



Innehåll
Tjänste- och arbetskolektivavtalsverksamhet Anställningsvillkor Löner
Stadganden på vilka behörigheten att meddela föreskrifter/an- visningar grundar sig 12 § i lagen om statsrådet och 17 § i regle- mentet för statsrådet
Målgrupper Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid 13.5.2020–28.2.2022
Upphäver föreskriften (datum nr) VM/504/00.00.00/2018, 12.3.2018

VERKSTÄLLIGHETS- OCH FÖRHANDLINGSFÖRESKRIFTER FÖR AVTALSPERIODEN 2020–2022

1. Statens avtalslösning för perioden 2020–2022

Finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna undertecknade den 8.4.2020 statens tjänste- och arbetskolektivavtal på central nivå för avtalsperioden 2020–2022. Statens tjänste- och arbetskolektivavtal för avtalsperioden 2020–2022 (nedan avtalet på central nivå) har godkänts av statsrådet 23.4.2020 till den del det är fråga om ett tjänstekolektivavtal och riksdagen har godkänt det den 5.5.2020.

Avtalet på central nivå och dess underteckningsprotokoll finns som **bilaga 1** till dessa bestämmelser. De tjänste- och arbetskolektivavtal som ingår i avtalslösningen finns på finansministeriets webbplats www.vm.fi under Tjänste- och arbetsvillkor, personalförvaltningsdokument - > Personalförvaltningsdokument - > [Avtal](#).

Genom 3 § i avtalet på central nivå har statens allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal samt statens tjänste- och arbetskolektivavtal om arbetstider, semestrar och ersättning för resekostnader förnyats med de ändringar som framgår av dessa avtal.

Genom 4 § i avtalet har även branschvisa tjänste- och arbetskolektivavtal förnyats.

Statens arbetsmarknadsverk utfärdar dessa föreskrifter för förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter och de kollektivavtalslutande ämbetsverken för genomförande av avtalslösningen.

Centrala åtgärder och tidtabeller för dem under avtalsperioden

Före 15.6.2020 ska avtalsparterna på ämbetsverksnivå gemensamt konstatera vilka av deras tjänste- och arbetskolektivavtal och underteckningsprotokollavtal som är i kraft under avtalsperioden. Konstaterandet protokollförs på ämbetsverksnivå. I protokollen inkluderas också de lönetabeller som justerats med en generell höjning 1.8.2020.

Före 15.3.2021 förhandlar och avtalar avtalsparterna på ämbetsverksnivå om den ämbetsverkspott som ska genomföras genom preciserande tjänstekollektivavtal och arbetskollektivavtal 1.5.2021. **Förhandlingarna bör inledas senast i november 2020.** I förhandlingsresultatet inkluderas också en lönetabell som innehåller den generella höjningen som träder i kraft 1.6.2021.

2. Förnyelse av avtal på ämbetsverksnivå och protokollförfarande

Enligt 4 § i avtalet på central nivå förnyas de av ämbetsverkens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2020–2022 som gällde under avtalsperioden fram till 31.3.2020. Det gäller förutom tjänste- och arbetskollektivavtalen på ämbetsverksnivå även underteckningsprotokollavtal om statens lönesystem. Avtalsbestämmelser som rör personal som omfattas av branschvisa tjänste- och arbetskollektivavtal som lyder under arbetstidslagen (872/2019) förnyas dock inte till de delar som de avviker från bestämmelserna i arbetstidslagen.

För tydlighetens skull ska avtalsparterna på ämbetsverksnivå gemensamt konstatera vilka av deras tjänste- och arbetskollektivavtal och underteckningsprotokollavtal som utifrån det ovan sagda är i kraft under den nya avtalsperioden. Det finns anledning att särskilt konstatera vilka avtalsbestämmelser som avviker från arbetstidslagen och som inte längre är i kraft. Konstaterandet protokoll förs på ämbetsverksnivå.

Parterna på ämbetsverksnivå ska i ovan nämnda protokoll också inkludera de lönetabeller som justerats med en generell höjning 1.8.2020. Den generella höjningen beskrivs närmare nedan i punkt 3.

Protokollen skickas senast **15.6.2020** till Statens arbetsmarknadsverk per e-post till adressen sopimusasiakirjat@vm.fi. I **bilaga 2** finns en protokollmall som innehåller förnyelse av avtalen och konstaterande av den generella höjningen.

