

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL FÖR AVTALSPE- RIODEN 2022–2024

§ 1 Avtalsperiod

Avtalsperioden för detta avtal är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 2 Tillämpningsområde

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

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

§ 3 Övriga tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå

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

Giltigheten för tjänste- och arbetskollektivavtalet om förmån som motsvarar grupplivförsäkring 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 de tjänste- och arbetskollektivavtal för enskilda avtalsområden som gällde under avtalsperioden och som löpte ut den 28 februari 2022. De avtal som har förnyats på detta sätt har samma rättsverkningar som de skulle ha haft om avtalen hade förnyats på lokal nivå.

§ 5 Allmän förhöjning 2022

Från och med den 1 juni 2022 höjs lönerna med en allmän höjning på 2,00 procent.

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

Dessutom har det gjorts ändringar i villkoren för anställningsförhållandet som har en kostnadseffekt på 0,05 procent. I statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider har det avtalats om en ändring i § 17 i avtalet. Parterna på ämbetsverksnivå inom Försvarmakten och gränsbevakningsväsendet avtalar om en motsvarande ändring i sina preciserande tjänstekollektivavtal om arbetstider före den 31 maj 2022.

§ 6 Lönejusteringar 2023

Statens avtalsparter på central nivå avtalar om lönehöjningarna för 2023 och om tidpunkten när de ska genomföras före den 21 december 2022.

§ 7 Användning av ämbetsverkspotten för att avtala om lönesystemet

Domstolsverket har tillgång till den ämbetsverkspott på 1,00 procent som nämns i § 6 i statens tjänste- och kollektivavtal för avtalsperioden 2020–2022 räknat från den 1 maj 2021 för finansiering av det avtal om statens lönesystem som ska ingås. Ett förhandlingsresultat ska uppnås före den 31 maj 2022. Avtalsparterna på ämbetsverksnivå kan genom protokollförfarande flytta denna tidsfrist med högst sju månader. Om förhandlingarna inte då heller gett resultat, övergår genomförandet av ämbetsverkspotten och de ackumulerade medlen till avtalsparterna på central nivå.

§ 8 Beredningen av lönesystemen vid kommande organisationsförändringar

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

Beredningen av statens lönesystem och de förhandlings- och avtalsprocesser som har anknytning till den ordnas och förläggs tidsmässigt så att ett förhandlingsresultat kan nå om ett avtal om statens lönesystem innan organisationsförändringen träder i kraft. Avtalsparterna ska överväga om de kan sluta ett avtal redan innan organisationsförändringen träder i kraft eller om förhandlingsresultatet ska utarbetas till ett avtal med tillämpning av den 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 ett statligt lönesystem för det nya ämbetsverket. Detta alternativ ska övervägas i första hand.

§ 9

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

I fråga om förhandlings- och avtalsverksamhet på ämbetsverksnivå iakttas principen om kontinuerliga förhandlingar, enligt vilken parterna under avtalsperioden på ett ändamålsenligt sätt kan granska behoven av att utveckla avtalen och förhandla om dem. Detta avtal 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 de preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter och de arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk kan det avtalas om ärenden för vilka denna möjlighet har avtalats på central nivå eller som grundar sig direkt på en bestämmelse i lag och för vilka det har utfärdats förhandlingsföreskrifter.

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

Statens lönesystem kan också utvecklas så att man avtalar om utvecklingsåtgärder stegvis, genom att övergångsförfarandet och att finansieringen täcks med senare ämbetsverkspotter eller med andra potter så att tidpunkten då de olika faserna genomförs och pottorna används kopplas samman med de ekonomiska effekterna.

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

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

§ 10

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.

§ 11

Ersättning för resekostnader

Bestämmelserna om resekostnadsersättningar ändras den 1 januari 2023 och den 1 januari 2024 enligt tidigare praxis.

§ 12

Underteckningsprotokoll

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

§ 13

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 moment nämnda förpliktelsen till arbetsfred eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

Systemet med arbetskollektivavtal

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

§ 14
Avtalets giltighet

Detta avtal gäller till och med den 29 februari 2024. 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.

Om enighet inte kan uppnås i förhandlingarna enligt 6 § i avtalet, har parterna i detta avtal rätt att säga upp avtalet från den 28 februari 2023. Avtalet ska sägas upp senast den 14 januari 2023.

