

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL FÖR AVTALSPERIODEN 2025–2028

§ 1 Avtalsperiod

Avtalsperioden för detta avtal är 1.3.2025–29.2.2028.

§ 2 Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på anställningsvillkoren för tjänstemän och arbetstagare vid statens ämbetsverk, om inte något annat föreskrivits, bestämts eller avtalats.

Om iakttagande av detta avtal kan man ingå separata avtal inom de kollektivavtalsområden där man har kommit överens om att kollektivavtalets 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

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

Giltigheten för tjänste- och arbetskollektivavtalet om förmån som motsvarar grupplivförsäkring, tjänstekollektivavtalet om sysselsättningsledighet och avtalet om statistiksamarbete i fråga om anställda inom statens centralförvaltning fortsätter på det sätt som avtalats i dessa avtal.

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

Genom detta tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå förnyas för dess avtalsperiod de tjänste- och arbetskollektivavtal för enskilda avtalsområden som var i kraft den 28 februari 2025 med avtalsperioder som löpte ut då. De avtal som har förnyats på detta sätt har samma rättsverkningar som de skulle ha haft om de hade förnyats på lokal nivå.

Lönejusteringar

§ 5

Allmänna förhöjningar

Lönerna höjs genom allmänna förhöjningar vars ikraftträdandedatum och storlek är:

- från och med den 1 juli 2025 med 2,40 procent,
- från och med den 1 oktober 2026 med 2,10 procent och
- från och med den 1 augusti 2027 med 2,40 procent.

Tabeller för uppgiftsrelaterade lönedelar (motsv.) och motsvarande samt individuella lönedelar, erfarenhetsdelar och andra lönedelar som bestäms i förhållande till tabelllönesättningen justeras på ett sätt som motsvarar den allmänna förhöjningen.

§ 6

Ämbetsverkspott

En avtalsområdesspecifik ämbetsverkspott på 0,90 procent införs från och med den 1 oktober 2026. För enskilda avtalsområden får man avtala på ett avvikande sätt om förhållandet mellan den allmänna förhöjning som genomförs den 1 oktober 2026 enligt § 5 och ämbetsverkspotten. Förhållandet mellan den allmänna förhöjningen och ämbetsverkspotten får ändras så att ämbetsverkspotten är högst 1,90 procent och den allmänna förhöjningen 1,10 procent.

Potten 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.

Potten används i första hand och huvudsakligen till att utveckla statens lönesystem enligt målen i mom. 2. Potten fördelas på det sätt som anges i mom. 4, men den kan också fördelas på något annat sätt som främjar målen. Lönesystemets allmänna sporrande effekt bör bevaras.

Då potten används för att utveckla statens lönesystem riktas den 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.

Ett statligt lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om utvecklingsåtgärder stegvis genom användning av förfarandet med en övergångsperiod och genom täckning av finansieringen

med ämbetsverkspotten och eventuella senare potter som fördelas på lokal nivå så att tidpunkterna för de olika faserna och pottorna kopplas samman med de ekonomiska effekterna.

Potten kan också användas för att finansiera resultatpremiesystem.

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

§ 7

Fördelningen av ämbetsverkspotten i vissa fall

Ämbetsverkspotten till Tillstånds- och tillsynsverket, som inleder sin verksamhet den 1 januari 2026, och till Statens ämbetsverk på Åland reserveras till fullt belopp för införandet av de nya avtal om statens lönesystem som ska ingå i dessa ämbetsverk inom avtalsområdet. Ämbetsverkspotten för det avtalsområde som gäller lönerna för domstolarnas domare och jurister används främst för att utveckla lönebestämmelserna för detta avtalsområde på det sätt som avtalats separat genom ett målprotokoll.

§ 8

Den allmänna förhöjningen av löner och tillägg i euro

Tjänstemännens och arbetstagarnas fastställda eller avtalade månadslöner i euro och timavlönade tjänstemäns och arbetstagares timlöner justeras

- från och med den 1 juli 2025 med 2,40 procent,
- från och med den 1 oktober 2026 med 2,10 procent och
- från och med den 1 augusti 2027 med 2,40 procent.

Lönerna i euro för tjänstemän och arbetstagare som omfattas av avtalen om statens lönesystem justeras från och med den 1 oktober 2026 med den allmänna förhöjningen enligt § 6 mom. 1.

Lönetillägg och tilläggsarvoden i euro som enligt tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller sedan tidigare eller enligt vedertagen praxis ska justeras genom allmänna förhöjningar höjs

- från och med den 1 juli 2025 med 2,40 procent,
- från och med den 1 oktober 2026 med 2,10 procent och
- från och med den 1 augusti 2027 med 2,40 procent.

Parterna på ämbetsverksnivå inom Försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet kan genom ett tjänstekollektivavtal komma överens om att inte justera de lönetillägg och tilläggsarvoden som nämns ovan i mom. 3 genom allmänna förhöjningar eller så kan de komma överens om att de justeras genom allmänna förhöjningar med lägre procentsatser. Då kan man genom tjänstekollektivavtalet komma överens om andra avtalsändringar som i fråga om kostnadsverkningar och tidpunkter motsvarar de allmänna förhöjningar eller delar av dem som inte har genomförts.

§ 9

Arvoden till personalföreträdare

Månadsarvodena för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i heltids- eller bisyssla höjs med 7,80 procent från och med den 1 juli 2025. Månadsarvodenas minimibelopp är 100 euro.

§ 10

Lönen i praktikuppgifter

Lönen för statsanställda i praktikuppgifter bestäms särskilt. Därtill höjs månadslönerna för personer i praktikuppgifter

- från och med den 1 juli 2025 med 2,40 procent,
- från och med den 1 oktober 2026 med 2,10 procent och
- från och med den 1 augusti 2027 med 2,40 procent.