3. Generella höjningar

3.1. Belopp för de generella höjningarna och konstaterande av de lönetabeller som justerats med dem

Enligt 5 § i avtalet på central nivå höjs lönerna från och med 1.8.2020 med en generell höjning på 1,10 procent. Dessutom höjs lönerna från 1.6.2021 med en generell höjning på 0,97 procent, dock minst 20,37 euro.

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

För tydlighetens skull ska parterna på ämbetsverksnivå inkludera de med den generella höjningen 1.8.2020 justerade lönetabellerna i de protokoll som avses i punkt 2 ovan.

Den generella höjningen 2021 följer alltså en blandlinje. Effekten av denna höjning är högre än 0,97 procent under den brytpunkt mellan en höjning på 0,97 procent och en höjning på 20,37 euro som går vid 2 100 euro. Denna generella höjning i euro riktas till de uppgiftsrelaterade lönedelar som ligger under brytpunkten, och den kumuleras liksom den generella höjningen i procent enligt det som står i § 5 mom. 2.

De lönetabeller som justerats med en generell höjning 2021 ska inkluderas i förhandlingsresultatet och tjänste- och arbetskollektivavtalet rörande fördelningen av ämbetsverkspotten 1.5.2021. Om ämbetsverkspotten hänförs till tabellen för den uppgiftsspecifika lönedelen innehåller förhandlingsresultatet lönetabellerna från och med 1.5.2021 och 1.6.2021. Den generella höjningen från och med 1.6.2021 beräknas alltså utifrån en lönetabell som först har en riktad ämbetsverkspott.

De avtal om statens lönesystem som ingåtts på ämbetsverksnivå finns i allmänhet bestämmelser som följer § 8 mom. 4 i modellavtalet och som gäller fastställandet av den generella höjningen i fråga om garantilöner. Den generella höjningen av garantilönerna bestäms så att den generella höjningen enligt blandlinjen beräknas utifrån garantilönens totala belopp, men dessutom beräknas även en generell höjning för lönen enligt statens lönesystem, såsom ovan anges, och garantilönen justeras med den generella höjning som är högre av dessa två.

Vissa av de nyare fusionsavtalen och avtalen om utveckling av statens lönesystem innehåller bestämmelser om tryggnad av sådan gammal lön som avses i dessa avtal. Gamla löner justeras genom en generell höjning som bestäms utifrån lönen totala belopp i euro, och löner enligt statens lönesystem justeras på det sätt som löner enligt statens lönesystem i allmänhet justeras. I dessa fall följer man inte regeln ovan om att den högre generella höjningen ska väljas, eftersom den enbart gäller garantilöner.

3.2. Generella löneförhöjningar i euro

Enligt 8 § 1 mom. i underteckningsprotokollet till avtalet på central nivå justeras även de fastställda eller avtalade månadslönerna och timlönerna i euro för timavlönade tjänstemän och arbetstagare som omfattas av tjänste- och arbetskollektivavtalen med generella höjningar, fr.o.m. 1.8.2020 med 1,10 procent och fr.o.m. 1.6.2021 med 0,97 procent. Den generella höjningens blandlinje 2021 gäller alltså inte ovan nämnda månadslöner eller timlöner i euro. De justeras alltså med 0,97 procent på alla lönenivåer från och med 1.6.2021.

3.3. Generella höjningar av lönetillägg och tilläggsarvoden i euro samt möjligheten att avtala om dem inom försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet

Enligt 8 § 2 mom. i underteckningsprotokollet ska även de lönetillägg och tilläggsarvoden i euro som enligt de tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller sedan tidigare eller enligt vedertagen praxis ska justeras genom generella höjningar också höjas med de ovan angivna generella höjningarna år 2020 och 2021.

I 8 § 3 mom. i underteckningsprotokollet har man när det gäller försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet kommit överens om att parterna på ämbetsverksnivå genom tjänstekollektivavtal kan komma överens om att ovan nämnda lönetillägg och tilläggsarvoden inte justeras med generella höjningar eller att de justeras med generella höjningar med 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. Om försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet är villiga att ingå sådana avtal ska förhandlingar om tjänstekollektivavtalen i ärendet föras före 30.6.2020 när det gäller den generella höjningen som träder i kraft 1.8.2020. När det gäller den generella höjningen för 2021 ska förhandlingarna föras i samband med förhandlingarna om ämbetsverkspotten för 2021, det vill säga före den 15.3.2021.

