteckning över periodarbetsbranscher), 8 § (nattarbete), 9 § (motorfordonsförarens arbetstid per dygn), 13 § (utökad flexitid), 14 § (arbetstidsbank), 15 § (förkortad arbetstid), 17 § (arbetstagarens samtycke), 18 § (maximiantalet arbetstimmar, fr.o.m. 1.1.2021), 19 § (nödarbete), 21 § (givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet), 22 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod, exkl. flexitid), sista meningen i 1 mom. och 3 mom. i 24 § (dagliga raster), 25 § (dygnsvila), 26 § (motorfordonsförarens dygnsvila), 28 § (avvikelse från bestämmelserna om veckovila), 29 § (utjämningschema för arbetstiden), 30 § (arbetsskiftsförteckning), 32 § (arbetstidsbokföring), 33 § (bestämmelsernas tvingande natur), 34 § (undantag genom kollektivavtal), 38 § (betalning av särskild ersättning), 40 § (tid för väckande av talan) och 41 § (tid för väckande av talan som gäller statstjänstemäns arbetstidsrelaterade fordringar), 43 § (framläggning), 44 § (arbetstidsförseelse) och 45 § (hänvisningar till vissa straffbestämmelser).

Denna paragraf är en till sin karaktär informativ hänvisning.

Anmärkning:

Arbetstidslagen tillämpas också på statens tjänstemän och arbetstagare, med de undantag som framgår av § 2 i lagen.

2. TID SOM RÄKNAS IN I ARBETSTIDEN OCH ORDINARIE ARBETSTID

§ 3

Tid som räknas in i arbetstiden

Som arbetstid räknas tid som går åt till arbete samt tid då en tjänsteman eller arbetstagare är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på platsen för arbetets utförande.

Som arbetstid räknas inte dagliga raster, om en tjänsteman eller arbetstagare då obehindrat får lämna arbetsplatsen, och restid betraktas inte som arbetstid om det inte samtidigt kan betraktas som en faktiskt arbetsprestation.

Som arbetstid betraktas dessutom tid som går till

- a) hörande som sker på arbets- eller fritid på arbetsgivarens initiativ,
- b) att vara vittne i en domstol under tjänstemannens eller den anställdas arbetstid eller fritid i ett ärende där staten är en part eller där tjänstemannen eller den anställda då han eller hon skött sina arbetsuppgifter har fått ställning som målsägande eller då personen har kallats som vittne på statens arbetsgivarmyndighets eller en allmän åklagares vägnar samt hörande i polisförhör i ovan nämnda situationer,
- c) deltagande i kommittéer, förhandlingsgrupper, styrelser och arbetsgrupper tillsatta av staten under arbetstid eller utan ersättning på fritiden,
- d) deltagande under arbets- eller fritid i hälsoundersökningar och hälsokontroller som ämbetsverket

förordnar eller som är obligatoriska enligt lag,

e) förtroendemans eller huvudförtroendemans lokala förhandlingar med statens arbetsgivarmyndighet eller hantering av andra uppgifter som ingår i förtroendemannaverksamheten som överenskommits med dem under arbetstid eller fritid,

f) 1) samarbetsuppgifter enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) som personalens representant i lagenliga samarbetsförfaranden eller -förhandlingar samt för sådana förberedelser som företrädarna tillsammans vidtar i direkt anknytning till förfarandet och 2) en annan lagenlig representant för personalen än en lärare, som på sin fritid deltar i lagenligt samarbetsförfarande eller -förhandling eller ett möte i anslutning till förhandlingar eller deltar i en arbetsgrupp eller andra samarbetsuppgifter som överenskommits med arbetsgivaren.

g) medicinska undersökningar och besök på mödrarådgivningen innan en gravid tjänstemans eller arbetstagares förlossning, om de måste ske på arbetstid.

Tillämpningsanvisning:

I 3 § i arbetstidslagen regleras den tid som räknas in i arbetstiden. En tjänstemans eller arbetstagares förmåner kan till denna del inte försämras genom tjänste- eller arbetskollektivavtal. I 3 § 3 mom. i avtalet har man kommit överens om situationer som är tid som räknas in i arbetstiden, för vilka definitionen av tid som räknas som arbetstid enligt lag inte uppfylls.

Enligt arbetstidslagen räknas inte restid i regel som arbetstid, om det inte samtidigt anses som en arbetsprestation. Den tid som läggs på resande på tjänsteresa kan vara arbetstid, om tjänstemannen eller arbetstagaren gör resan som en del av sina egentliga arbetsuppgifter. Exempelvis om man övervakar en person som ska förflyttas under resan räknas tiden som man ägnat åt resande som arbetstid. Restiden bedöms alltså enligt huruvida det betraktas som arbetstid enligt arbetstidslagen, det vill säga är restiden tid som läggs på arbete eller har parten varit skyldig att vara tillgänglig för arbetsgivaren på arbetsplatsen. Detta innebär att man även räknar tid som går till att förbereda sig inför att påbörja och avsluta arbete samt att hämta upp arbetsredskap på en plats som arbetsgivaren anvisat och återlämna dem dit som arbete. Också den tid som går åt till färd eller transport från en av arbetsgivaren bestämd startplats till den egentliga arbetsplatsen och till att återvända därifrån tillbaka till startplatsen inräknas i arbetstiden. Restiden mellan arbetsplatsen och hemmet är inte tid som räknas som arbetstid.

Om en tjänsteman eller arbetstagare under ett dygn som gått till en tjänste- eller kommanderingsresa har arbetat men på grund av tjänsteresan mindre än den ordinarie arbetstiden eller när det gäller periodarbete mindre än 7 timmar och 39 minuter, räknas den tid som gått till resande som utökad arbetstid så att den tillsammans med arbetstiden som mest är den ordinarie arbetstiden per dygn eller arbetstiden för deltidsarbete eller för periodarbete 7 timmar och 39 minuter. Den tid som använts till resor beaktas inte som utökad arbetstid i fråga om ett resedygn under en kommanderingsresa som företas för förflyttning från ett tjänstgöringsställe till ett annat.

För tid som räknas som utökad arbetstid betalas inte kvälls-, natt-, lördags- eller söndagsarbetsersättning eller helgaftonsersättning.

Vid den årliga övergången till och från sommartid på våren och hösten fastställs längden på den tid som berättigar till arbetstidsersättningar enligt faktisk tidsåtgång och inte tiden

mellan klockslagen det aktuella dygnet. Tiden som ger rätt till kvälls-, natt- och söndagsarbetsersättning fastställs enligt klockslag och faktisk tidsåtgång. Arbetsgivaren ska ordna med befrielse från arbetet för den tid som krävs för de uppgifter eller ärenden som anges i 3 § 3 mom.

Arbetsgivaren ska ordna med befrielse från arbetet även av följande skäl, men befrielsen räknas inte som arbetstid:

- a) läkarbesök,
- b) uppbåd till värnplikt,
- c) inträdesprov till kurser som anordnas av ämbetsverket,
- d) hörande av svarande eller i andra polisförhör eller domstol som vittne eller målsägande än det som avses i 3 § 3 mom. punkt b.

Tiden för frånvaro för dessa ärenden kan arbetas in. En anställd får åläggas att arbeta in fritid som avses i punkt b endast av tvingande skäl som arbetet kräver. Man bör undvika att ålägga en anställd att arbeta in fritid som avses i punkterna a och c.

Man ska i mån av möjlighet ges tillfälle att utföra ett kommunalt förtroendeuppdrag och vara nämndeman i tingsrätten. Den tid som gått åt till dessa räknas inte som arbetstid.

Om en tjänsteman eller en arbetstagare har flextid ska man i första hand använda flextiden till ovan nämnda frånvarotillfällen som inte räknas som arbetstid och som man kan arbeta igen. Om det inte är möjligt kan parten med arbetsgivarens tillstånd även vara frånvarande från arbetet på andra tider. Vid flexibel arbetstid kan de ackumulerade arbetstimmarerna av dessa frånvaroskäl arbetas igen på det sätt som anges ovan. Om man använder flexibel arbetstid till annan frånvaro än frånvaro som inträffar på den fasta arbetstiden, som inte räknas som arbetstid och som kan arbetas igen, ska den läggas på partens egen fritid.

§ 4

Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är

- a) vid arbete på ämbetsverk 7 timmar och 15 minuter per dygn och 36 timmar och 15 minuter i veckan,
- b) vid veckoarbete 6 timmar och 15 minuter per dygn – 8 timmar per dygn och 38 timmar och 15 minuter i veckan och
- c) vid periodarbete 114 timmar och 45 minuter under en tidsperiod på tre veckor.

Om förkortning av den ordinarie arbetstiden per vecka för arbetstagare som i veckoarbete utför intermittent eller kontinuerligt treskiftsarbete och om anknytande arbetstidsarrangemang har avtalats genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket.

Tillämpningsanvisning:

Den ordinarie arbetstiden har i arbetstidsbestämmelserna vanligen definierats enligt arbetstidens längd och inte enligt när den infaller. Således kan exempelvis arbete vid ett ämbetsverk utom ämbetsverkets öppethållningstid utgöra ordinarie arbetstid.

Vid veckoarbete kan den ordinarie arbetstiden per dygn ordnas så att den ordinarie ar-

betstiden är 7 timmar och 39 minuter varje arbetsdag eller så att den ordinarie arbetstiden är 6 timmar och 15 minuter en dag och de andra dagarna 8 timmar. Enligt punkt b i bestämmelsen kan den ordinarie arbetstiden per dygn även, inom ramen för timgränserna i avtalet, ordnas på annat sätt så att den är 38 timmar 15 minuter under en vecka. När man för första gången övergår från ovan nämnda arbetstidsarrangemang till andra eventuella arrangemang ska man komma överens om detta med personalen.