Verkställighetsföreskrifter

§ 11

Förhandlingsföreskrifter om ämbetsverkspott

För att fördela ämbetsverkspotten genom preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal genomförs förhandlingar mellan förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter och arbetskollektivavtalsambetsverken samt vederbörande personalorganisationer.

Förhandlingar om den ämbetsverkspott som fördelas från och med den 1 oktober 2026 ska föras senast den 31 maj 2026. Tidsfristen för förhandlingarna kan av grundad anledning flyttas fram genom ett gemensamt protokoll mellan de parter som nämns i mom. 1, dock med högst två månader. I situationer enligt § 7 kan tidsfristen flyttas fram med högst nio månader.

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

§ 12

Bestämmelser om överenskommelser på ämbetsverksnivå och lokal nivå genom ett 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 fastställer förutsättningarna och begränsningarna för ingående av 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 ett preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet och genom ett arbetskollektivavtal som ingås för ett ämbetsverk kan det avtalas om ärenden för vilka denna möjlighet anges i avtalet på central nivå eller för vilka möjligheten grundar sig direkt på en bestämmelse i lag och för vilket den förhandlingsföreskrift som behövs har utfärdats. Man kan således i fråga om lönevillkor och andra anställningsvillkor förhandla och avtala om samma frågor som man inom respektive avtalsområde redan tidigare har avtalat om genom tjänste- och arbetskolllektivavtal. Det centrala målet med ett sådant avtal är att utveckla statens lönesystem.

Ett statligt lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om utvecklingsåtgärder stegvis, genom att använda förfarandet med en övergångsperiod och genom att täcka finansieringen med senare ämbetsverkspotter eller andra potter så att tidpunkterna för de olika faserna och potterna kopplas samman med de ekonomiska effekterna.

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

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

Övriga bestämmelser

§ 13

Ersättningar för resekostnader

Bestämmelserna om resekostnadsersättningar ändras den 1 januari 2026, den 1 januari 2027 och den 1 januari 2028, enligt tidigare praxis.

§ 14

Vissa bestämmelser för tryggnande av lönenivån

Bestämmelser för tryggnande av lönenivån i olika situationer finns som bilaga till detta avtal.

§ 15

Byte av semesterpeng mot ledighet

Arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare kan avtala om byte 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 ges under det år då semesterpenningen betalas ut eller under följande kalenderår. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, till exempel om en tjänsteman eller arbetstagare begär det på grund av sjukdom. Då ska den förmån som motsvarar den återkallade ledigheten på nytt betalas som semesterpenning, om man inte med tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om att den tas ut som ledighet när det vägande skälet inte längre föreligger. I denna situation ska ledigheten ges senast före utgången av det kalenderår som följer på den ovan angivna tiden för när ledigheten ska ges. Om ledigheten inte heller då har kunnat tas ut, ska den förmån som motsvarar ledigheten på nytt betalas som semesterpenning.

Utbytesledighet ska vid beräkning av rätten 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.

§ 16

Byte av semester mot pengar

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om byte av semester som intjänats under kvalifikationsåret mot pengar. Beloppets storlek bestäms enligt § 23 om semesterersättning i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar. För varje kvalifikationsår får avtal upprättas om byte av högst fem semesterdagar av den intjänade semester som överskrider 25 semesterdagar.

Avtalet upprättas skriftligt och ersättningen betalas senast på den sedvanliga lönebetalningsdagen i den kalendermånad som följer efter att avtalet undertecknades.

Byte är möjligt från och med de semestrar som intjänats för kvalifikationsåret 1.4.2021–31.3.2022.

§ 17

Ersättning till bedömningsgrupper

Inom de avtalsområden där ett statligt lönesystem har införts betalas ordföranden och medlemmarna i bedömningsgrupper en årlig ersättning på 360 euro för medlemmar och 720 euro för ordföranden. Ersättningen betalas i efterskott för en period på 12 månader. Om ordföranden eller en medlem inte har deltagit i gruppens arbete under en kalendermånad betalas ersättningen till den som varit ställföreträdare, och för en kalendermånad betalas en tolfedel av den årliga ersättningen. 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 de uppgifter som hör till bedömningsgruppen.

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

Förhandlingsplikt

Om omständigheter som avviker från det normala eller en krissituation som utvecklats eller håller på att utvecklas i samhället och de åtgärder som behövs för att klara av dem förutsätter en granskning av anställningsvillkoren eller bestämmelserna i detta avtal och bestämmelserna i statens tjänste- och arbetskollektivavtalen på central nivå, ska parterna förhandla om eventuella ändringar i avtalsbestämmelserna som dessa situationer förutsätter. Initiativ till förhandlingar kan tas av var och en av undertecknarna av detta avtal, gemensamt eller separat. Bestämmelserna i denna avtalspunkt varken ändrar eller ersätter etablerade principer om kontinuerlig förhandling.

§ 19

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 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 moment 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

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.

§ 20

Avtalets giltighet

Detta avtal och dess underteckningsprotokoll gäller till och med den 29 februari 2028. Därefter fortsätter avtalsperioden ett år i taget, till den del det inte sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

Bestämmelserna i det andra underteckningsprotokollet gäller med samma rättsverkningar som under den avtalsperiod som löpte ut den 28 februari 2025.

Enligt bestämmelserna i ämbetsverkens preciserande tjänstekollektivavtal och arbetskollektivavtal blir också de avtalen uppsagda vid uppsägning av detta avtal.