3.4. Generella höjningar för vissa ämbetsverk

I 8 § 2 mom. i avtalet på central nivå finns en överenskommen möjlighet för Statens center för informations- och kommunikationsteknik Valtori, Utbildningsstyrelsen och Livsmedelsverket att använda en del av den generella höjningen för 2021 för att finansiera avtalet om statens lönesystem. Om dessa ämbetsverk ingår sådana avtal, betalas den generella höjningen för 2021 med motsvarande sänkning.

I 8 § 3 mom. i avtalet på central nivå har man för närings-, trafik- och miljöcentralernas (NTM-centralen) samt närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenters (UF-centren) del kommit överens om att en del av de generella höjningarna 2020 och 2021 inriktas på genomförandet av övergångsperioden. I och med detta förhöjs löner på NTM-centralerna och UF-centralerna till skillnad från § 5 i avtalet på central nivå ovan med en generell höjning från och med 1.8.2020, som uppgår till 0,50 procent och från och med 1.6.2021 med en generell höjning som uppgår till 0,47 procent. Statens arbetsmarknadsverk ger vid behov de ämbetsverk som nämns i 8 § närmare anvisningar om justering av löner genom generella höjningar.

4. Ämbetsverkspott

4.1. Allmänt om ämbetsverkspotten

Enligt 6 § i avtalet på central nivå ska en ämbetsverkspott på 1,00 procent för varje avtalsbransch införas från och med 1.5.2021.

De allmänna bestämmelserna om genomförande av och inriktning på ämbetsverkspotten ingår i 6 §. Förhandlingsbestämmelser rörande potten ingår i 7 § i avtalet.

4.2. Användning av ämbetsverkspotterna till utveckling av statens lönesystem

Syftet med förhandlingarna för att verkställa ämbetsverkspotten är att nå ett förhandlingsresultat om tjänste- och arbetskollektivavtalet i enlighet med 6 § i avtalet på central nivå.

Potten ska riktas 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 de angivna målen. Fördelningen av potten sker på de sätt som beskrivs nedan. Potten ska dock inte utan motiverad orsak fördelas i form av en generell höjning eller annan höjning som ges till alla. Den allmänt sporrande effekten av lönesystemet bör bevaras.

4.3. Omstruktureringar i statens lönesystem

När potten används för att utveckla statens lönesystem ska den kanaliseras till omstruktureringar i lönesystemen, särskilt till att bestämma grunderna och gradera tabellerna för den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen på ett sporrande och konsekvent sätt och till att förbättra möjligheterna att med lönedelarna reagera på förändringar i uppgifternas svårighetsgrad och i prestationerna.

Med omstruktureringar menas att de lönegrunder inom statens lönesystem som avses i tjänste- och arbetskollektivavtalen eller underteckningsprotokollsavtalen ändras genom en överenskommelse och att potten används för att täcka kostnaderna för ändringen. I syfte att utveckla statens lönesystem kan man således ändra tabellerna för uppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsinsatsen, t.ex. graderingen av krav- och prestationsnivån och beloppen, liksom även antalet nivåer och deras spännvidd. Det är också möjligt att utveckla systemen för bedömning av svårighetsgrad och prestation, såsom kriteriernas struktur, innehåll och vikt. Dessa åtgärder kan vidtas genom ändring av de ursprungliga tjänste- och arbetskollektivavtalen och/eller av lokala avtal som kompletterar dem (s.k. underteckningsprotokollsavtal, där bl.a. värderingssystemen inom statens lönesystem och handböcker preciseras). En strukturomvandling kan till exempel vara att en grupp personer som utför samma uppgifter flyttas från en kravnivå till en annan.

Däremot betraktas individuellt riktade ändringar i krav- och prestationsnivån inte som strukturella förändringar i statens lönesystem.

I förhandlingarna om ämbetsverkspotten kan man också granska möjligheten att lösgöra pengar från erfarenhetsdelen och rikta in dem på tabeller och grunder för lönefaktorer som bestäms enligt uppgiftens svårighetsgrad eller den individuella arbetsprestationen.