Vid periodarbete kan arbetstagarens ordinarie arbetstid även ordnas så att den är 76 timmar 30 minuter under en period på två veckor.

§ 5

Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

Om nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen, annandag jul eller trettondagen samt långfredagen, annandag påsk eller midsommaraftonen inträffar på någon annan dag än en lördag eller söndag förkortas den aktuella veckan eller arbetsperioden av arbete på ämbetsverk med 7 timmar och 15 minuter samt vid vecko- och periodarbete med 8 timmar enligt antalet timmar i 4 eller 6 §.

I förhållande till timantalet enligt 4 eller 6 § förkortar Kristi himmelsfärdsdag arbetstiden under den aktuella veckan eller arbetsperioden med 7 timmar 15 minuter vid arbete vid ämbetsverk, med 8 timmar vid periodarbete och med en tid som motsvarar den ordinarie arbetstiden per dygn för dagen i fråga vid veckoarbete. Om Kristi himmelsfärdsdag infaller den första maj, förkortas arbetstiden dock inte.

Arbetstiden under dessa veckor och arbetsperioder ska om möjligt förkortas på ovan nämnda sätt. Arbetstiden för en deltidsanställd tjänsteman eller arbetstagare som arbetar under dessa veckor eller arbetsperioder ska i mån av möjlighet förkortas i samma proportion som arbetstiden för heltidsanställda.

Om arbetstiden inte har kunnat förkortas, betalas för de aktuella veckorna eller arbetsperioderna mertids- eller övertidsersättning på det sätt som avtalats i punkterna 13–18.

Midsommardagen och alla helgons dag förkortar inte arbetstiden.

Tillämpningsanvisning:

Om det med tanke på uppgifternas art är möjligt ska de som regelbundet arbetar fem dagar i veckan, måndag till fredag, vara lediga på midsommar- och julaftonen samt lördagarna i följande veckor: påskveckan och den vecka där annandag påsk infaller samt de veckor där nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, juldagen eller annandag jul infaller någon annan dag än lördag eller söndag.

Vid periodarbete ska arbetstiderna om möjligt arrangeras på så sätt att de dagar som nämns i § 5 mom. 1 och 2 i avtalet är lediga, när det är möjligt med beaktande av arbetsuppgifternas art. I övriga fall ska arbetstiden om möjligt förkortas genom att någon annan dag under samma arbetsperiod är ledig dag.

Anmärkning:

Kristi himmelsfärdsdagen förkortar inte arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete eller i de oavbrutna (kontinuerliga) arbetstidsformer där arbetstiden per år är mer än 8 timmar kortare än arbetstiden per år i dagarbete.

3. ARBETSTIDSARRANGEMANG

§ 6

Arrangemang för ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid kan till skillnad från det som anges i 4 § anordnas på följande sätt.

Vid veckoarbete kan man tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till 9 timmar under förutsättning att den ordinarie arbetstiden per vecka jämnas ut till i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter under en period på högst tre veckor samt ordna den ordinarie arbetstiden per vecka genomsnittligt under förutsättning att den ordinarie arbetstiden per vecka jämnas ut till i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter, vid dags- och tvåskiftsarbete högst under tre veckor, vid icke-kontinuerligt treskiftsarbete högst under sex veckor och vid oavbrutet skiftarbete högst under en period på ett år.

Vid periodarbete går det att, i syfte att ordna arbetet ändamålsenligt eller undvika oändamålsenliga skift, arrangera den ordinarie arbetstiden så att den i medeltal är 114 timmar 45 minuter under två arbetsperioder som följer på varandra. Den ordinarie arbetstiden under en arbetsperiod får då inte överstiga 123 timmar.

Vid veckoarbete inom utbildningssektorn kan den ordinarie arbetstiden per vecka under läroanstalternas läsår eller arbetsperioder fastställas till i genomsnitt 42 timmar per vecka under förutsättning att den jämnas ut till i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter i veckan under en period på ett år.

Vid användning av genomsnittlig arbetstid enligt det ovan nämnda ska för arbetet på förhand utarbetas ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet.

§ 6 a

Vissa flexibla arbetstidsarrangemang

Ämbetsverken kan ta i bruk sådana flexibla arbetstidsarrangemang som nämns nedan, om de främjar resultatrik verksamhet och lämpar sig för ämbetsverkets och den aktuella enhetens verksamhet och arbetsuppgifter.

a) Förlängd arbetstid

Vid ämbetsverken kan man komma överens om längre arbetstider än vad som anges i § 4 ovan. För arbete vid ämbetsverk och för veckoarbete kan man komma överens om en längre ordinarie arbetstid per dygn och vecka och för periodarbete om en längre ordinarie arbetstid under en tidsperiod på tre veckor. Då får den ordinarie arbetstiden per vecka vara högst 40 timmar och i periodarbete högst 120 timmar under en tidsperiod på tre veckor. Den ordinarie arbetstiden per dygn för arbete vid ämbetsverk och för veckoarbete avtalas så att den sammanlagda arbetstiden under en vecka motsvarar den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka. Vid förlängd arbetstid betalas månadslönen förhöjd enligt förhållandet mellan den ordinarie arbetstiden per vecka enligt § 4 och den avtalade arbetstiden per

vecka. För periodarbete betalas månadslönen förhöjd enligt förhållandet mellan arbetstiden enligt § 4 mom. 1 punkt c och den avtalade arbetstiden under en tidsperiod på tre veckor.

Övertidsarbete som vid förlängd arbetstid ska ersättas enligt § 16 i avtalet är i arbete vid ämbetsverk i fråga om tjänstemän och arbetstagare som avses i § 13 sådant arbete som på chefens order utförs utöver en arbetstid på 7 timmar 39 minuter per dygn och 38 timmar 15 minuter per vecka eller utöver avtalade ordinarie arbetstider som är längre än dessa. Arbetstidsersättningarna för andra som utför arbete vid ämbetsverk fastställs i enlighet med § 18. Övertidsarbete som vid veckoarbete ska ersättas enligt § 16 är sådant arbete som på chefens order utförs utöver den avtalade ordinarie arbetstiden per dygn och vecka. Övertidsarbete som vid periodarbete ska ersättas enligt § 16 är sådant arbete som på chefens order utförs utöver den avtalade ordinarie arbetstiden. Vid förlängd arbetstid beräknas den enkla timlönen utifrån tjänstemannens eller arbetstagarens månadslön för arbetstid utan förlängning och den divisor som gäller för denna lön.

De söckenhelger som avses i 5 § 1 och 2 mom. i avtalet förkortar arbetstiden i arbete vid ämbetsverk med den genomsnittliga ordinarie arbetstid per dygn som räknats ut på basis av den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka. Vid veckoarbete iakttas det som avtalats i § 5 mom. 1 och 2.

b) Individuell arbetstid

I uppgifter som huvudsakligen utförs någon annanstans än på det egentliga tjänstestället eller den egentliga arbetsplatsen eller där det annars är lämpligt med hänsyn till uppgifternas speciella karaktär, kan individuell arbetstid tas i bruk för en tjänsteman eller arbetstagare som avses i § 18. Då kan individuell arbetstid också tas i bruk för tjänstemän eller arbetstagare som avses i § 13 och som arbetar i motsvarande uppgifter.

Om individuell arbetstid tillämpas, ska arbetsgivaren precisera målen för arbetet och arbetsuppgifterna för tjänstemannen eller arbetstagaren och följa hur de genomförs. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska se till att arbetstiden jämnas ut till den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka, och då kan mertids- eller övertidsarbete som ska ersättas inte uppkomma. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska föra bok över sina arbetstimmar.

c) Komprimerad arbetstid

Vid arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete kan den ordinarie arbetstiden med avvikande från § 4 ordnas på så sätt att arbetstimmar enligt den ordinarie arbetstiden per vecka utförs på förhand antingen varje vecka eller under en längre tidsperiod så att en arbetsdag per vecka kan ges som ledig tid. När timmar arbetas in och ledighet tas ut ska den arbetstidsbank som avses i § 7 användas och det som avtalas i § 7 även i övrigt iakttas.

Ovannämnda arbetstidsarrangemang är frivilliga, och ibruktagandet av dem förutsätter att arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren avtalar om dem. Arrangemangen gäller inte ledande tjänstemän och arbetstagare som avses i § 18. Arrangemangen tas i bruk genom ett skriftligt avtal antingen för en bestämd tid eller tills vidare så att vardera parten kan säga upp avtalet med iakttagande av på förhand fastställda procedurer och tidsfrister. Det arrangemang som nämns i punkt a kan dock tas i bruk för högst sex månader i sänder.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren beslutar om organiseringen och dimensioneringen av arbetena, till exempel om förläggning av arbetstiden, den plats där arbetet utförs, den arbetstidsform som ska iakttas och de resurser som arbetsuppgifterna kräver. Avsikten med arrangemangen enligt § 6 a är inte att begränsa denna beslutanderätt. Således har varken arbetsgivaren eller personalen någon skyldighet eller rätt till dessa arrangemang, utan ibruktagandet av dem bygger på övervägande och frivillighet.

Arrangemangens funktionsduglighet och resultat och deras eventuella inverkan på arbetshälsan och möjligheterna att orka i arbetet ska fortlöpande följas upp och regelbundet granskas av arbetsgivaren och berörda parter, minst en gång i halvåret. När ett tidsbundet arrangemang upphör, ska ovannämnda aspekter granskas på motsvarande sätt innan ett eventuellt nytt avtal ingås. Ett arrangemang som avses i § 6 a punkt a får inte införas genast i början av ett anställningsförhållande, och arbetstiden kan förlängas sammanlagt för högst 12 månader i sänder genom ett sådant arrangemang.