Avtalsparterna ska senast den 30 november 2026 granska uppnåendet av målen i avtalet och de utsikter i fråga om ekonomin och sysselsättningen som kan bedömas. Utifrån bedömningen har parterna möjlighet att säga upp avtalet så att det löper ut den 28 februari 2027. Ett skriftligt meddelande om att avtalet sägs upp ska skickas till avtalsparterna senast den 31 december 2026.

Helsingfors den 7 maj 2025

FINANSMINISTERIET

FACKFÖRBUNDET PRO RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU
RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF

BILAGA

Vissa bestämmelser för tryggnad av lönenivån (§ 14 i tjänste- och arbetskollektivavtalet)

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. Detta gör man genom att man enligt situationen och för att stödja en effektiv verksamhet erbjuder 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 förtroendemän 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 § 2 mom. 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 § 8 mom. 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 lagen 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 lagen 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 iakttas 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 uppmuntra 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 allmänna 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 lagen 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 lagen 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 så kallade modellavtalet från 2003, med de ändringar som gjorts på central nivå (inklusive 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 § 6 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 iakttas 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 punkterna 3.4. – 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 allmänna 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 allmänna 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 allmänna 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 mom. 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. – 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.

7.5.2025 DET FÖRSTA UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET TILL STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL FÖR AVTALSPERIODEN 2025–2028

Arbetsgrupper som arbetar under avtalsperioden

§ 1

Arbetsgruppen för föränderligt arbetsliv och välbefinnande i arbetet

Arbetsgruppens uppgift är att under avtalsperioden granska vilka effekter statens personalstrategi samt de nya arbetsmetoderna och arbetsmiljöerna inom staten har på personalen och välbefinnandet i arbete. Arbetsgruppen kan också lägga fram förslag om dessa frågor.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2025–29.2.2028.

§ 2

Researbetsgruppen

Researbetsgruppens har i uppdrag att under avtalsperioden bereda och förhandla om de årliga justeringarna av ersättningarna för resekostnader samt att granska begreppet tjänsteställe och det allmänna utvecklandet av ersättningarna för resekostnader.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2025–29.2.2028.

§ 3

Statistikarbetsgruppen

Statistikarbetsgruppen fortsätter sin verksamhet genom att i enlighet med sitt permanenta årliga uppdrag följa löne-, inkomst- och kostnadsutvecklingen på arbetsmarknaden samt de statliga löntagarnas köpkraft och lönenivå och dess utveckling inklusive löneglidning.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2025–29.2.2028.

§ 4

Arbetsgruppen för arbetstider

Arbetsgruppen för arbetstider fortsätter sitt arbete med att behandla helheter som gäller arbetstider. Arbetsgruppen kan genomföra en utredning om behovet och möjligheten att för situationer med byte av arbetsskift införa en särskild ersättning och om förhållandet mellan en sådan situation och avtalsbestämmelserna om arbete av utryckningsnatur. Arbetsgruppen för arbetstider kan också bedöma behovet av att utveckla avtalsbestämmelsen om flexibel arbetstid i arbetstidsavtalet och lägga fram förslag om detta. Arbetsgruppen fortsätter granskningen av behovet av att utveckla avtalsbestämmelserna om tid som ska räknas som arbetstid på grundval av det uppdrag som arbetsgruppen hade för sitt arbete för den avtalsperiod som löpt ut. Under avtalsperioden genomför arbetsgruppen försök och

uppföljningar för att utveckla avtalsbestämmelserna om tid som räknas som arbetstid så att försöken kan inledas år 2026. Dessutom ska särskild uppmärksamhet fästas vid betydelsen och effekten av övergångar under arbetsdagen i arbetstidsregleringen.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2025–29.2.2028.

§ 5

Utvecklingsgruppen för statens lönesystem

Arbetsgruppen har i uppdrag att lägga fram förslag om utveckling av statens lönesystem och att granska de helheter som nämns i § 1 i det andra underteckningsprotokollet.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2025–29.2.2028.

§ 6

Allmänna arbetsgruppen

Arbetsgruppen kan granska aktualiteten för avtalsbestämmelserna på central nivå, möjligheterna att utveckla och göra dem klarare och bestämmelsernas förhållande till utvecklingen inom lagstiftning, rättspraxis och andra avtalsområden.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2025–29.2.2028.

Övriga bestämmelser

§ 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

Kostnader för köp av tjänstedräkt

Trots det 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.

§ 9 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 granskningen kan tas av en avtalspart på ämbetsverksnivå. Granskningsparterna kan vid behov begära stöd av parterna på central nivå vid behandling 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.

Användning av krisavtal

Om parterna anser att man kan klara av de ekonomiska svårigheterna utan permitteringar eller uppsägningar utöver andra tryggnade åtgärder genom att tillfälligt anpassa villkoren för anställningsförhållandet kan anpassningsåtgärderna samt 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 enligt 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 användningen av den tid som behövs och om detaljerna kring erhållandet av information.

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

§ 10 Giltighet

Giltigheten för detta underteckningsprotokoll bestäms på det sätt som överenskommits i statens tjänste- och arbetskollektivavtal. Detta underteckningsprotokoll gäller inte som tjänste- eller arbetskollektivavtal, men det uttrycker parternas enhälliga uppfattning om de frågor som behandlas i det.

7.5.2025 DET ANDRA UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET TILL STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL FÖR AVTALSPERIODEN 2025–2028

§ 1 Protokollets syfte

I detta protokoll har samlats vissa bestämmelser som ingick i det tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde under den avtalsperiod som löpte ut den 28 februari 2025 samt i dess underteckningsprotokoll. Dessa bestämmelser handlar främst om situationer där statliga lönesystem tillämpas.