Statens lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om att vidta utvecklingsåtgärder stegvis genom att förfarandet med en övergångsperiod tillämpas och finansieringen täcks med ämbetsverkspotten och eventuella senare pottor som fördelas på lokal nivå så att tidpunkten då de olika faserna genomförs och pottorna används kopplas samman med de ekonomiska effekterna (10 § 5 mom. i avtalet på central nivå).

En persons kravnivå kan ändras genom potten. Det kan bero på en ändring av systemet för bedömning av svårighetsgraden eller en ändring som sker på annat sätt genom avtal, som exempelvis när kravkriterierna eller deras vikter ändras eller när en grupp personer som utför samma uppgifter flyttas på ovan nämnda sätt från en kravnivå till en annan. Då är det inte nödvändigtvis fråga om en ändring av själva uppgifterna som skulle påverka prestationsnivån för de berörda personerna. I dessa fall tittar man i förhandlingarna på hur sådana förändringar i svårighetsgraden påverkar prestationsnivån och den individuella lönedelen och på motsvarande sätt kostnadsberäkningen av posterna. Då ska man fästa särskild uppmärksamhet vid hur dessa bestäms under de sex månader som följer på förändringen och när den upphör. Denna bestämning antecknas för tydlighetens skull i protokollet i samband med förhandlingarna och avtalas vid behov i själva tjänste- och arbetskollektivavtalet.

I en del av lösningarna med ämbetsverkspottar från tidigare år har man preliminärt eller avsiktligt också antecknat hur de framtida pottorna ska fördelas. Dessa anteckningar bör beaktas i förhandlingarna om ämbetsverkspotten.

4.4. Vissa andra objekt och kostnadsramar för avtalsverksamheten på ämbetsverksnivå

Som tidigare framgått är utvecklingen av statens löneavtal det huvudsakliga målet för avtalsverksamheten på ämbetsverksnivå och för införandet av en ämbetsverkspott.

Ämbetsverkspotten kan också gå till finansieringen av resultatpremiesystemen och till branschspecifika effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang som är föremål för förhandlingar på ämbetsverksnivå (6 § 6 mom. i avtalet på central nivå samt 12 § i underteckningsprotokollet).

Enligt 10 § 1 mom. i avtalet på central nivå iakttas när det gäller förhandlings- och avtalsverksamhet på ämbetsverksnivå principen om kontinuerliga förhandlingar, enligt vilken parterna under avtalsperioden på ett ändamålsenligt sätt kan granska behoven av att utveckla avtalen och förhandla om dem.

I 6–9 § i avtalet på central nivå finns bestämmelser om förhandlingar på ämbetsverksnivå som kompletteras i 10 §. Det finns även bestämmelser om överenskommelser på ämbetsverksnivå i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal samt i andra tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå. Förhandlingar och avtal kan enligt 10 § 3 mom. ingås om ärenden som gäller så kallade avtals- och lagluckor. När det gäller lönevillkor och andra anställningsvillkor kan man även i övrigt förhandla och avtala om i synnerhet samma ärenden som man har avtalat om tidigare genom tjänste- och arbetskollektivavtal för respektive avtalsområde.

Enligt 10 § 6 i avtalet på central nivå får ämbetsverkens preciserande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal inte ingås på ett sätt som gör att avtalen orsakar staten merkostnader. Enligt samma moment täcks finansieringen av tjänste- och arbetskollektivavtalen med lokala avtalspottar för respektive bransch. (Kostnadsram)

Bestämmelser om ärenden som hör till ämbetsverkens avtalsverksamhet finns dessutom i punkt 6.

4.5. Lönesystem vid organisationsförändringar

Under de senaste åren har det ingåtts nya avtal om fusioner-statens lönesystem på ämbetsverk, som har bildats vid sammanslagning helt eller delvis av två eller flera tidigare ämbetsverk. Dessutom känner man till fall då man har för avsikt att ingå ett sådant tjänste- eller arbetskollektivavtal. Under avtalsperioden kan det även förekomma andra liknande fall.

Enligt i 9 § i avtalet på central nivå anordnas beredningen av fusioner-statens lönesystem och ordnas och förläggs förhandlings- och avtalsprocesserna i anslutning till den tidsmässigt så att ett förhandlingsresultat kan nås om ett avtal innan en omorganisation träder i kraft. Då bör man i första hand överväga om man kan utgå ifrån det statliga lönesystem som tillämpas på något av de indragna ämbetsverken i utvecklingen av ett nytt statligt lönesystem.