Innan de arrangemang som avses i § 6 a införs vid ett ämbetsverk, ska ärendet behandlas med förtroendemännen eller andra personalföreträdare. Information om de avtalade arrangemangen ska ges till förtroendemännen eller andra personalföreträdare till den del arrangemangen gäller den personal som de företräder.

Vid den individuella arbetstid som avses ovan i § 6 a punkt b följer och övervakar arbetsgivaren inte hur den tid som används till arbete disponeras, och personen i fråga ser själv till att arbetstiden jämnas ut. Därför finns det inte några grunder för att mertids- eller overtidsarbete ska uppkomma eller ersättas. Om antalet arbetsuppgifter på förordnande av en chef dock ändras så att de konstateras kräva överskridningar av den ordinarie arbetstiden, ska arrangemanget med individuell arbetstid avslutas eller tillfälligt avbrytas. Utgångspunkten för individuell arbetstid är att man avtalar om att arbetsdagarna är vardagar från måndag till fredag, vilket säkerställer att veckovilan förläggs och förverkligas på det sätt som anges i § 12 i avtalet. Alternativt ska man komma överens om att veckovilan ska förläggas till exempel alltid på söndagar. Om arbetsdagarna inte har begränsats eller om det inte har avtalats om tidpunkten för veckovilan, ska arbetsgivaren följa upp hur veckovilan förverkligas i den arbetstidsbokföring som tjänstemannen eller arbetstagaren för.

För ordnandet av den komprimerade arbetstid som avses i § 6 a punkt c kan en arbetstidsbank enligt § 7 tas i bruk genom ämbetsverkets beslut, om man inte inom ämbetsverket lokalt har kommit överens om arrangemanget på annat sätt. Komprimerad arbetstid kan även ordnas så att ledigheten tas ut mer sällan än varje vecka eller så att ledigheten tas ut under endast en del av arbetsdagen. Även i arrangemang enligt § 6 a förutsätter rätten till ersättningar enligt avsnitt 5 att arbetet har utförts på förordnande av en chef.

På de villkor som anges i § 6 a mom. 1 och med beaktande av det som sägs i stycke 1 i tillämpningsanvisningarna kan arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren också komma överens om att arbetet ska utföras helt eller delvis någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler eller i andra lokaler som arbetsgivaren innehar än på personens egentliga tjänsteställe eller arbetsplats.

Anmärkning:

Finansministeriet har utfärdat separata anvisningar om principerna för distansarbete och om anställningsvillkoren.

§ 7**System med arbetstidsbanker för fördelning av den ordinarie arbetstiden**

Avtalsparterna på central nivå uppmanar parterna vid ämbetsverken att på lokal nivå föra förhandlingar och ingå avtal om att införa system med arbetstidsbank för att främja ändamålsenlig och resultatrik organisering av verksamheten och för att beakta personalens önskemål beträffande arbetstiden.

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller någon annan företrädare som personalen har valt ska föra förhandlingar och ingå avtal om införandet av ett system med arbetstidsbank och om detaljerna i systemet. För ordnandet av den komprimerade arbetstid som avses i § 6 a punkt c kan en arbetstidsbank tas i bruk också genom ämbetsverkets beslut. Dessutom kan en arbetstidsbank genom ämbetsverkets beslut tas i bruk på försök för högst 12 månader under avtalsperioden. Försöket ska föregås av lokala förhandlingar, och de synpunkter som kommer fram i dem ska beaktas i beslutet. Användning av systemet förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke.

I systemet med arbetstidsbank fördelas och utjämnas arbetstimmar som hör till den ordinarie arbetstiden enligt förutsedda och oförutsedda variationer i arbetsmängden. Till arbetstidsbanken överförs de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstid som anges i § 4 eller den arbetstid som anges i § 5 mom. 1 eller 2. Timmarna kan senare tas ut som ledig tid på det sätt som anges nedan.

Timmar som har överförs till arbetstidsbanken kan tas ut som motsvarande ledighet utan förlängning, och de utgör inte mertids- eller overtidsarbete. Ledighet som tas ut från arbetstidsbanken ska i mån av möjlighet ges i form av hela lediga dagar, om inget annat föranleds av ämbetsverkets arbetsarrangemang. Tidpunkten för ledigheten ska bestämmas i samförstånd med tjänstemannen eller arbetstagaren och med beaktande av ämbetsverkets funktionella behov och tjänstemannens eller arbetstagarens önskemål och förslag. Om man inte når samförstånd, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att få meddelande om tidpunkten för ledigheten minst två veckor innan den börjar.

Om en tjänsteman eller arbetstagare vill utträda ur systemet med arbetstidsbank vid någon annan tidpunkt än när anställningsförhållandet upphör, eller om ämbetsverkets system med arbetstidsbank läggs ner, ska meddelande om detta ges minst sex månader innan tillämpningen upphör. Under denna period överförs inte längre några timmar till arbetstidsbanken, och tidigare överförda timmar ska i första hand ges i form av ledighet. Detta gäller dock inte tidsbundna försök som avses i mom. 2. Om man inte kan bevilja ledighet i ovan nämnda eller andra situationer, ersätts de timmar som finns i arbetstidsbanken i pengar genom att enkel timlön betalas för varje timme.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på ledande tjänstemän eller arbetstagare som avses i § 18.

Tillämpningsanvisning:

Arbetstiden för tjänstemän och arbetstagare som hör till systemet med arbetstidsbank ska fördelas med beaktande av de behov som gäller verksamheten och organisering av arbetet. Fördelningen görs så att man till banken överför de arbetstimmar som utförts enligt chefens förordnande och som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt § 4.

Dessa timmar är inte mertids- eller övertidsarbete som ska ersättas. Timmar som överförts till arbetstidsbanken jämnas ut så att de senare kan tas ut som motsvarande ledighet utan förlängning.

Systemet med arbetstidsbank kan användas för att jämna ut både förutsedda och oförutsedda variationer i arbetsmängden. Fördelning och utjämning av arbetstiden är en fungerande lösning när det finns behov av att förlänga den ordinarie arbetstiden under en viss period till exempel för att bemöta säsongsvariationer, belastningstoppar, krav som gäller tidtabeller eller kundbehov i verksamheten. Likaså kan sådant tillfälligt arbete som verksamheten kräver under veckoslut eller exceptionella tider på dygnet jämnas ut med hjälp av systemet med arbetstidsbank, bland annat som ett alternativ till skiftarbete. Sådana tillfälliga enstaka överskridningar av arbetstiden som arbetsuppgifterna kräver kan också jämnas ut med hjälp av systemet.

Vid arrangemangen ska det beaktas att den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen får vara i genomsnitt högst 40 timmar i veckan under en period på högst 52 veckor. Den maximala arbetstiden per dag eller vecka begränsas inte i avtalsbestämmelsen. När bestämmelsen tillämpas ska dock bestämmelser och föreskrifter om vilotider beaktas.

Arbetsgivaren och en förtroendeman som företräder personalen eller någon annan företrädare som personalen har valt ska på lokal nivå föra förhandlingar och ingå avtal om införandet av ett system med arbetstidsbank och om detaljerna i systemet. De detaljer i systemet som ska avtalas på lokal nivå gäller hur ledigheter kan hållas, hur många lediga dagar som får hållas på en gång och hur lediga dagar kan kopplas till andra ledigheter, samt ytterligare behovet av att fastställa gränser för insamlings- och utjämningsperioderna och antalet timmar i arbetstidsbanken. Om förhandlingarna inte leder till ett lokalt avtal, kan en arbetstidsbank genom ämbetsverkets beslut tas i bruk på försök för högst 12 månader under avtalsperioden. I försöket ska de ståndpunkter som parterna har fört fram i förhandlingarna beaktas. Dessutom ska ett godtagbart system eftersträvas så att tjänstemännen och arbetstagarna kan ansluta sig till det. Protokoll ska föras över förhandlingarna och resultaten av dem, och arbetsgivaren ska fatta ett skriftligt beslut om försöket med arbetstidsbank. Om det vid ett ämbetsverk redan finns system med arbetstidsbanker ska de inte läggas ner på grund av försöket med arbetstidsbank. Arbetstiden jämnas ut under den tid försöket pågår.

För att arbetstidsbanken ska kunna tillämpas på en enskild tjänstemans eller arbetstygares arbete krävs det ett skriftligt samtycke av personen i fråga. Samtycket kan också gälla bara en viss tid eller uppgift eller ett visst timantal. När en tjänsteman eller arbetstygare har gett sitt samtycke till att arbetstidsbanken får användas, kan arbetsgivaren inom ramen för samtycket ålägga honom eller henne att arbeta timmar som överförts till banken utan särskilt samtycke för varje tillfälle. På det sättet kan arbetet planeras i förväg, bland annat så att man gör upp en arbetsskiftsförteckning enligt vilken den ordinarie arbetstiden överskrids.

Timmar i arbetstidsbanken som kan tas ut som ledighet räknas som förlängning av arbetstiden för veckan eller arbetsperioden i fråga tills den ordinarie arbetstiden uppfylls. För tjänstemän i periodarbete är lediga dagar som kan tas ut från arbetstidsbanken kalkyldagar för vilka ett timantal räknas som motsvarar den ledighet som getts

som förlängning av arbetstiden. Om en tjänsteman eller arbetstagare insjuknar, ska den ledighet som beviljats från arbetstidsbanken avbrytas och från och med början av nästa dag ändras till sjukledighet.