Under avtalsperioden 2025–2028 kommer parterna att granska bestämmelsernas nödvändighet och behoven av att utveckla dem. Målet är att avskaffa föråldrade eller överflödiga bestämmelser och att ytterligare utveckla innehållet i de nödvändiga bestämmelserna med beaktande av ämbetsverkens verksamhetsmässiga behov och de statliga lönesystemens belöningskapacitet och flexibilitet.

§ 2 Utvecklingssamtal

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

Parterna rekommenderar att det i samband med utvecklingssamtal och andra samarbetssamtal fästs särskild vikt 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 utvecklingsbehoven i anslutning till arbetet (arbetsuppgifter, arbetsförhållanden, arbetstider etc.) och en fortsättning i arbetslivet samt kompetensöverföring.

§ 3 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 samt förhandlings- och avtalsprocesserna i samband med 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 ingå ett avtal redan innan organisationsförändringen träder i kraft eller om förhandlingsresultatet ska utarbetas till ett avtal genom tillämpning av den så kallade lantmäteriklausulen under de första

månaderna av det nya ämbetsverkets verksamhet. Avsikten är att man i bägge fall vid behov kommer 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 det statliga lönesystemet för det nya ämbetsverket. Detta alternativ ska övervägas i första hand.

§ 4

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. Målet är att uppmuntra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och förbättra sin arbetsinsats, 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 ovan nämnda grunder och mål ska beaktas och för att lönesystemet allmänt ska vara sporrande 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.

§ 5

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.

§ 6

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 (så kallade 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 ämbetsverket påverkas när gamla löner inte längre betalas.

§ 7

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.

§ 8

Uppföljning och utveckling av lönesystemet vid ämbetsverken

För uppföljning och utveckling av ämbetsverkens avtal om statens lönesystem har det i avtalen avtalats om utvärderings- och utvecklingsgrupper för lönesystemet eller om motsvarande grupper. I de grupper som nämns ovan granskas möjligheterna att öka personalens lönekunskaper. För att öka lönekunskaperna publiceras årligen för personalen lönestatistik på ett sätt som konstaterats vara ändamålsenligt vid ämbetsverket.

Den ömsesidiga sakkunskapen om ämbetsverkets lönesystem som samlats i de grupper som nämns ovan utnyttjas också vid sammanställningen och behandlingen av lönekartläggningen som hänför sig till jämställdhetsplanen.

§ 9

Giltighet

Giltigheten för detta underteckningsprotokoll och bestämmelsernas rättsverkningar bestäms på det sätt som överenskommits i statens tjänste- och arbetskollektivavtal.

STATENS ALLMÄNNA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL

Statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal förnyas med följande ändringar:

upphävs § 57, § 60 mom. 2, bilaga 4 och, från och med den 1 maj 2025, bilaga 6

ändras § 12 mom. 3, § 23 mom. 4, § 33 mom. 1, § 36 mom. 1, § 60 mom. 1 och § 21 mom. 2 i bilaga 2

fogas till § 9 ett nytt mom. 4, till avtalet en ny bilaga 4 som ersätter den upphävda bilagan och till § 60 ett nytt mom. 2

Finansministeriet utfärdar tillämpningsanvisningarna för de enskilda avtalsbestämmelserna med följande ändringar:

ändras andra stycket i tillämpningsanvisningen för § 33 och första stycket i tillämpningsanvisningen för § 36

fogas till tillämpningsanvisningen för § 33 ett nytt första stycke

§ 9

Tjänstemäns lön för sjukledighetstid

Lön för sjukdomstid ska utöver för det år som avtalats i mom. 3 betalas för sex månader enligt mom. 1 punkt 3, om tjänstemannen inom åtta månader från den tidpunkt då sjukledigheten började har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

§ 12

Tjänstemäns sjukledighetstillägg

Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till sjukledighetstillägg

05050 Helgaftonstillägg

04012 Arvode för adjungerad/ställföreträdande ledamot, hovrätter

04062 Stämningmans och biträdande utmätningsmans åtgärdsarvode för delgivning

04061 Stämningmans åtgärdsarvode för delgivning

04091 Utryckningspenning

25200 Kvällstillägg, 15 %

25201 Kvällstillägg, 15 %, övertidslön

04123 Klättringstillägg

04203 Fallskärmshoppningstillägg

05340 Lördagsersättning
 05341 Lördagsersättning, övertidslön
 05379 Tillägg för smutsigt arbete
 05380 Tillägg för smutsigt arbete
 05385 Befästningspenning, beskattningsbar andel, försvarsministeriet
 04256 Förtroendemanna- och samarbetstillägg
 02848 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
 04258 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
 04279 Tillägg för terrängarbete, lantmäteriverket, geologiska forskningscentralen, försvarsministeriet
 04280 Mastpenning
 04546 Tillägg för sprängarbete, försvarsministeriet
 04630 Dykningspenning
 05595 Söndagsersättning
 05596 Söndagsersättning, övertidslön
 05593 Söndagsersättning, 50 %, arbetstidsavtalet § 18
 02852 Arbetarskyddsfullmäktiges arvode (vice arbetarskyddsfullmäktige)
 04255 Arbetarskyddsfullmäktiges arvode (vice arbetarskyddsfullmäktige)
 04745 Utmätningssmans åtgärdsarvode
 05780 Beredskapsersättning, arbetstidslagen 5 §
 25785 Ersättning för fri beredskap
 04832 Skifttillägg, natt, euro/h
 04942 Nattvårdstillägg
 25910 Natttillägg, 35 %
 25911 Natttillägg, 35 %, av övertidslön

§ 23

Lön vid familjeledighet

Adoptivföräldrar ska från ingången av föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar betalas lön för högst 72 vardagar enligt principerna i mom. 1 ovan. Om adoptivföräldrarna delar föräldrapenningsperioden mellan sig, betalas den lön som avses här sammanlagt för högst 72 vardagar från föräldrapenningsperiodens början. Adoptivföräldrarnas rätt till lön gäller barn under sju år.