Även dessa avtal omfattas av den så kallade kostnadsram som anges i punkt 4.4 ovan, med de preciseringar som beskrivs i följande punkt.

Ett avtal om fusion-statens lönesystem behöver endast ingås om det i samband med en omorganisation har etablerats ett nytt ämbetsverk som inte omfattas av något tidigare gällande avtal och där lönerna därmed betalas i euro tills det nya avtalet om statens lönesystem är i kraft. Det gäller på motsvarande sätt vid etablering av ett nytt ämbetsverk. Ett nytt avtal behövs inte i en situation då funktioner i en omorganisation ansluts till ett befintligt ämbetsverk utan att det läggs ner och etableras som ett nytt ämbetsverk.

Dock får inte heller i de situationer som avses i föregående stycke samordningen och tillämpningen av lönesystemen leda till en ökning av statens utgifter. Kostnaderna ska tas i beaktande på förhand och balanseras genom besparingar. Ministeriernas och ämbetsverkens ledning ska se till att man alltid när man förbereder omorganisationer strävar efter att undvika eller minimera tilläggskostnader för en sådan samordning och tillämpning av lönesystemen samt att de bedöms och beaktas separat redan när anslagsnivån och besparingskraven fastställs för det ämbetsverk som ska inrättas.

4.6. Ämbetsverkspotter för vissa fusionerade ämbetsverk

I 8 § 1 mom. i avtalet på central nivå finns en överenskommelse rörande Statens center för informations- och kommunikationsteknik Valtori, Utbildningsstyrelsen och Livsmedelsverket om att i finansieringen av avtal om statens lönesystem i särskilda omorganisationer följa de tjänste- och arbetskollektivavtal som man kom överens om 9.1.2018 och 14.5.2018 vars giltighetstid förlängdes för avtalsperioden 2020–2022. I enlighet med 6 § i nämnda avtal är ämbetsverkspotterna för dessa ämbetsverk bundna till finansieringen av kostnaderna för varje avtal om statens lönesystem.

4.7. Övergångsperioder

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

För närvarande pågår en övergångsperiod för fusioner-statens lönesystem för två avtalsområden (Närings-, trafik- och miljöcentralerna och Naturresursinstitutet). När det gäller Museiverket återstår en restväxel på 0,02 procent. Om ämbetsverkspotten eller en del av den är bunden till genomförandet av övergångsperioden kan den inte genomföras på något annat sätt.

På ovan nämnda ämbetsverk upphör övergångsperioderna och växlarna täcks med ämbetsverkspotten 2021. På en del ämbetsverk går endast en del av ämbetsverkspotten till finansiering under övergångsperioden. Då kan endast den återstående delen och fördelningen av den förhandlas på ämbetsverket i fråga. I dylika situationer konstaterar avtalsparterna läget för potten och användningsbegränsningarna samt antecknar detta i protokollet.

Man känner till och förbereder och håller redan på att förhandla om fusioner-statens lönesystem på de ämbetsverk som nämns i punkt 4.6 ovan, där det kan behövas ett övergångsförfarande (Statens center för informations- och kommunikationsteknik Valtori, Utbildningsstyrelsen och Livsmedelsverket). Under avtalsperioden kommer det förmodligen även att förekomma andra liknande fall.

I samband med övergångsperioder avses med växel det belopp i procent som är bundet till finansieringen av övergångsperioderna i avtalet om statens lönesystem eller den återstående delen under övergångsperioden.

4.8. Nivåbeskrivningar vid bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad

I 14 § i underteckningsprotokollet till avtalet på central nivå har parterna på ämbetsverksnivå i detalj anvisats att gemensamt granska möjligheten att ta nivåbeskrivningar (motsv.) som stöd för en tydlig tillämpning av systemet för bedömning av svårighetsgrad samt att försöka förhandla om detta. I paragrafens 2 mom. förutsätts det att särskild uppmärksamhet fästs vid att nivåbeskrivningarna och bedömningen av deras svårighetsgrad stämmer överens med systemet för utvärdering av svårighetsgraden inom branschen och att systemet bygger på att parternas, förtroendemännens och bedömningsgruppens möjligheter att få information och påverka inte försämras.

Man har tänkt sig att införandet av nivåbeskrivningar främst sker genom att ändra handboken för kravbedömning (motsv.), vilket i allmänhet sker genom ett underteckningsprotokollsavtal om statens lönesystem.