Ämbetsverken kan fortfarande iakttä det system med utjämningsledighet som baserar sig på § 7 i statens tidigare tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider, vilket gällde till den 15 februari 2005.

§ 7 a

System med tidsbank som bygger på arbetstidsersättningar

Genom att utvidga en arbetstidsbank som avses i § 7, eller i stället för en sådan, kan man vid ett ämbetsverk komma överens om en arbetstidsbank till vilken det går att överföra nedan nämnda timmar eller ersättningar (eller en del av dem) som omvandlats till tid. Då ska man samtidigt komma överens om gränsen för antalet timmar och ersättningar som kan överföras. När man vid ämbetsverket överväger att införa en sådan arbetstidsbank och grunderna för överföring av timmar och det maximala antalet timmar som kan överföras, ska de gränser för möjligheten att ta ut ledighet från arbetstidsbanken som ämbetsverkets verksamhet och personalsituation eventuellt sätter beaktas. Vid övervägandet kan även personalens arbetstidsönskemål beaktas.

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller någon annan företrädare som personalen valt ska på lokal nivå ingå avtal om införandet av systemet med arbetstidsbank och om detaljerna i systemet. Användning av systemet förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke.

Man kan komma överens om att följande ersättningar eller timmar ska överföras till tidsbanken

- a) ersättning för mertids- och övertidsarbete,
- b) del av veckovila som uteblivit,
- c) kvälls-, natt-, skifts-, lördags- och söndagsarbetsersättning samt ersättning för helgafton samt
- d) arbetstimmar som arbetats under flexibel arbetstid på arbetsgivarens initiativ enligt det som beslutats arbetstidssystemet.

Man kan komma överens om att övertidsersättningarnas grunddel och förhöjda andel eller endast någondera av dem överförs till arbetstidsbanken. Den förhöjda andelen av övertidsersättningen, liksom även ersättningar som nämns ovan i punkt c, omvandlas till tid som överförs till arbetstidsbanken enligt den andel av en timme som ersättningsprocenten anger.

När arbetstimmar eller ersättningar har överförts till arbetstidsbanken ska de bestämmelser som gäller deras ursprung inte längre tillämpas.

Timmar som har överförts till arbetstidsbanken kan tas ut som motsvarande ledighet utan förlängning. Ledighet som tas ut från arbetstidsbanken ska i mån av möjlighet ges i form av hela lediga dagar, om inget annat föranleds av ämbetsverkets arbetsarrangemang. Tidpunkten för ledigheten ska bestämmas i samförstånd med tjänstemannen eller arbetstagaren och med beaktande av ämbetsverkets verksamhetsbehov och tjänstemannens eller arbetstagarens önskemål och förslag. Om man inte når samförstånd, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att få meddelande om tidpunkten för ledigheten minst två veckor innan den börjar.

Timmarna i arbetstidsbanken, med undantag av timmar som baserar sig på systemet med flextid, kan i undantagsfall även ersättas i pengar enligt enkel timlön.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på ledande tjänstemän eller arbetstagare som avses i § 18.

Tillämpningsanvisning:

Vid ett ämbetsverk kan man komma överens om att införa en arbetstidsbank som avses i § 7 a antingen genom att utvidga en arbetstidsbank som avses i § 7 eller i stället för en sådan. Man kan avtala om en arbetstidsbank som avses i § 7 a utöver redan tidigare avtalade system med utjämningsledighet.

Det system med arbetstidsbank som avses i § 7 a kan enbart tillämpas om frånvaro och minskade arbetstimmar på grund av ledighet som tas ut från arbetstidsbanken inte försämrar ämbetsverkets verksamhetsbetingelser. En arbetstidsbank kan således passa verksamhetsbetingelserna exempelvis vid säsongsbetonat arbete som gör att ledigheter som tas ut från arbetstidsbanken kan hållas utan särskilda arbetsarrangemang. Det betyder att ämbetsverket med beaktande av verksamheten och personalsituationen ska överväga om det är ändamålsenligt att införa en sådan arbetstidsbank och hur många timmar som kan samlas och på vilka grunder de kan samlas enligt § 7 a punkterna a–d. Vid övervägandet kan även personalens arbetstidsönskemål och behov av flexibilitet beaktas.

Innan ett sådant här system med arbetstidsbank tas i bruk ska arbetsgivaren på lokal nivå ingå avtal om detaljerna i systemet med den förtroendeman som företräder personalen eller någon annan företrädare som personalen valt. Bland annat ska parterna avtala på vilka av de grunder som nämns i punkterna a–d som timmar kan samlas, hur ledigheter kan hållas, exempelvis antalet lediga dagar per gång, och hur ledigheten kan kopplas till sparad ledighet från semestern, och eventuella insamlings- och utjämningsperioder. Även om man inte fastställer några perioder ska det i avtalet fastställas hur många timmar som maximalt får finnas i banken. I början kan det maximala antalet vara lågt. När man överväger på vilka grunder timmar kan samlas och hur många timmar som kan samlas i arbetstidsbanken ska man även beakta möjligheterna att ge motsvarande ledighet senare. Det är skäl att i det lokala avtalet även komma överens om förfarandet i det fall att systemet med arbetstidsbank läggs ner. Det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska ingås skriftligen och parterna ska underteckna det. Införande av systemet med arbetstidsbank kräver inte att preciserande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal ingås.

Användningen av arbetstidsbanken kräver tjänstemannens eller arbetstagarens skriftliga samtycke. Samtycket kan också gälla enbart en del av de grunder för ämbetsverkets arbetstidsbank som nämns i punkterna a–d.

I andra meningen i § 29 mom. 2 och i tillämpningsanvisningen för paragrafen ingår bestämmelser om när arbetstimmar som ingår i flextiden får ges som ledighet. Om ämbetsverket har infört denna möjlighet och detta förfarande i sitt system med flexid, kan timmarna med stöd av punkt d överföras till arbetstidsbanken om det anses ändamålsenligt.

Timmar i arbetstidsbanken som kan tas ut som ledighet räknas som förlängning av arbetstiden för veckan eller arbetsperioden i fråga tills den ordinarie arbetstiden upp-

fills. För tjänstemän i periodarbete är lediga dagar som kan tas ut från arbetstidsbanken kalkyldagar för vilka ett timantal räknas som motsvarar den ledighet som getts som förlängning av arbetstiden. Om en tjänsteman eller arbetstagare insjuknar, ska den ledighet som beviljats från arbetstidsbanken avbrytas och från och med början av nästa dag ändras till sjukledighet.

§ 8

Arbets tid vid del tidsarbete

Arbets tiden vid del tidsarbete kan arrangeras på så sätt att den utgör den genomsnittliga arbets tiden under den utjämningsperiod som överenskommits.

Tillämpningsanvisning:

Omotiverat korta arbetspass ska undvikas, och arbetspass kortare än fyra timmar ska inte tillämpas om inte detta förutsätts på grund av tjänstemannens eller arbetstagarens behov eller av någon annan grundad anledning.

§ 9

Arbets skift och arbets skiftsförteckning i vecko- och periodarbete

I skiftarbete behöver tjänstemännens skift inte avlösa varandra regelbundet, men de ska växla vid tidpunkter som överenskommits på förhand.

Den ordinarie arbets tiden per vecka för arbetstagare med dagsarbete förläggs till klockan 07.00–16.00, om inget annat avtalas.

Tillämpningsanvisning:

Till arbetsgivarens befogenheter hör att bestämma hur den ordinarie arbets tiden ska fördelas och förläggas på det sätt som verksamheten förutsätter, såsom att besluta om arbets skift och deras längd och göra upp arbets skiftsförteckningar inom ramen för avtalsbestämmelser och arbetstidslagen. Eftersom arbets skiftsarrangemangen är särskilt betydande också för personalen, ska även de faktorer som anges nedan beaktas.

Ett arbets skift får inte omotiverat delas upp i flera delar. I synnerhet ska onödig uppdelning av natts kift undvikas.

Förtroendemannen ska innan arbets skiftsförteckningen planeras träda i kraft reserveras möjlighet att bekanta sig med arbets skiftsförteckningen under en tidsperiod på minst 10 dagar och omedelbart därefter ge sitt utlåtande om den.

En fastställd arbets skiftsförteckning ska 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. Arbets skiftsförteckningen kan också ändras på önskemål av tjänstemannen eller den anställda, om ändringen överenskommes med arbetsgivaren.

Om ett arbetsskift måste inställas helt och hållet, förkortas i början eller flyttas till en senare tidpunkt, ska personen i fråga underrättas om detta senast den dag som närmast föregår arbetsskiftet eller i undantagsfall senast innan han eller hon beger sig till sitt arbetsskift.

Om ovan avsedda meddelande ges till arbetstagaren när denne redan anlänt till arbetsplatsen, tillgodoräknas han eller hon två timmars arbetstid för att ha åkt till arbetet i onödan. Maximilängden av den tid som ska räknas som arbetstid är beroende av hemresans längd, tidpunkten på dygnet o.d. omständigheter.

Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp så att en tjänsteman eller arbetstagare efter en avslutad tjänsteresa har möjlighet till tillräcklig vila före följande arbetsskift.

Arbetsskiftsarrangemangen inverkar även på personalens arbetshälsa. I arrangemangen ska också individuella faktorer och önskemål beaktas i den utsträckning det är möjligt.

§ 10

Byte av dygn och vecka

Om inget annat avtalas genom preciserande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal vid ämbetsverket, avses med dygn ett kalenderdygn och vecka en kalendervecka, utom i fråga om arbetstagare i veckoarbete, vars arbetsdygn börjar samtidigt som de regelbundet ska infinna sig till arbetet.