§ 33

Lön under rehabilitering

Tjänstemän och arbetstagare som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för hela dagar på grund av rehabilitering ska betalas lön för tiden för tjänstledigheten eller befrielsen från arbetet. Lönen för tjänstemän betalas enligt § 9 och 12 och lönen för arbetstagare enligt § 14 och 16.

Tillämpningsanvisning:

Med rehabilitering enligt mom. 1 avses kortvarig medicinsk rehabilitering. Målet med rehabiliteringen är att systematiskt och målinriktat sträva efter att förbättra eller upprätthålla arbetsförmågan, stödja återgången till arbete eller förhindra att arbetsförmågan försämras. Rehabiliteringen kan ordnas antingen som öppenvårds- eller institutionsrehabilitering.

Huruvida lön betalas för rehabilitering som genomförs i form av en kurs bestäms på grundval av kursprogrammet. Vid beslut om lönen beaktas de principer som nämns i föregående stycke.

§ 36**Bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga**

Lediga dagar med lön för tjänstemän och arbetstagare är på arbetsdagar infallande egna 50- och 60-årsdagar, egen vigseldag, en nära anhörigs begravningsdag, högst en dag på grund av en familjemedlems dödsfall samt dagen för en annan familjemedlems än ett under 12-årigt barns eller ett handikappat barns insjuknande, om frånvaron är nödvändig för ordnandet av vården eller för vården av den insjuknade.

Tillämpningsanvisning:

Med nära anhörig avses en tjänstemans eller arbetstagares make och barn samt makens barn, tjänstemannens eller arbetstagarens föräldrar och makens föräldrar samt tjänstemannens eller arbetstagarens syskon.

§ 60**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.

På läkargrupper anställda vid Försvarmakten tillämpas dock de bestämmelser i bilaga 6 till detta avtal som var i kraft under avtalsperioden 2023–2025 tills det underteckningsprotokoll som ska upprättas mellan Försvarsförvaltningen och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf om arbetstidsbestämmelser och eventuella andra anställningsvillkor som tillämpas på dessa grupper har trätt i kraft.

BILAGA 2 Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamheten och om ställningen och rättigheterna för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter

§ 21

Tjänstemäns anställningsskydd

Om ett ämbetsverks tjänstemän måste permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en tjänsteman som är huvudförtroendeman, förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

BILAGA 4 Avtalsbestämmelser om uppsägningsskydd och permittering i fråga om arbetstagare

1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1

Allmänt tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person, uppsägning som sker på arbetstagarens initiativ samt de procedurer som ska iakttas när en arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

1. de anställningsförhållanden som avses i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011)
2. de anställningsförhållanden (läroavtal som grundar sig på ett arbetsavtal) som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017).

2. UPPSÄGNING AV EN ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

§ 2

Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 1-2 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Tillämpningsanvisning:

Som sakliga och vägande grunder betraktas sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelse av arbetet, brott mot föreskrifter som arbetsgivaren meddelat inom gränserna för sin arbetsledningsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Strävan har varit att ovan precisera begreppet saklig och vägande grund genom att ge några exempel på sådana fall då det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelserna eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund räknas även skäl som gör att arbetsavtalet kan hävas enligt arbetsavtalslagen.

§ 3

Domstolsbehandling

Har man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägning av ett arbetsavtal, kan någondera avtalsparten föra saken till arbetsdomstolen. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974) ska tillställas arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

§ 4

Skiljeförfarande

I den ordning som anges i 11 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974) kan det bestämmas att meningsskiljaktigheter som gäller uppsägning av ett arbetsavtal ska avgöras av skiljemän.

§ 5

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i § 2 i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I ersättning ska arbetsgivaren betala minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek bestäms ska man beakta hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och hur stort inkomstbortfallet beräknas bli, hur länge anställningsförhållandet varat, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till att avtalet upphävdes, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga jämförbara omständigheter.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det göras ett avdrag från ersättningen i enlighet med 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

3. PERMITTERING

§ 6

Permittering

När en arbetstagare permitteras ska en anmälningstid på minst en månad iakttas.

Tillämpningsanvisning:

Återkallande av permittering

Om det uppkommer nytt arbete hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering, kan det innan permitteringen börjar meddelas att den återkallas. Då upphör betydelsen av meddelandet om permittering, och senare permitteringar ska basera sig på nya meddelanden om permittering.

Senareläggning av permittering

Det arbete som uppkommer under tiden för ett meddelande om permittering kan emellertid vara av tillfällig natur. Då är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt och hållet, utan tidpunkten för när permitteringen börjar kan senareläggas. På denna grund kan permitteringen flyttas fram endast en gång utan att man ger ett nytt meddelande om permittering och högst för den tid som det arbete tar som uppkommit under tiden för meddelandet om permittering.

Exempel: Efter att arbetsgivaren den 2 april har gett ett meddelande om en permittering som börjar den 3 maj uppkommer det nytt arbete för sju dagar den 10 april. Arbetsgivaren kan då utan att ge ett nytt meddelande om permittering flytta fram tidpunkten för när permitteringen börjar med 7 dagar, dvs. till den 10 maj.

Avbrytande av permittering

Det kan uppkomma en möjlighet för arbetsgivaren att erbjuda ett tillfälligt arbete när permitteringen redan börjat. Om avsikten är att fortsätta permitteringen utan ett nytt meddelande om permittering omedelbart efter att arbetet utförts, ska avbrytandet av permitteringen basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett sådant avtal innan arbetet börjar. Samtidigt är det skäl att klarlägga hur länge det tillfälliga arbetet beräknas fortgå.