Det primära syftet med att införa nivåbeskrivningar är alltså att stödja och underlätta arbetet med utvärderingen av svårighetsgraden och inte att ändra lönepolitiken. Införandet leder inte nödvändigtvis till ändringar i bedömningarna av svårighetsgrad och löner för personer. Om införandet ändå skulle ha kostnadseffekter berörs dessa av den så kallade kostnadsramen i avsnitt 4.4. En ändring som orsakar kostnadseffekter, även om summan är noll, bör genomföras genom tjänste- och arbetskollektivavtal.

5. Förhandlingar om ämbetsverkspotten

Enligt 7 § i avtalet på central nivå ska förhandlingar om ämbetsverkspotten föras före 15.3.2021. Man kan inte komma överens om att senarelägga tidsfristen för förhandlingarna.

Förhandlingarna om ämbetsverkspotten inleds och förs i god tid före tidsfristen för förhandlingarna. När man avsätter en tillräckligt lång förhandlingstid ska man också ta hänsyn till de bestämmelser i avtalen som gäller inlämnande av aktuella uppgifter till förhandlingsparterna två veckor innan förhandlingarna inleds. Förhandlingarna om ämbetsverkspotten bör inledas senast i november 2020.

I 7 § 2 mom. i avtalet på central nivå finns en överenskommelse om att om förhandlingarna inte leder till ett tjänste- och arbetskollektivavtal om fördelningen av ämbetsverkspotten inom den tidsfrist som nämns ovan, fördelas potten i form av en procentuell generell höjning.

Då upprättas ett protokoll över ärendet, i vilket man konstaterar förhandlingarnas slutresultat och den nya lönetabell som uppstår som resultat av en stupstockslösning från och med 1.5.2021. I samma protokoll ska man även konstatera den lönetabell som träder i kraft 1.6.2021 och i vilken den beräknade generella höjningen är 0,97 %, dock minst 20,37 euro. Den generella höjningen beräknas utifrån lönetabellerna, i vilka man först har beräknat höjningen enligt stupstockslösningen. Protokollen skickas till Statens arbetsmarknadsverk via e-post till adressen sopimusasiakirjat@vm.fi.

6. Förhandlingsbestämmelse

Enligt 10 § 3 mom. i avtalet på central nivå förutsätter ett avtal på ämbetsverksnivå att finansministeriet har utfärdat den förhandlingsbestämmelse som behövs för det. För tjänstemännens del bygger detta också på 3 § 4 mom. i lagen om statens tjänstekollektivavtal.

Finansministeriet utfärdar härmed ett förhandlingsförordnande till ämbetsverken om hur den avtalade ämbetsverkspotten i 6 § i avtalet ska fördelas på det sätt som anges i 6–10 § i avtalet.

Finansministeriet utfärdar dessutom en förhandlingsbestämmelse till försvarsministeriet och staben för gränsbevakningsväsendet för att vid behov avtala

1) avvikande från vad som avtalats på central nivå om de arrangemang som ersätter slopandet av förlängningen av arbetstiden (12 § 2 mom. i avtalet på central nivå) samt

2) att lönetillägg och tilläggsarvoden inte justeras med generella höjningar eller att de justeras med generella höjningar med lägre procentuellt belopp och med avseende på kostnadseffekterna och

tidpunkterna för genomförandet av motsvarande avtalsförmögenhet på annat sätt (8 § 3 mom. i underteckningsprotokollet).

Ämbetsverken kan också förhandla om frågor under punkterna a)–h). Förhandlingarna gäller de villkor som anges i de olika punkterna i detta brev.

- a) De ärenden som avses i § 10.4 i avtalet på central nivå, det vill säga samma ärenden när det gäller lönevillkor och andra anställningsvillkor som tidigare har avtalats om inom respektive avtalsområde genom tjänste- och arbetskollektivavtal
- b) § 12.2 och 16.3 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till sjukledighetstillägg
- c) § 18.2 i semesteravtalet, lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till semestertillägg samt § 24.5, betalningstidpunkten för semesterpenning
- d) Arbetstidsarrangemang och arbetstidsersättningar som avses i 32 § i arbetstidsavtalet enligt 6 § i arbetstidsavtalet
- e) Förhandlingar om fusioner-statens lönesystem (9 § i avtalet på central nivå)
- f) Arbetstidslösningar som främjar effektiviteten (12 § i underteckningsprotokollet)
- g) Främjande av nivåbeskrivningar (14 § i underteckningsprotokollet)
- h) Avtalsförhandlingar enligt överlevnadsklausulen (18 § i underteckningsprotokollet). Ämbetsverkets parter ska informera parterna på central nivå (samordningsgruppen) innan avtalsförhandlingarna inleds. Förhandlingsmyndigheten ska alltså då kontakta Statens arbetsmarknadsverk.