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

Helsingfors den x x 2022

FINANSMINISTERIET

FACKFÖRBUNDET PRO RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU
RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL AV DEN 30.3.2022 FÖR AVTALSPERIODEN 2022–2024

§ 1 Utvecklingssamtal

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

Parterna rekommenderar att det i samband med utvecklingssamtal och andra samarbetsamtal fästs särskilt 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 utvecklingsbehov i anslutning till arbetet (arbetsuppgifter, arbetsförhållanden, arbetstider etcetera) och en fortsättning i arbetslivet samt kompetensöverföring.

§ 2 Arbetsgruppen för ett föränderligt arbetsliv och arbetshälsa

Arbetsgruppen har i uppdrag att under avtalsperioden granska hurudan inverkan multilokaliteten och de vid Avdelningen för utveckling av statsförvaltningen anhängiga utvecklingsprojekten som gäller ett föränderligt arbetsliv har på personalen och arbetshälsan.

Dessutom har arbetsgruppen i uppdrag att granska behoven att utveckla lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 3 Researbetsgruppen

Researbetsgruppen har i uppdrag att under avtalsperioden bereda och förhandla om de årliga justeringarna av ersättningarna för resekostnader.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 4

Statistikarbetsgruppen

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

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 5

Arbetsgrupp för arbetstider

Arbetstidsarbetsgruppen fortsätter sitt arbete med att behandla ärenden som gäller arbetstider. Arbetsgruppen sätter sig in i den reviderade arbetstidsregleringen och den rättspraxis som gäller arbetstider samt utreder eventuella behov att utveckla arbetstidsavtalet till följd av dessa. Dessutom granskas fortfarande behoven att utveckla periodarbetet och effekterna av den avtalade ändringen i § 17 i statens arbetstidsavtal.

Arbetsgruppen granskar och utreder definitionen av och tillämpningsanvisningen för den tid som räknas som arbetstid i § 3 i statens arbetstidsavtal och deras förhållande till den förändrade arbetstidslagstiftningen genom att speciellt ta hänsyn till platsberoende och multilokalt arbete samt det föränderliga arbetslivets behov.

I arbetsgruppen granskas, på det sätt som avtalas särskilt i gruppen, aktualiteten och utvecklingsbehoven för bestämmelserna i bilaga 6 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

Arbetsgruppen utreder praxisen för fältarbete vid ämbetsverken och arbetstidsavtalets bestämmelser om fältarbete i förhållande till den förnyade arbetstidslagstiftningen och rättspraxisen samt funderar utgående från utredningen på huruvida det behövs bestämmelser om fältarbete. Utredningen görs före den 31 december 2022.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 6

Utvecklingsgruppen för statens lönesystem

Arbetsgruppens uppgift är att lägga fram förslag för att utveckla statens lönesystem. Arbetsgruppen granskar möjligheterna att samordna och utveckla systemen för utvärdering av den individuella arbetsinsatsen för statens lönesystem så att de uppmuntrar till och bättre reagerar på resultatorienterat utförande av uppgifter. Möjligheterna att utveckla utvärderingsfaktorerna för systemen för utvärdering av den individuella arbetsinsatsen är också föremål för granskning och storleken på den individuella lönedelen i förhållande till den lönedel som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad. Även aktualiteten och meningsfullheten för andra lönedelar, såsom systemen med erfarenhets- eller tjänsteårstillägg kan granskas.

Arbetsgruppen följer upp arbetet i den arbetsgrupp som social- och hälsovårdsministeriet tillsatt för att granska kollektivavtalens könskonsekvenser och lägger utgående från arbetsgruppens arbete fram ett förslag om utveckling av utvärderingen av lönesystemens könskonsekvenser.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 7

Vissa helheter som granskas särskilt

Parterna samlas särskilt under avtalsperioden för att granska följande frågor:

- Behoven att utveckla bestämmelserna i § 47 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal till följd av familjeledighetsreformen.
- Frågor som gäller tillämpningen av avtalspunkterna om fastställandet av semesterlönen i § 17 mom. 2 och § 20 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar i situationer där semester ges under kalenderveckor som innehåller söckenhelger.

§ 8

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.

§ 9

Allmän höjning av lönerna och tilläggen i euro

Tjänstemännens och arbetstagarnas fastställda eller avtalade månadslöner i euro och timavlönade tjänstemäns timlöner justeras med 2,00 procent från och med den 1 juni 2022.

De lönetillägg och tilläggsarvoden i euro som enligt tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller sedan tidigare eller enligt vedertagen praxis ska justeras genom generella höjningar höjs den 1 juni 2022 med 2,00 procent.