Det ovan sagda gäller enbart arbetsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, och tar alltså inte ställning till bestämmelserna i lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Annat arbete under permitteringstiden

Om arbetstagaren har åtagit sig annat arbete för permitteringstiden efter meddelandet om permittering men före meddelandet om återkallande eller senareläggning av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta sådan eventuell skada som detta orsakar

arbetsgivaren. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

4. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 7

Ordning i vilken arbetskraften minskas

I samband med uppsägning och permittering som har skett av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren ska om möjligt den regeln iakttas att man sist säger upp eller permitterar yrkesmän som är viktiga för ämbetsverkets verksamhet och arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare, och att även anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt beaktas vid sidan av denna regel.

I tvister som gäller i vilken ordning arbetskraften ska minskas ska man iakttä de tider som anges i § 3 för när talan ska väckas.

Tillämpningsanvisning:

Genom denna bestämmelse har inte de avtalsbestämmelser i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal upphävts som gäller förtroendemäns, arbetarskyddsfullmäktiges och arbetarskyddsombuds ställning och rättigheter. Således är bestämmelserna om uppsägningsskyddet för sådana särskilda grupper som avses i avtalsbestämmelserna och i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen primära i förhållande till denna paragraf.

Arbetsgivaren kan i mån av möjlighet beakta omfattningen av försörjningsplikten, om arbetstagaren efter eget gottfinnande meddelar arbetsgivaren uppgifter om försörjningsplikten.

§ 8

Meddelande till huvudförtroendemannen om uppsägning eller permittering

Vid minskning av arbetskraften och permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska huvudförtroendemannen underrättas.

Tillämpningsanvisning:

Om ingen huvudförtroendeman har utsetts vid ämbetsverket, ska de uppgifter som nämns i denna paragraf ges till den förtroendeman som har deltagit i samarbetsförhandlingarna.

§ 9

Uppsägningstider

Om anställningsförhållandet till staten har fortgått utan avbrott, ska arbetsgivaren vid uppsägning av arbetsavtalet iakttä följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst 12 år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 12 år.

Om anställningen hos staten har fortgått utan avbrott, ska arbetstagaren å sin sida vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

I ämbetsverkens arbetskollektivavtal kan man komma överens om uppsägningstider som avviker från dem som nämns ovan.

Tillämpningsanvisning:

Fastställande av hur länge en anställning varat

Som anställning hos staten beaktas oavbruten statlig tjänstgöring i arbetsavtalsförhållande eller i tjänsteförhållande. Anställningen hos staten anses ha avbrutits, om det förflutit mer än 30 dagar mellan två olika anställningar.

Däremot avbryts ett anställningsförhållande inte till följd av lagstadgad frånvaro från arbetet (t.ex. graviditets- och föräldraledighet, vårdledighet, studieledighet, värnplikt) eller sådan frånvaro från arbetet som arbetstagaren kommit överens om med arbetsgivaren. Vid beräkningen av tjänstgöringstiden ska sådan frånvaro från arbetet beaktas på samma sätt som i fråga om semester.

Den tjänstgöringstid som ligger som grund för uppsägningstiden ska ha uppnåtts före uppsägningdagen.

Beräkning av tider

Om inte något annat avtalats vid ämbetsverket ska man vid beräkning av tider iaktta de regler för beräkning av tider som anges i lagen om beräkning av laga tid (150/1930). Vid beräkning av tider ska man således iaktta följande regler:

1. Om tiden har bestämts som ett visst antal dagar efter en angiven dag, ska dagen för uppsägningen inte ingå i denna tid.

Exempel 1: Om ett arbetsavtal för vilket uppsägningstiden är 14 dagar sägs upp den 1 mars, upphör anställningsförhållandet den 15 mars.

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter en angiven dag, löper ut den dag i den avsedda månaden som till benämningen eller ordningsnumret motsvarar den nämnda dagen. Saknas motsvarande dag i den månad då denna tid skulle löpa ut, ska den sista dagen i månaden anses som slutdag.

Exempel 2: Om arbetsgivaren den 30 juli säger upp en arbetstagare vars uppsägningstid är två månader, är 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet. Om denna arbetstagare sägs upp den 31 juli, är 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet eftersom det i september inte finns någon dag med ett ordningsnummer som motsvarar den dag då denna tid skulle löpa ut.

Även om dagen i fråga eller den sista dagen av den tid det gäller vid uppsägning infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julen, midsommaraftonen eller en helgfri lördag, är den nämnda dagen trots detta den dag då anställningsförhållandet upphör.

§ 10

Återanställning av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker och som är en arbetssökande enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023), om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

§ 11

Påföljdssystem

Utöver vad som anges i § 5 mom. 5 i detta avtal kan en arbetsgivare inte heller dömas att utöver de ersättningar som avses i avtalet betala plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) till den del det är fråga om brott mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtal men som i och för sig är samma skyldigheter för vilka en ersättning i överensstämmelse med avtalet har fastställts.

Försummelse att iaktta procedurbestämmelserna leder inte några pliktpåföljder enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas när storleken på den ersättning som en arbetsgivare döms att betala för ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal fastställs.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDER

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

upphävs § 6 mom. 6 och § 13 mom. 2

ändras första och andra stycket i § 6 a mom. 1 punkt a, § 17 mom. 3 och § 34

fogas till § 3 mom. 3 en ny punkt g, till § 17 ett nytt mom. 4 och till § 34 ett nytt mom. 2

Finansministeriet utfärdar tillämpningsanvisningarna för de enskilda avtalsbestämmelserna i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider med följande ändringar:

upphävs sjunde stycket i tillämpningsanvisningen för § 3

ändras andra stycket i tillämpningsanvisningen för § 17

§ 3

Tid som räknas in i arbetstiden

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

§ 6 a

Vissa flexibla arbetstidsarrangemang

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.