Om förhandlingsmyndigheten har behov av att föra förhandlingar i andra ärenden än de som förhandlingsbestämmelsen gäller, ska förhandlingsmyndigheten kontakta Statens arbetsmarknadsverk.

I 10 § 7 mom. i avtalet på central nivå bestäms det att man inte genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingåtts av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet eller genom ämbetsverkets kollektivavtal kan avvika från bestämmelserna om den genomsnittliga längden på den ordinarie arbetstiden, semesterns längd eller sjuk- och moderskapsledighetsförmånerna.

I § 3.2 i huvudavtalet för statens tjänstekollektivavtalsärenden har man kommit överens om ett förfarande på central nivå som gör det möjligt att utvidga avtalsområdet på ämbetsverksnivå till att omfatta ärenden för vilka det inte finns någon avtalslucka sedan tidigare.

7. Bedömning av ämbetsverkspotternas effekter

7.1. Bedömning av effektivitetskonsekvenser

Enligt 6 § 2 mom. i avtalet på central nivå ska ämbetsverkspotten 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.

Vid förhandlingarna om fördelningen av ämbetsverkspotterna på ämbetsverksnivå ska det bedömas hur fördelningen av pottorna främjar effektiviteten och förbättrar konkurrenskraften när det gäller att få och hålla kvar kunnig personal. Bedömningarna ska skickas till Statens arbetsmarknadsverk tillsammans med den begäran om granskning som beskrivs i punkt 10.

Med effektivitet avses samhällliga verkningar, produktivitet och lönsamhet, kvalitet och serviceförmåga samt en god förvaltning av mänskliga resurser. Tyngdpunkten ligger på en strategi för personalledning samt professionell ledning och i synnerhet kompetens- och prestationsledning. Lönepolitiken är en del av ledningen av ämbetsverket. Arbetsgivarens lönekonkurrenskraft och ämbetsverkets lönepolitik har en viktig roll. Effektivitetsfrämjande premiering kan innebära både att man sporrar till effektivitet och att man belönar för uppnådd effektivitet.

7.2. Bedömning av jämställdhetskonsekvenser

Vid förhandlingar och överenskommelser om pottorna finns det även skäl att göra en bedömning av pottens konsekvenser för lönejämställdheten mellan kvinnor och män. Bedömningen ska göras enligt avtalsområde och lönesystem tillsammans med avtalsparterna. Jämställdhetskonsekvenserna av ämbetsverkspottorna ska bedömas både i förhållande till de andra mål och användningsändamål för potten som anges i § 6 i avtalet på central nivå och i förhållande till situationen när det gäller lönejämställdheten inom avtalsområdet.

8. Informationshantering samt beräkning av ämbetsverkspottorna, av deras effekter och av kostnaderna för dem

8.1. Informationshantering

Det är viktigt att parterna har tillräckliga, tillförlitliga och aktuella uppgifter. I förhandlingarna om de pottor som fördelas på ämbetsverksnivå behövs informationshantering och beräkningar för att klargöra alternativa fördelningssätt samt konsekvenserna av dessa. Nivåkravet på informationshanteringen ska i regel vara lika högt som det krav som gäller i övrigt i samband med förhandlingar om avtal om införande eller ändring av statens lönesystem.

I finansministeriets föreskrift från den 19.12.2019 om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete betonas betydelsen av statistiksamarbete i förhandlings- och avtalsverksamheten. Organiseringen av informationshanteringen i förhandlingarna stöds delvis av den lönestatistikguide, Palkkatilasto-opas, som Statens arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna publicerade i omarbetad form 2016 (på finansministeriets webbplats på adressen <https://vm.fi/sv/staten-som-arbetsgivare>) och den statistikutbildning som de har ordnat tillsammans stöder också informationshanteringen i anslutning till förhandlingarna.