Om parterna på ämbetsverksnivå inom Försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet gemensamt genom ett tjänstekollektivavtal kommer överens, kan de lönetillägg och tilläggsarvoden som nämns ovan i mom. 2 lämnas utan justering genom allmänna höjningar eller så kan de granskas med allmänna höjningar till ett lägre procenttal. Då kan man i tjänstekollektivavtalet på motsvarande sätt komma överens om andra avtalsändringar om generella höjningar eller delar av dem som inte till sin kostnadseffekt och tidpunkt har genomförts.

§ 10

Arvoden till personalföreträdare

Månadsarvodena för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i heltids- eller bisyssla höjs med 2,00 procent från och med den 1 juni 2022.

§ 11 Lönen i praktikuppgifter

Lönen för statsanställda i praktikuppgifter bestäms särskilt.

§ 12 Vissa bestämmelser för tryggnad av lönenivån

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

§ 13 Effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang och arbetstidslösningar samt arbetstidsbanker vid ämbetsverken

Ämbetsverken ska se över sina egna avtalsbestämmelser om arbetstiderna och sina arbetstidsarrangemang i syfte att nå arbetstidslösningar som främjar en effektiv verksamhet. Genom dessa arbetstidslösningar förläggs och inriktas arbetstiden på det sätt som verksamheten och personalstrategin förutsätter. Arbetet ska inriktas enligt verksamhetens prioriteringar så att det anpassas till att möta sådana förutsägbara eller oväntade variationer i arbetsmängden som beror på till exempel säsongvariationer och belastningstoppar, servicebehov eller andra krav som gäller tidtabellerna. Målet är en effektivare användning av arbetstiden med hjälp av flexibla arbetstidsarrangemang som grundar sig på verksamheten.

Arbetstidsarrangemangen och arbetstidslösningarna kan till exempel hänföra sig till införandet av arrangemang för utjämning av arbetstiden, arbetspass och förläggningen av dem, tillämpningen av olika arbetstidsformer samt uppluckring och upphävande av beredskapsarrangemang. Dessa lösningar kan genomföras med hjälp av arbetstidsarrangemang i enlighet med samarbetsförfarandet. Arbetstidslösningar som förutsätter ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalet ska genomföras under de förutsättningar och inom de ramar som anges för avtal på ämbetsverksnivå i § 6 i avtalet, i tjänste- och arbetskollektivavtalet om arbetstider och i arbetstidslagen.

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

§ 14 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.

§ 15

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.

§ 16

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 ett ämbetsverk påverkas när gamla löner inte längre betalas.

§ 17

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.

§ 18

Ersättning till bedömningsgrupper

Inom avtalsområden där ett statligt lönesystem har införts betalas ordföranden och medlemmarna i en bedömningsgrupp en årlig ersättning på 360 euro för medlemmar och 720 euro för ordföranden. Ersättningen betalas för en 12 månaders period i efterskott. Om ordföranden eller en medlem inte har deltagit i gruppens arbete under en kalendermånad betalas ersättningen till den som varit ställföreträdare, och beräknas som en tolfedel per kalendermånad. Denna ersättning betalas på samma grunder även till ordföranden och medlemmar i arbetsgivar- och löntagarparternas gemensamma grupper som har ett annat namn, när gruppernas uppdrag omfattar uppgifter som 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.

§ 19

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.

§ 20

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 anlita av arbetskraft minskas kan parterna på ämbetsverksnivå inleda en granskning av de ekonomiska svårigheterna och möjliga anpassningsmetoder. Initiativ till granskning kan tas av en avtalspart på ämbetsverksnivå. Granskningsparterna kan vid behov begära stöd av parterna på central nivå i behandlingen av ärendet. Om de ekonomiska svårigheter som avses här rör hela statsförvaltningen eller en betydande del av den kan en motsvarande granskning på central nivå göras på initiativ av Statens arbetsmarknadsverk eller statens huvudavtalsorganisation.

Användningen av krisavtal

Om parterna anser att man klarar av de ekonomiska svårigheterna utan permitteringar eller uppsägningar utöver andra tryggande åtgärder genom att tillfälligt anpassa villkoren för anställningsförhållandet kan anpassningsåtgärderna och preciseringen och genomförandet av dem fastställas genom

ämbetsverksspecifika preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal för högst ett år i sänder. Parterna ska informera parterna på central nivå (samordningsgruppen) innan avtalsförhandlingarna inleds.