§ 17

Fastställande av mertids- och övertidsersättning för avbruten arbetsperiod eller arbetsvecka

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 beräkning av den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod.

Tillämpningsanvisning:

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, veckovildagar, 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.

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 likställd med arbetad tid.

§ 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 arbetskolektivavtal 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.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semester förnyas med följande ändringar:

ändras § 6 mom. 3, § 18 mom. 4, § 20 mom. 2 och § 27

§ 6

Tjänstgöringstid som berättigar till semester

Tiden för beväringstjänst, frivillig militärtjänst för kvinnor, civiltjänst och kompletterande tjänstgöring är också tjänstgöringstid som berättigar till semester.

§ 18

Semestertillägg

Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till semestertillägg

05050 Helgaftonstillägg
 04012 Arvode för adjungerad/ställföreträdande ledamot, hovrätter
 04062 Stämningmans och biträdande utmätningmans åtgärdsarvode för delgivning
 04061 Stämningmans åtgärdsarvode för delgivning
 04091 Utryckningspenning
 25200 Kvällstillägg, 15 %
 25201 Kvällstillägg, 15 %, övertidslön
 04123 Klättringstillägg
 04203 Fallskärmshoppningstillägg
 05340 Lördagsersättning
 05341 Lördagsersättning, övertidslön
 05379 Tillägg för smutsigt arbete
 05380 Tillägg för smutsigt arbete
 05385 Befästningspenning, beskattningsbar andel, försvarsministeriet
 04256 Förtroendemanna- och samarbetstillägg
 02848 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
 04258 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
 04279 Tillägg för terrängarbete, lantmäteriverket, geologiska forskningscentralen, försvarsministeriet
 04280 Mastpenning

04546 Tillägg för sprängarbete, försvarsministeriet
 04630 Dykningspenning
 05595 Söndagsersättning
 05596 Söndagsersättning, övertidslön
 05593 Söndagsersättning, 50 %, arbetstidsavtalet § 18
 02852 Arbetarskyddsfullmäktiges arvode (vice arbetarskyddsfullmäktige)
 04255 Arbetarskyddsfullmäktiges arvode (vice arbetarskyddsfullmäktige)
 04745 Utmätningmans åtgärdsarvode
 05780 Beredskapsersättning, arbetstidslagen 5 §
 25785 Ersättning för fri beredskap
 04832 Skifttillägg, natt, euro/h
 04942 Nattvårdstillägg
 25910 Natttillägg, 35 %
 25911 Natttillägg, 35 %, av övertidslön

§ 20

Procentbaserad semesterlön

Om tjänstemannen eller arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta av en sådan orsak som avses i § 5 mom. 2 punkterna 1–2, 4–5 eller 11 i detta avtal, ska den lön som semesterlönen baserar sig på kalkylmässigt ökas med den uteblivna lönen för frånvarotiden, dock högst för den tid som anges i § 5 i detta avtal. Lönen för frånvarotiden beräknas, om inte något annat har avtalats, i enlighet med den genomsnittliga veckoarbetstiden och lönen vid den tidpunkt då frånvaron började, med beaktande av de löneförhöjningar som skett under frånvarotiden. Om det inte har avtalats om någon genomsnittlig veckoarbetstid, fastställs den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden under de 12 veckor som föregår frånvaron.

§ 27

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 arbetskolektivavtal upphör att gälla enligt § 21 mom. 4, upphör även detta avtal att gälla.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

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

ändras § 2 mom. 2, § 7 mom. 3, § 17 och § 24

fogas till § 7 ett nytt mom. 4

Dessutom utfärdar finansministeriet tillämpningsanvisningarna för de enskilda avtalsbestämmelserna i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om ersättning för resekostnader med följande ändringar:

ändras tillämpningsanvisningen för § 17 och första stycket i tillämpningsanvisningen för § 19

fogas till tillämpningsanvisningen för § 7 ett nytt tredje stycke, till § 14 en ny tillämpningsanvisning och till tillämpningsanvisningen för § 19 ett nytt andra stycke

Dessutom har en ny anmärkning fogats till § 17.

§ 2

Kostnader för tjänsteresor

I överensstämmelse med dessa avtalsbestämmelser betalas i resekostnadsersättning för en tjänsteresa färdkostnadsersättning, dagtraktamente, måltidsersättning, logi- eller hotell ersättning och nattrespenning samt för utbildningar utbildningsdagpenning. Dessutom betalas vissa separata ersättningar.

§ 7

Övriga ersättningar för resekostnader

Parkeringsavgift för bil vid flygfält, järnvägsstationer och hamnar samt vid hotellinkvartering ersätts enligt verifikat, dock för högst tre dagar för varje tjänsteresa.

Trots bestämmelsen i mom. 3 om ersättning för parkeringsavgifter kan parkeringsavgifter vid användning av egen bil ersättas enligt verifikat, om användningen av egen bil på tjänsteresan grundar sig på en order från arbetsgivaren och är nödvändig för att tjänstemannens tjänsteåligganden eller arbetstagarens arbetsuppgifter ska kunna utföras på behörigt sätt och med beaktande av omständigheterna.

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelsen i mom. 4 ovan kräver att tjänsteresan har ett direkt samband med tjänstemannens eller arbetstagarens sedvanliga tjänste- eller arbetsuppgifter.