Anmärkning:

Ämbetsverk kan fortfarande tillämpa sådana avvikande definitioner av begreppet vecka som använts före den 11 december 1997, trots att de inte baserar sig på tjänste- eller arbetskollektivavtal.

4. VILOTIDER

§ 11

Daglig rast

Tjänstemän och arbetstagare ska få en daglig rast på en timme. Vid vecko- och periodarbete kan rasten vid behov förkortas till 30 minuter.

Vid period-, natt och skiftarbete kan, avvikande från det ovan sagda, tillfälle till måltider ordnas under arbetstid.

Det som avtalas i 1 och 2 mom. ovan tillämpas även på deltidsarbete när arbetstiden per dygn är längre än sex timmar. I övriga fall fastställs de dagliga rasterna vid deltidsarbete vid behov i samband med övriga arbetstidsarrangemang.

Vid vecko- och periodarbete ska arbetstagaren dessutom ges två 12 minuter långa raster, som medräknas i arbetstiden, eller vid treskiftarbete alternativt möjlighet till vila. När en ovan nämnd arbetstagare har ålagts övertidsarbete ska han eller hon omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång paus, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till måltider med lämpliga intervall om minst 4 timmar.

§ 12

Veckovila för dem som omfattas av arbetstidslagen

Den som omfattas av arbetstidslagen bör ges minst 35 timmars sammanhängande vila över söndagen eller, om detta inte är möjligt, över någon annan dag i veckan. Som huvudregel ska två på varandra följande lediga dagar ingå i veckovilan, varav den ena om möjligt ska vara en lördag.

Inom arbete på ämbetsverk kan man även fastställa i genomsnitt 35 timmar under en period på 14 dygn och vid oavbrutet skiftarbete högst under en period 12 på veckor. Vilotiden ska dock omfatta minst 24 timmar i följd för varje sjudagarsperiod.

Även vid veckoarbete kan veckovila ordnas enligt 2 mom., om det finns ett funktionellt behov av det och man kommer överens om det lokalt mellan arbetsgivaren och den förtroendeman som företräder personalen eller en annan företrädare som personalen väljer.

När man ger veckovila och ersättning för tid som lagts på arbete under veckovilan följs en period på sju dagar enligt kalenderveckan och två kalenderveckor i rad under en period på 14 dygn. På ämbetsverk där ämbetsverks- eller veckoarbetstiden utöver den ordinarie arbetstiden även behöver förläggas på lördagar eller söndagar, kan man till skillnad från ovanstående även använda annat än kalenderveckor som sjudagarsperiod.

Anmärkning:

Ersättningen för tid som ägnats åt arbete som avviker från veckovilan och utförs under veckovilan regleras i 28 § i arbetstidslagen.

5. ERSÄTTNINGAR

§ 13

Ersättningar till anställda vid ämbetsverk

De ersättningar som avtalas i § 14, 15, 16, 21, 23 och 24 betalas endast till dem som utför arbete vid ämbetsverk och vars rätt till ersättningar har avtalats i tjänste- eller arbetskollektivavtalet om det lönesystem som ska tillämpas på personerna i fråga (gränsen för arbetstidsersättning i arbete vid ämbetsverk).

Tillämpningsanvisning:

Om gränsen för arbetstidsersättning inte har avtalats genom tjänste- eller arbetskollektivavtal, fastställs vem som har rätt till ersättning genom beslut av ämbetsverket med beaktande av uppgifternas art och den ställning den som sköter uppgifterna har liksom även av hur rätten till ersättning har bestämts tidigare.

§ 14

Mertids- och övertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som utförts på chefens order utöver den ordinarie arbetstiden, deltidssarbetsandes arbetstid eller arbete som utförs utöver det som står i 5 § 1 eller 2 mom. till den del som det inte är övertidsarbete.

Övertidsarbete är arbete på ämbetsverk som utförs utöver de 7 timmar och 39 minuter per dygn och 38 timmar och 15 minuter per vecka samt utöver den ordinarie arbetstiden vid vecko- och periodarbete som utförts på order av chefen.

Med avvikelse från mom. 2 utgör det arbete som under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag i arbete vid ämbetsverk eller i veckoarbete har utförts utöver 30 timmar 15 minuter och i periodarbete utöver 106 timmar 45 minuter övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning:

Mertids- och övertidsarbete ska undvikas vid deltidarbete. Arbetsgivaren ska i synnerhet undvika att ålägga sådana deltidanställda som har ett annat arbete om vilket arbetsgivaren blivit adekvat informerad att utföra mertids- och övertidsarbete. Deltidsanställda är berättigade till ersättningar för övertidsarbete och obekvämt arbete enligt samma timgränser och övriga grunder som heltidsanställda.

§ 15 **Mertidsersättning**

I arbete vid ämbetsverk ges ersättningen för mertidsarbete i form av lika många lediga timmar, utan förhöjning, på ett sätt som inte stör verksamheten vid ämbetsverket. Ledigheten ska i mån av möjlighet ges som hela arbetsdagar. Den lediga tiden ska ges senast under den kalendermånad som följer på den kalendermånad då mertidsarbetet utfördes, om man inte kommer överens om att fritiden ges senare, exempelvis i samband med semester eller någon annan ledighet. Om den lediga tiden inte kan ges på ovan nämnda sätt, ska penningersättning i form av enkel timlön betalas för mertidstimarna.

I vecko- och periodarbete betalas i ersättning för mertidstimmar enkel timlön, eller också avtalas separat om motsvarande fritid, utan förhöjningar.

Anmärkning:

Vid vecko- och periodarbete följs vid ersättning för extra arbete under fritid 21 § i arbetstidslagen.

§ 16 **Övertidsersättningar**

För de 2 första övertidstimmar per dygn betalas i övertidsersättning en enkel timlön förhöjd med 50 procent och för följande timmar enkel timlön förhöjd med 100 procent.

För de första 7 timmarna och 39 minuterna betalas övertidsersättning på 50 procent och för alla de följande arbetstimmar, även om de också skulle vara övertid per dygn, enkel timlön förhöjd med 100 procent.

Arbetstimmar i övertidsarbete per dygn inräknas inte vid beräkning av övertidsersättningen per vecka.

För de första 18 timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden betalas i övertidsersättning enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimarna enkel timlön förhöjd med 100 procent.

Med avvikelse från mom. 2 och 4 betalas under en vecka eller arbetsperiod där nyårsdagen, självständighetsdagen eller första maj infaller på en annan dag än lördag eller söndag i arbete vid ämbetsverk eller i veckoarbete av veckoövertidsarbete för de 16 och av periodarbetsövertidsarbete för de 26 första arbetstimarna i övertidsersättning med 50 procent förhöjd enkel timlön.

Övertidsersättningen kan också genom överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under tjänstemannens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetsperioder på två veckor tillämpas vid en arbetstagares periodarbete, betalas för de 20 första av sådana arbetstimmar som avses i mom. 12 och 5 en övertidsersättning som består av enkel timlön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimarna förhöjd med 100 procent.

Anmärkning:

Om man har kommit överens om att övertidsersättningen ska bytas ut mot motsvarande fritid, regleras tidpunkten för fritiden i 21 § 2 mom. i arbetstidslagen.

§ 17

Fastställande av mertids- och övertidsersättning för avbruten arbetsperiod eller arbetsvecka

Om en tjänsteman i periodarbete inte har varit i arbete hela arbetsperioden på grund av semester, sjukdom eller någon annan godtagbar orsak eller på grund av att tjänsteförhållandet har börjat eller slutat under en pågående arbetsperiod, beräknas mertids- och övertidsersättningen på basis av de dagar som faller utanför avbrottet, dvs. kalkyldagarna, varvid tabellerna 1 och 2 (bilagor) över de relativa arbetstimnormerna tillämpas. Om tjänsteförhållandet inte varar minst en hel arbetsperiod tillämpas inte tabellerna över de relativa arbetstimnormerna.

Om det avbrott som nämns i mom. 1 beror på tjänstemannens sjukdom och den inte varit känd innan arbetsperioden började (överraskande avbrott), eller på en tillfällig vårdledighet i enlighet med § 29 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal tillämpas inte tabellerna över de relativa arbetstimnormerna vid beräkningen av mertids- och övertidsersättningar under denna treveckorsperiod. Vid beräkningen av mertids- och övertidsersättningar under avbrottet beaktas då arbetstiden enligt det fastställda arbetstidsschemat som jämställd med arbetad tid.

Om en arbetstagare i periodarbete och en tjänsteman och arbetstagare i veckoarbete har varit frånvarande på grund av semester, sjukdom, graviditet eller förlossning, beaktas arbetstiden enligt det fastställda arbetstidsschemat för frånvarotiden som likställd med arbetad tid vid beräkningen av den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod.

Tillämpningsanvisning:

Tabellerna över de relativa arbetstimnormerna används vid beräkningen av mertids- och övertidsersättningar för tjänstemän i periodarbete.

Kalkyldagar är, utöver arbetsdagar, bland annat dygn som gått åt till utbildning som

förordnats av arbetsgivaren och fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, dygn som vid tjänste- eller kommenderingsresa gått åt till egentligt resande om tjänstemannen samtidigt har varit tvungen att sköta sina tjänsteuppdrag, veckovilodagar, lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen samt dagen för olycksfall i arbetet eller insjuknande, om tjänstemannen redan har inlett sitt arbete fastän han eller hon på grund av dem blir tvungen att utebli från arbetet eller beviljas tjänstledighet på grund av sjukdom. Om den ordinarie arbetstiden på dagen för ett olycksfall eller insjuknande är kortare än den planerade arbetstiden för skiftet, beräknas det underskott som orsakas av frånvaron som en förlängning av arbetstiden tills den planerade ordinarie arbetstiden uppnås.