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

Förtroendemännens ställning vid tillämpning av krisklausulen

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

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

§ 21

Byte av semesterpenning mot ledighet

Arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare kan avtala om utbyte av semesterpenning mot ledighet före utgången av april månad det år som semesterpenningen ska betalas ut. Betald ledighet beviljas så att 4,4 procent av månadslönen dras av från semesterpenningen för varje arbetsdag som tas ut som ledighet. Ledigheten ska tas ut under det år då semesterpenningen betalas ut eller kalenderåret därpå. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, till exempel om en tjänsteman eller arbetstagare begär det på grund av sjukdom. Då ska den förmån som motsvarar den ledighet som återkallats på nytt betalas som semesterpenning. Utbytesledighet ska vid beräkningen av rätt till semester räknas som dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar. En tjänsteman eller arbetstagare som övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst kan ta med sig sin utbytesledighet till det nya ämbetsverket.

§ 22

Byte av semester mot pengar

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om utbyte av semester som intjänats under kvalifikationsåret mot pengar. Beloppets storlek bestäms enligt § 23 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar. För varje kvalifikationsår får avtal upprättas om utbyte av högst 5 semesterdagar av den intjänade semester som överskrider 25 semesterdagar.

Avtalet upprättas skriftligt och ersättningen betalas senast på den sedvanliga lönebetalningsdagen månaden efter att avtalet undertecknades.

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

BILAGA

Vissa bestämmelser för tryggnade av lönenivån (§ 12 i underteckningsprotokollet)

1. Den individuella lönedelen om uppgifternas svårighetsgrad sjunker

1.1. Arbetsgivaren beslutar om uppgifterna och ändring av dem. För att personalpolitiken ska vara sporrande är det viktigt att utnyttja personalens kompetens och dess utveckling på bästa sätt. 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 förtroendeman som företräder honom eller henne kan kräva att frågan behandlas av bedömningsgruppen. Gruppen ska ange sin ståndpunkt om ändringen av uppgifterna, om grunderna för den och om den nämnda möjligheten. Behandlingen i gruppen ska ske före ändringen av uppgifterna, om det inte är nödvändigt att ändra uppgifterna före den behandlingen.

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

1.4. Bestämmelserna i 1.2 och 1.3 gäller i tillämpliga delar också uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid, men dock inte situationer där kravnivån för uppgifterna sjunker när uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid upphör eller ett nytt anställningsförhållande börjar. De avsnitten gäller inte heller om kravnivån sänks och den berörda personen i ett ärende som gäller avslutande av anställningsförhållandet har getts tillfälle att bli hörd på det sätt som avses i 66 § 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 tryggnade 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 generella höjningar för den som får lönetillägg med stöd av detta avsnitt ska bestämmas utifrån den sammanlagda månadslönen, som innefattar tillägget.

2.8. Anställda som förflyttas direkt med stöd av 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 § 9 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 3.4 –3.6 förutsätter att den lön som betalas till personen vid den tidpunkt då systemet införs (gammal lön) är högre än månadslönen enligt det nya systemet. De nämnda avsnitten tillämpas bara fram till dess att personens lön enligt detta nya system når upp till eller överstiger den gamla lönen justerad med generella höjningar efter den tidpunkt då det nya systemet infördes eller till dess att kravnivån för personens uppgifter sjunker. Tillämpningen fortsätter dock även om kravnivån tillfälligt har varit lägre före utgången av den tidsfrist på 18 månader som anges i 3.4 eller utgången av den tidsfrist på 24 månader som avses i 2.8, om kravnivån återgår till samma nivå inom dessa tidsfrister. Tillämpningen upphör inte heller om löneökningen enligt det nya systemet beror på visstidsuppgifter.

3.4. En person har på ovan angivna villkor och grunder rätt till sin gamla lön, som ska justeras i samma förhållande som personens lön enligt det nya systemet ändras, dock högst till beloppet av den gamla lönen justerad med de generella höjningarna. Personens gamla lön ska dock i 18 månader från införandet av statens lönesystem motsvara minst lönebeloppet vid tidpunkten för införandet av det nya lönesystemet, justerat enligt de generella höjningar som görs efter det.

3.5. Rätten till den gamla lönen kvarstår även efter 18 månader i enlighet med de andra villkor och grunder som anges ovan. Även i de fall då kravnivån har sjunkit men återgått till samma nivå på det

sätt som anges i 3 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. 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 överenskommit om detta i det tjänste- eller arbetskollektivavtal som gällde införande av statens lönesystem vid ämbetsverket i fråga.