§ 14 Måltidsersättning

Tillämpningsanvisning:

Om arbetsgivaren har ordnat en kostförmån för en tjänsteman eller arbetstagare med ett riktat betalmedel, oberoende av om denna har börjat använda förmånen, kan måltidsersättning betalas endast i följande situationer:

1. tjänstemannen eller arbetstagaren hör till en personalgrupp som inte har rätt till det riktade betalmedlet, till exempel på grund av att anställningsförhållandet är kortvarigt eller
2. tjänstemannen eller arbetstagaren har inte haft möjlighet att använda det riktade betalmedlet på tjänsteresans mål eller under tjänsteresans gång.

§ 17 Ersättningar för utbildning som varar mer än 21 dagar

Om en tjänsteman eller arbetstagare deltar i utbildning som ordnas av eller på annat sätt anvisas av ämbetsverket och om utbildningen ges utanför tjänstestället eller arbetsplatsen och pågår i mer än 21 dagar (lång utbildning/kurs), ska han eller hon betalas ersättning för resekostnaderna för resorna till och från utbildningen i enlighet med § 6–8, 11–13 och 15.

För en lång utbildning betalas utbildningsdagpenning från utbildningens början enligt samma villkor som anges i § 9 och 10 för erhållande av dagtraktamente enligt följande:

- a) för dagarna 1–21 är utbildningsdagpenningen lika stor som fullt eller partiellt dagtraktamente och
- b) för de därpå följande dagarna, dock för högst ett år, betalas en utbildningsdagpenning som utgör 75 % av fullt eller partiellt dagtraktamente.

Om möjlighet till fria måltider har ordnats för den som deltar i en utbildning, minskas utbildningsdagpenningen med 50 procent. Om ämbetsverket dessutom har ordnat fri inkvartering som uppfyller rimliga krav, minskas utbildningsdagpenningen med ytterligare 25 %. För fri inkvartering som ordnats på en kasern, på ett läger eller i andra motsvarande förhållanden görs dock inte det nämnda avdraget om 25 %.

För de dagar för vilka deltagaren i en utbildning är berättigad till utbildningsdagpenning och ämbetsverket har ordnat inkvartering som uppfyller rimliga krav betalas ingen logiersättning eller nattresepenning.

När en utbildning är uppdelad i flera delar och tiden mellan delarna överskrider 12 dygn betraktas delarna som separata utbildningar.

Dagtraktamenten som betalas för utbildningar utomlands sänks enligt de ovan nämnda principerna, om det inte med den berördas samtycke har bestämts att lägre dagtraktamenten ska betalas.

Tillämpningsanvisning:

Till deltagare i utbildning betalas utbildningsdagpenning också för söndagar och för kyrkliga och andra högtidsdagar som infaller under utbildningstiden liksom för den andra fridagen per vecka eller distansdagar, om deltagaren vistas på utbildningsorten under dessa dagar. Tillåten frånvaro, såsom exempelvis sjukdom, medför att vistelse på utbildningsorten berättigar till utbildningsdagpenning också för frånvarodagar.

Vid beräkning av antalet utbildningsdagar för vilka utbildningsdagpenningen sänks (när 21 dagar överskridits) ska man inkludera endast de dagar för vilka utbildningsdeltagaren har betalats utbildningsdagpenning.

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i långa kurser i hemlandet har rätt till färdkostnadsersättning för att besöka hemmet en gång varannan vecka med det billigaste resestättet. För den tid som använts till en sådan hemresa har tjänstemannen eller arbetstagaren inte rätt till andra resekostnadsersättningar (det betalas bl.a. inget dagtraktamente för denna tid). För dagen för avfärden från och för återkomsten till utbildningsplatsen betalas i detta fall dessutom utbildningsdagpenning, om tjänstemannen eller arbetstagaren vistas på utbildningsplatsen minst 10 timmar.

Anmärkning:

Om en tjänsteman eller arbetstagare deltar i utbildning som ordnas av eller på annat sätt anvisas av ämbetsverket och om utbildningen ges utanför tjänstestället eller arbetsplatsen och pågår högst 21 dagar betalas tjänstemannen eller arbetstagaren ersättning för resekostnader för resor till och från utbildningen enligt det som överenskommits om resekostnader i detta avtal.

§ 19

Resdagsersättning till tjänstemän

Tillämpningsanvisning:

Ersättning betalas bara för tjänsteresor som enligt ett åläggande görs på ovan i mom. 1 nämnda dagar som annars hade varit fridagar för tjänstemannen och på vilka inget arbete utförs och minst fem timmar används för resan. För veckoslut eller andra fridagar som följer på varandra betalas ersättning bara en gång. Uppehåll som hänför sig till syftet med resan, t.ex. väntetider på mellanstationer, inräknas i restiden. Den tid då tjänstemannen har varit inkvarterad på hotell eller någon annanstans inräknas inte i den

här avsedda restiden. De dagar som avses i § 19 mom. 1 och 2 bestäms som kalenderdygn, dock så att resan på en söndag ska börja senast kl. 21.00 för att erhålla ersättning enligt mom. 1. Om tidsskillnader förekommer räknas restiden enligt resans faktiska längd.

I de fall som avses i mom. 2 ovan kan resdagsersättningen baseras på antingen den tid som används för resan innan den ordinarie arbetstiden börjar eller den tid som används efter den ordinarie arbetstiden, eller så kan ersättningen baseras på den sammanlagda längden av dessa tider. Om en tjänsteresa fortgår utan avbrott och dygnet byts under resan, beaktas hela restiden som restid under det dygn då resan påbörjades. Resdagserättning betalas inte för förflyttning från en ort till en annan under tjänsteresan.

§ 24

Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2025 och gäller till och med den 29 februari 2028. Med avvikelse från ovanstående träder dock tillämpningsanvisningen för § 14 i avtalet i kraft den 1 januari 2027. 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.