Ett utbildningsdygn enligt ovan räknas som utökad arbetstid på 7 timmar och 39 minuter. För tid som räknas som utökad arbetstid betalas inte kvälls-, natt-, lördags- eller söndagsarbetsersättning eller helgaftonsersättning.

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 kommenderingsresa 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.

Med ett överraskande avbrott som beror på tjänstemannens sjukdom avses en situation där tjänstemannen överraskande insjuknar under arbetsperioden på grund av en plötslig och oförutsedd sjukdom, olycksfall eller olycksfall i arbetet. När ett överraskande avbrott inträffar på den sista arbetsdagen under en arbetsperiod och det arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen under den dagen fortsätter till den första kalenderdagen i den period som följer på avbrottet, beaktas vid beräkningen av mertids- och övertidsersättningen då hela arbetsskiftets tid fram till planerad avslutning.

Som överraskande betraktas inte ett avbrott, som orsakas till exempel av icke akut operationsvård. Övriga medicinska- eller odontologiska operationer och ingrepp samt undersökningar och det att tjänstemannen eventuellt insjuknar på grund av dem är inte heller överraskande avbrott, om tjänstemannen själv kunnat påverka tidpunkten för dem och tidpunkten varit känd innan arbetstidschemat fastställdes.

Om anställningsförhållandet inte pågår minst en hel arbetsperiod beräknas övertidsersättningarna enligt 20 § 3 mom. i arbetstidslagen.

Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden per vecka för arbete vid ämbetsverk beaktas av frånvarodygn som beror på semester, sjukdom, graviditet eller förlossning 7

timmar och 15 minuter eller tiden enligt det fastställda arbetstidsschemat som likställt med arbetad tid.

§ 18

Särskilda arbetstidsersättningar till vissa tjänstemän och arbetstagare som arbetar på ämbetsverk

De som utför arbete vid ämbetsverk och inte har rätt till arbetstidsersättningar med stöd av § 13 mom. 1, har rätt till arbetstidsersättningar på det sätt som anges i denna paragraf. Ersättningar som nämns i denna paragraf betalas till dem som utför arbete vid ämbetsverk och vars rätt till ersättningar har avtalats i tjänste- eller kollektivavtalet om det lönesystem som ska tillämpas på personerna i fråga (gränsen för arbetstidsersättning i arbete vid ämbetsverk). Dessa personer får dock inte vara i ledande ställning.

Denna paragraf gäller inte nedan definierade ledande tjänstemän eller arbetstagare, undervisningspersonal eller sådana tjänstemän eller arbetstagare som har rätt till arbetstidsersättningar med stöd av något annat system.

Som ledande tjänstemän betraktas avdelningschefer och motsvarande eller högre tjänstemän vid ministerierna och övriga egentliga ämbetsverk. Vid andra ämbetsverk inom statens regional-, distrikts- och lokalförvaltning betraktas som ledande tjänsteman ämbetsverkets chef och, om organisationsstrukturen har minst två nivåer, dessutom de tjänstemän som utför chefsuppgifter direkt underställda chefen och om vilka det har avtalats i tjänste- eller arbetskollektivavtalet om det lönesystem som ska tillämpas på personerna i fråga. Ledande arbetstagare bestäms på motsvarande sätt.

Mertidsarbete är arbete som utförts på order av chefen utöver den ordinarie arbetstiden, deltidssarbetandes arbetstid eller arbete som utförs utöver det som står i 5 § 1 eller 2 mom. till den del som det inte är övertidsarbete.

För extratimmar ges motsvarande fritid utan förhöjning eller kontant ersättning. Som kontant ersättning för extratimmar betalas enkel timlön eller mertidsarbete för de arbetstimmar som överstiger 40 timmar i veckan förhöjd med 50 procent. Arbetsgivaren ska under den kalendermånad som följer på den månad då arbetet utfördes utreda om mertidsarbetet ska ersättas med fritid eller pengar. Kontant ersättning ska betalas ut senast under den kalendermånad som följer på den månad då man kom överens om typen av ersättning. Ledigheten ges under de sex kalendermånader som följer efter mertidsarbetets utförande.

Som ersättning för arbete på en lördag ges 15 minuter motsvarande fritid utan förhöjning för varje hel timme lördagsarbete eller, om tjänstemannen eller arbetstagaren så önskar, kontant ersättning som uppgår till 25% av den enkla timlönen. Ersättning i form av motsvarande fritid ges inte och kontant ersättning betalas inte, om de timmar som utgör lördagsarbete är sådana timmar som ersätts enligt mom. 5. I söndagsersättning betalas för de tider som nämns i § 23 enkel timlön förhöjd med 50 procent.

I stället för de arbetstidsersättningar som nämns i denna paragraf kan det betalas en särskild månadserättning i euro, om det av särskilda skäl bedöms vara ändamålsenligt. Avtal om månadserättning ingås för viss tid med tjänstemannen eller arbetstagaren. När avtalet ingås, ska man beräkna antalet mertids- och söndagsarbetstimmar för en tillräckligt lång tidsperiod och räkna ut en månadserättning som motsvarar detta timantal.

Tillämpningsanvisning:

Om man inte ha kommit överens om gränsen för arbetstidsersättning för arbete vid ämbetsverk eller gränsen för ledande tjänstemän eller arbetstagare genom tjänste- eller arbetskollektivavtal, fastställs vem som har rätt till ersättning genom beslut av ämbetsverket med beaktande av uppgifternas art och den ställning den som sköter uppgifterna har liksom även hur rätten till ersättning har bestämts tidigare.

Vid tillämpningen av denna bestämmelse ska sådan arbetstid för vilken ett särskilt arvode betalas inte räknas som arbetstid. Tid som har använts till representation eller andra motsvarande uppgifter räknas som arbetstid endast om det är fråga om skötsel av ordinarie arbetsuppgifter i samband med sådana tillställningar.

§ 19**Årliga arrangemang som ersätter de gamla när arbetstidsförlängning tas bort****a) Periodarbete**

Nedan finns två alternativa arrangemang när det gäller periodarbete som ersätter de gamla när förlängningen av arbetstiden tas bort. Det första alternativet bygger på arbetstidsbanken och det andra på tillämpning av förlängd arbetstid. På ämbetsverket väljer arbetsgivaren det alternativ av dessa två som passar verksamheten före den 31.10.2020 efter att ha hört de personalorganisationer som är avtalsparter på ämbetsverksnivå.

Alternativ 1

Vid periodarbete får arbetsgivaren överföra 14 arbetstimmar till arbetstidsbanken under ett kalenderår enligt § 7 i detta avtal, som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden som konstateras i § 4 ovan eller arbetstiden enligt § 5 mom. 1 eller 2. Arbetsgivaren kan låta arbetstagaren arbeta de timmar som överförs till arbetstidsbanken genom att systematiskt i förväg se till att arbetsskiftsförteckningarna överstiger den ordinarie arbetstiden, överskridningen får dock högst vara sju timmar under en treveckorsperiod. De utförda arbetstimmar överförs som sådana till arbetstidsbanken och blir inte mer- eller overtidsarbete som ger rätt till ersättning. För överföringen av timmarna kan man börja använda en arbetstidsbank enligt § 7 efter ämbetsverkets beslut och det behövs inget medgivande av en part för att införa en arbetstidsbank eller för att överföra ovan nämnda arbetstimmar till arbetstidsbanken. Arbetstimmar som överförs till arbetstidsbanken ges i form av ledighet under samma kalenderår enligt den överenskomna § 7 ovan. Om man inte kan ge ledighet ersätts timmarna i arbetstidsbanken med pengar i form av enkel timlön för varje timme.

Alternativ 2

Vid periodarbete får arbetstagaren utan den berörda tjänstemannens eller arbetstagarens medgivande låta tjänstemannen eller arbetstagaren arbeta enligt en arbetstid på 120 timmar och 15 minuter under en tidperiod på tre veckor i högst tre arbetsperioder på ett kalenderår. Man får inte låta tjänstemannen eller arbetstagaren arbeta igen under en treveckorsperiod i vilken det ingår en eller flera dagar som förkortar arbetstiden enligt 5 § 1 och 2 mom. ovan. Till övriga delar beslutar arbetsgivaren om vilka perioder tjänstemannen eller arbetstagaren ska arbeta enligt ovan nämnda förlängda arbetstid. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrättas om den förlängda arbetstiden senast tre veckor innan perioden eller perioderna börjar, och då följer man förlängd arbetstid.

Under den förlängda arbetstiden betalas månadslön ut för en period enligt 4 § i förhållandet mellan ordinarie arbetstid och den förlängda arbetstiden förhöjd med tiden för de perioder då arbetstiden har förlängts på det sätt som anges ovan. Förhöjd månadslön betalas dock inte ut för perioder eller kalenderveckor under en period då tjänstemannen eller arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under alla arbetsdagar under perioden eller kalenderveckan på grund av semester eller annan ledighet. Vid förlängd arbetstid beräknas den enkla timlönen med utgångspunkt i månadslönen för den berörda tjänstemannens eller arbetstagarens icke-förlängda arbetstid och tillhörande divisor. Även tjänstemannens eller arbetstagarens semesterpenning fastställs utifrån månadslönen vid icke-förlängd arbetstid.

Vid förlängd arbetstid är övertid som ersätts enligt 16 § 4 mom. och 17 § i avtalet vid periodarbete i perioder om tre veckor arbete som överskrider en arbetstid på 120 timmar och 15 minuter som utförs på order av chefen. Övertidsarbete under dessa perioder är möjligt om man följer sedvanliga förfaranden för det bland annat när det gäller den berörda partens samtycke.

b) Arbete på ämbetsverk och veckoarbete

Vid arbete på ämbetsverk och veckoarbete får arbetsgivaren utan överenskommelse med den berörda tjänstemannen eller arbetstagaren låta tjänstemannen eller arbetstagaren ha en veckoarbetstid på 42 timmar och 30 minuter om det arrangemang som anges under punkt a i 6 a § i detta avtal med de avvikelser som överenskommit i denna paragraf. Den ordinarie arbetstiden per dygn för arbete på ämbetsverk och veckoarbete under dessa veckor fastställs genom att den ordinarie arbetstidens längd för alla arbetsdagar är i genomsnitt 8 timmar och 30 minuter.

Tillämpningsanvisning:

Vid arbete på ämbetsverk och veckoarbete kan arbetstiden ordnas så att den utgör ett genomsnitt på så vis att alla arbetsdagar inte behöver vara 8 timmar och 30 minuter långa utan de kan vara olika långa så att den förlängda veckoarbetstiden på 42 timmar och 30 minuter dock är uppfylld för kalenderveckan i fråga.

Enligt 6 mom. kan man låta tjänstemannen eller arbetstagaren ha förlängd arbetstid i högst tre veckor och vid veckoarbete i högst fyra veckor per kalenderår. Arbetsgivaren beslutar om de kalenderveckor då tjänstemannen eller arbetstagaren ska arbeta enligt ovan nämnda förlängda arbetstid. Man ska meddela tjänstemannen eller arbetstagaren om detta senast tre veckor innan kalenderveckan eller -veckorna börjar, och då följer man förlängd arbetstid.

Vid förlängd arbetstid betalas månadslönen i förhållande till den ordinarie veckoarbetstiden och den förlängda arbetstiden enligt 4 § förhöjt med tiden för ovan nämnda arbetsveckor. Förhöjd månadslön betalas dock inte ut för veckor under en period då tjänstemannen eller arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under alla arbetsdagar under veckan på grund av semester eller annan ledighet. Vid förlängd arbetstid beräknas den enkla timlönen med utgångspunkt i månadslönen för den berörda tjänstemannens eller arbetstagarens icke-förlängda arbetstid och tillhörande divisor. Även tjänstemannens eller arbetstagarens semesterpenning fastställs utifrån månadslönen vid icke-förlängd arbetstid.

Vid förlängd arbetstid enligt 6 mom. ovan ska övertidsarbete som ersätts enligt 16 § 1 och 2 mom. i avtalet för tjänstemän eller arbetstagare som utför veckoarbete eller arbete på ämbetsverk enligt 13 § vara arbete som utförs utöver 8 timmar och 30 minuter per dygn och 42 timmar och 30 minuter per

vecka på order av chefen. Andra arbetstidsersättningar till dem som utför arbete på ämbetsverk fastställs i enlighet med det som överenskommes i 18 § när det gäller arbete som utförs utöver 42 timmar och 30 minuter per vecka. Övertidsarbete under dessa veckor och perioder är möjligt om man följer sedvanliga förfaranden för det bland annat när det gäller den berörda partens samtycke.

§ 20

Ersättning till vissa arbetstagare som avlönas per timme eller på ackord vid vecko- och periodarbete

Till en tim- eller ackordavlönad arbetstagare i vecko- och periodarbete betalas utöver eventuell arbetslön en ersättning som motsvarar den ordinarie arbetstiden och som beräknats enligt medeltimförtjänsten, för Kristi himmelsfärdsdag, annandag påsk och för lördagen efter annandag jul när den infaller på en annan dag än lördag och söndag samt för trettondagen när den infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

Medeltimförtjänsten beräknas utgående från föregående löneperiod, om inget annat avtalats genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket.

Vid veckoarbete betalas till andra arbetstagare än de som utför kontinuerligt treskiftsarbete utöver arbetslönen en ersättning om 50 procent av den enkla timlönen för arbete som utförs på påsklördagen och midsommaraftonen, förutsatt att arbetstagarens veckoarbetstid härvid överstiger 30 timmar 15 minuter och att arbetet i fråga inte är övertidsarbete.

§ 21

Ersättning för kvälls- och nattarbete samt arbetstagarens ersättning för skiftarbete

För arbete som utförts mellan klockan 18.00 och 21.00 betalas till tjänstemän och arbetstagare per timme enkel timlön förhöjd med 15 procent.

För arbete som utförts mellan klockan 21.00 och 06.00 betalas till tjänstemän och arbetstagare per timme 35 procent av enkel timlön i ersättning för nattarbete. Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter efter klockan 06.00, betalas vid vecko- och periodarbete ersättning för nattarbete också för det arbete som utförts efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock högst till klockan 12.00.

Vid veckoarbete betalas arbetstagare i två- eller treskiftsarbete i stället för ovan avtalade ersättning skiftarbetsstillägg till motsvarande belopp för kvälls- och nattskift. För arbetstimmar som utförts som övertids- eller söndagsarbete betalas till arbetstagaren ersättningarna för kvälls-, natt- eller skiftarbete förhöjda enligt samma grunder som annan lön.

§ 22

Ersättning för lördagsarbete

På andra helgfria lördagar än påskafton betalas 25 procent av den enkla timlönen i lördagsersättning för arbete som utförs under tiden 06.00–18.00.

Lördagsersättning betalas dock inte för den tid för vilken söndagsersättning eller helgaftonstillägg betalas. Vid arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete betalas ersättning för lördagsarbete inte för de timmar i mertids- eller övertidsarbete som infaller under ovan nämnda tider.

Lördagsersättning enligt mom. 1 betalas dock inte om något annat arbetsskift än lördagsskift eller en del av det har flyttats till en lördag på grund av inarbetning eller något annat jämförbart arbets- tidsarrangemang.

§ 23 **Söndagsersättning**

För arbete som utförts på en söndag eller en annan kyrklig högtidsdag samt på självständighetsdagen och första maj mellan klockan 00.00 och 24.00 betalas i söndagsersättning per timme en ersättning som motsvarar enkel timlön.

Söndagsersättning betalas även för arbete som utförs under tiden 18.00–24.00 på den dag som föregår ovannämnda dagar.

§ 24 **Helgaftonstillägg**

För arbete som utförs under tiden 00.00–18.00 på påskafton samt på midsommar- och julafton betalas för varje timme ett helgaftonstillägg som motsvarar enkel timlön.

§ 25 **Ersättning för arbete av utryckningsnatur i vecko- och periodarbete och avtal om ersätt- ningen i arbete vid ämbetsverk**

Med arbete av utryckningsnatur avses arbete som en tjänsteman eller arbetstagare av oförutsedd anledning på order av sin chef överraskande kallas till under sin fritid efter det att redan ha avlägsnat sig från sin arbetsplats. Det är inte fråga om arbete av utryckningsnatur om en tjänsteman eller arbetstagare har förordnats att vara i beredskap eller ha jour eller om tjänstemannen om arbetstagaren på förhand meddelats om dylikt arbete eller om det är fråga om nödarbete enligt 19 § i arbetstidslagen.

Som ersättning för olägenheter med anledning av kallelse och inställelse till arbete av utryckningsnatur betalas tjänstemän vid vecko- och periodarbete en utryckningspenning om 70 euro.

Till arbetstagare betalas som ersättning för den tid som går åt till förberedelser för arbete av utryckningsnatur en ersättning som motsvarar enkel timlön, och för arbete av utryckningsnatur betalas enkel timlön för minst en timme, jämte eventuella övertidsersättningar, utom i det fallet att en arbetstagare kallas till arbetet mellan klockan 18.00 och 06.00, då det betalas enkel timlön förhöjd med 100 procent, dock högst till klockan 06.00 på morgonen. När arbetet av utryckningsnatur har upphört betalas en ersättning som motsvarar enkel timlön, om arbetet upphör före klockan 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete. För arbetstimmar av utryckningsnatur betalas ingen ersättning för kvälls- eller nattarbete.

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 enligt mom. 1 kan kräva att tjänstemannen kallas till arbetsplatsen.

§ 26 Enkel timlön

Enkel timlön är vid arbete på ämbetsverk 1/153 samt vid vecko- och periodarbete 1/163 lön som betalas ut regelbundet varje månad.

Vid deltidsarbete beräknas den enkla timlönen utifrån motsvarande månadslön för heltid.

Tillämpningsanvisning:

Om avlöningen som utgör beräkningsgrunden för den enkla timlönen ändras mitt i veckan eller arbetsperioden ska den genomsnittliga enkla timlönen beräknat utifrån de ersättningar som betalats ut för det arbete som utförts under den veckan eller arbetsperioden betalas.

§ 27 Ordinarie arbetstid och ersättning vid utökad flexitid

Om man använder utökad flexitid enligt 13 § i arbetstidslagen fastställs den ordinarie arbetstiden enligt 4 § och 5 § 1 och 2 mom. i detta avtal. Mertids- och övertidsarbete på order av chefen ersätts och övriga ersättningar fastställs i enlighet med det som överenskommits i denna punkt 5.

Anmärkning:

I 16 § 6 mom. i arbetstidslagen regleras fastställandet av mer- och övertidsarbete vid utökad flexitid.

§ 28 Chefens förordnande

En förutsättning för rätten till de ersättningar som anges här i punkt 5 är att arbetet har utförts efter chefens förordnande.

6. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 29 Flexitid

Ämbetsverken kan, utan hinder av arbetstidslagens bestämmelser om flexgränserna per dygn och maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden, tillämpa och ta i bruk flexitidssystem som är ändamålsenliga med tanke på verksamheten.

Inom system med flexitid ska tjänstemän och arbetstagare själva se till att inom utjämningsperioden jämna ut sina arbetstimmar inom ramen för systemet. Om det ändå inte går att jämna ut arbetstimarna och detta samt de samlade arbetstimarna beror på orsaker som har samband med arbetsuppgifterna och som arbetsgivaren har godkänt, kan dessa timmar minskas genom fritid som den anställda i fråga ges genom ett förordnande av arbetsgivaren.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska se till att jämna ut arbetstimmarna också när anställningsförhållandet upphör. Om arbetstimmarna inte har jämnats ut, betalas ingen ersättning för överskridningar av flextiden och arbetsgivaren har rätt att från lönen dra av ett belopp som motsvarar det antal timmar med vilka arbetstiden har underskridits. Ersättning kan dock betalas för överskridande timmar om det inte har gått att jämna ut arbetstimmarna av orsaker som arbetsgivaren har godkänt och beslutat om och som har samband med arbetsuppgifterna eller av tvingande skäl som inte hänför sig till tjänstemannens eller arbetstagarens egen agerande.

Den ordinarie arbetstiden förändras inte när man använder flextid. Tid som en tjänsteman eller arbetstagare arbetar på eget initiativ utanför ämbetsverkets öppettider eller annan tid som är utanför den normala arbetstiden för den berörda parten eller arbete som förkortar en daglig rast tas inte med i beräkningen av tid som ger rätt till ersättning enligt dessa bestämmelser. Arbetstimmar som utförts på ovan nämnda tider kan dock tas med i beräkningen av den veckovisa mertids- och övertidsarbetsersättningen för en arbetsdag under den aktuella veckan då den ordinarie arbetstiden inte skulle fyllas på annat sätt. Arbetstimmarna tas i beaktande upp till uppfyllandet av den ordinarie arbetstiden. Det innebär att samma arbetstimmar inte tas i beaktande som tillägg till antalet ackumulerade timmar vid flexibel arbetstid.

Tillämpningsanvisning:

Avtalsbestämmelsen gäller också de tjänstemän och arbetstagare som avses i § 18.

Inom ämbetsverkens flextidssystem planeras maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden och utjämningsperiodernas längd med beaktande av behoven inom ämbetsverkets verksamhet, variationer i fråga om arbetsmängden och arbetarskyddsaspekter. Vanligen kan exempelvis möjligheten att arbeta högst 6 timmar utöver den ordinarie arbetstiden och ett maximum om 40 timmar för överskridandet av arbetstiden samt en utjämningsperiod på tre månader räknas som arbetarskyddsaspekter.

Ämbetsverket kan bestämma om förfarandet enligt andra meningen i § 29 mom. 2 ska inkluderas i dess flextidssystem eller inte. Härvid ska det inom systemet också fastställas på vilka grunder och i vilka situationer detta kan göras och vilka andra villkor som ska följas när fritid ges. Som hjälp kan exempelvis ett system med arbetstidsbank tillämpas. Tjänstemannen eller arbetstagaren i fråga kan lägga fram förslag till arbetsgivaren om hur fritid ska ges. Målet är att, utan att åsidosätta avtalsbestämmelserna om övertidsarbete, slopa sådant mertids- och övertidsarbete som inte ersätts.

Ämbetsverken ska öka uppföljningen av hur flextiden används för att se till att de dagliga flexgränserna och det maximala antalet samlade arbetstimmar inte överskrids vid utjämningsperiodernas slut. Följande uppföljningsåtgärder ska vidtas.

1. I resultat- och utvecklingsdiskussioner mellan chefer och medarbetare samt vid behov även annars ska vikt fästas vid eventuella överskridningar av de dagliga flexgränserna för den flexibla arbetstiden eller av det maximala antalet samlade timmar under utjämningsperioden och vid orsakerna till dessa överskridningar. När en tjänsteman eller arbetstagare ges nya uppgiftshelheter eller tilläggsarbete, ska det övervägas hur de inverkar på tjänstemannens eller arbetstagarens möjligheter att undvika att överskrida gränser och tak för samlade timmar inom systemet med flextid.
2. Ämbetsverken ska se till att cheferna får behövliga uppgifter om läget inom flextidssystemet när det gäller anställda som är direkt underställda dem. Härvid ska cheferna

för varje utjämningsperiod och vid behov även oftare granska i synnerhet de samlade arbetstimmarerna samt utreda orsakerna till att taket har överskridits och vidta åtgärder för att undvika detta i fortsättningen. Motsvarande uppgifter och utredningar ska också tillställas de högre cheferna i fråga om deras organisationer som helhet.

3. Ämbetsverken ska dessutom centraliserat behandla de arbetstidsuppgifter som nämns i punkt 2 samt anknyttande utredningar och åtgärder. Arbetstidsuppgifterna ska även användas när organiseringen av arbetet, inriktningen av resurser, fördelningen av arbetsuppgifter och variationer i arbetsmängden planeras och ses över.

Förtroendemännen och andra företrädare för de anställda kan delta i ovannämnda uppföljning av ämbetsverkets flextidssystem.

När en tjänsteman eller arbetstagare återvänder sent från en tjänsteresa, ska det ses till att han eller hon får tillräcklig vila genom tillåtelse att inleda följande arbetsdag efter flextidens slut. Denna frånvarotid ska beaktas som en minskning av arbetstimmarerna.

Ett sådant tvingande skäl enligt § 29 mom. 3 som inte hänför sig till tjänstemannens eller arbetstagarens eget agerande och som har hindrat en utjämning av de överskridande timmarna inom flextiden är till exempel att anställningsförhållandet omedelbart efter sjukledigheten upphör i och med ett pensionsfall. Då kan ersättning betalas för de överskridande timmarna. Om tjänstemannen eller arbetstagaren säger upp sig under en tjänstledighet eller en befrielse från arbetet som har varit känd i förväg, uppfylls inte kriterierna ovan. I sådana fall är det alltså skäl att jämna ut timmarna inom flextiden i förväg.

§ 30

Granskningsperiod för maximiantalet arbetstimmar

Granskningsperioden för maximiantalet arbetstimmar enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

Anmärkning:

I 18 § i arbetstidslagen regleras maximiantalet arbetstimmar.

§ 31

Särskilda bestämmelser rörande gårdskarlar

I fråga om den ordinarie arbetstiden, övertidsersättningarna och vilotiden per vecka för gårdskarlar som bor på den fastighet de sköter eller i dess omedelbara närhet tillämpas följande, i stället för det som ovan avtalats om veckoarbete.

Den ordinarie arbetstiden är högst 10 timmar per dygn under en tidsperiod på fyra veckor

- a) i genomsnitt 35 timmar och 15 minuter under en vår- och sommarperiod på 20 veckor och
- b) i genomsnitt 40 timmar och 15 minuter under en höst- och vinterperiod på 32 veckor under samma 52-veckorsperiod.

Ordinarie arbetstid kan även ordnas till i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter i veckan under en 52-veckorsperiod.

För arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstid per dygn och vecka och som har ordnats på ovannämnda sätt betalas övertidsersättning enligt det som avtalas ovan i § 16 om veckoarbete.

Med gårdskarlsens samtycke kan från den ovan i mom. 2 avsedda höst- och vintersäsongen en tid som motsvarar högst 18 veckoledigheter enligt § 12, överföras till följande vår- och sommarsäsong som en motsvarande förkortning av den ordinarie arbetstiden.

Anmärkning:

Bestämmelsen gäller inte gårdskarlar som omfattades av den upphävda arbetstidslagen (604/1946).

§ 32

Lokala avtal med tjänste- eller arbetskollektivavtal

När det gäller följande bestämmelser i detta avtal kan något annat avtalas genom ett preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet eller genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket. Avtalen får inte åsamka staten extra kostnader.

Arrangemang för ordinarie arbetstid

Om arrangemangen för den ordinarie arbetstiden enligt § 6 i detta avtal kan överenskommas på något annat sätt.

Arbetstidsersättningar

Om bestämmelserna i § 21–25 i detta avtal om ersättning för kvälls-, natt- lördags- och söndagsarbete, helgaftonstillägg och ersättning för arbete av utryckningsnatur kan överenskommas på något annat sätt. Inga andra bestämmelser om arbetstidsersättningar kan frångås. Om avtalsbestämmelserna om den ordinarie arbetstidens längd frångås i syfte att göra arbetstidsarrangemangen smidigare, kan likväl också bestämmelserna om mertids- och övertidsersättningar frångås i anknytning till detta.

Anmärkning:

Annat kan avtalas om bestämmelserna i § 21–24 i detta avtal om ersättning för kvälls-, natt-, skift-, lördags- och söndagsarbete samt helgaftonstillägg, till exempel så att man i fråga om veckoslut i stället avtalar om lika stora ersättningar per arbetstimme, om det anses ändamålsenligt med tanke på verksamheten.

7 ARBETSFRED

§ 33

Arbetsfred

Systemet med tjänstekollektivavtal

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på avtalet grundat anspråk, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av 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 bestämmelserna 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

Under detta kollektivavtals giltighetstid får inte vidtas strejk, lockout eller någon annan därmed jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller syftar till en ändring av detta avtal.

8. GILTIGHETSTID

§ 34

Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2025 och gäller till och med den 29 februari 2028. Avtalet fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, till den del det inte sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång. Om statens tjänste- och arbetskollektivavtal upphör att gälla enligt § 21 mom. 4, upphör även detta avtal att gälla.

Avtalsbestämmelserna tillämpas senast från början av den första hela kalenderveckan och arbetsperioden efter den 1 maj 2025.