Tjänste- och arbetskollektivavtalsbestämmelser om avtalsparternas och förtroendemännens rätt att få information och statistik innan avtalsförhandlingarna inleds ingår i allmänhet i avtalen för de enskilda avtalsområdena om statens lönesystem och i bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Förtroendemännens tillgång till information beskrivs också i finansministeriets föreskrift om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete som nämns ovan.

8.2. Beräkning av kostnader

De penningbelopp som motsvarar procentandelarna för ämbetsverkspottorna räknas på lönesumman enligt den nivå som rådde innan höjningarna trädde i kraft och som gällde vid förhandlingarna inom respektive avtalsområde. Deltidsanställningar kan inkluderas i lönesumman eller utelämnas. I beräkningen av ämbetsverkspotten för 2021 ingår en generell höjning fr.o.m. 1.8.2020. Lösningens kostnadseffekt beräknas också på samma lönesumma, så att beräkningsgrunden i euro för penningbeloppet och kostnaderna är densamma. Om deltidsanställningar ingår i lönesumman vid beräkningen av beloppet för potten ska de också beaktas vid beräkningen av lösningens kostnadseffekter.

Med lönesumma avses vid beräkning av pottorna den lön som betalas för ordinarie arbetstid och som inkluderar miljötillägg, automatiska tillägg och andra tillägg som har betalats för ordinarie arbetstid. Kostnaderna beräknas på motsvarande sätt så att de inkluderar de ovannämnda tillägg som ingår i lönesumman för ordinarie arbetstid. Vid beräkningen av de belopp som står till förfogande och vid beräkningen av kostnaderna beaktas således inte semesterpenning, ersättningar för mertidsarbete eller övertid, andra ersättningar eller tillägg som betalas för mertidsarbete eller övertid.

Vid beräkningen av kostnadseffekterna ska även följande beaktas:

- de effekter som beaktas i kostnadsberäkningen ska bygga på avtalsändringar
- kostnadseffekterna av avtalet granskas i första hand vid den tidpunkt då avtalet träder i kraft

- i sådana fall där det anställningsvillkor som ska ändras varierar vid olika tidpunkter och granskningen av kostnadseffekterna vid den tidpunkt då avtalet träder i kraft därför inte ger en tillräcklig bild av saken, är det skäl att granska effekterna under en längre tidsperiod
- det som sägs i föregående punkt gäller också situationer där en förmån införs eller ändras och där avsikten samtidigt är att ändra ämbetsverkets verksamhet eller tillvägagångssätt på ett sätt som inverkar på utbetalningen eller utgivandet av förmånen
- i övrigt ska ändringar i arbetsgivarens tillämpningspraxis eller verksamhet eller tillvägagångssätt eller verksamhetsrelaterade eller administrativa kostnadseffekter inte kopplas samman med lösningarna eller kostnadsberäkningarna
- detsamma gäller för beräkningen av eventuella besparingar
- besparingar som föranleds av att garantiandelar eller motsvarande upphävs beaktas inte vid beräkningen

Arbetsgivar tillgångar binds inte i samband med avtalsverksamheten och kopplas inte heller till avtalen.

9. Protokollförfarandet

Protokollförfarandet, som är gemensamt för ämbetsverksparterna, används för förtydligande noteringar i olika frågor när man inte gör upp något egentligt tjänste- eller arbetskollektivavtal eller när man inte når ett förhandlingsresultat i fråga om ett sådant avtal. I protokollförfarandet kan det noteras

- konstaterande av avtal som ska följas på ämbetsverket och konstaterande av avtalsbestämmelser som avviker från arbetstidslagen i dem och som inte längre är i kraft (punkt 2)
- en generell höjning, om inget annat avtal kommer att ingås (generell höjning 1.8.2020, punkterna 2 och 3.1)
- avtalsbestämmelser som ändras på grund av arbetstidsförkortning fr.o.m. 1.10.2020 (punkt 11)
- vilka begränsningar som gäller för användningen av pottorna och vilket belopp som står till förfogande i pottorna under övergångsperioderna (punkt 4.7)
- att inget förhandlingsresultat har nåtts och vad det innebär, inbegripet lönetabellerna 1.5.2021. Då konstateras även lönetabellen med den generella höjningen 1.6.2021 i samma protokoll. (punkt 5)

Dessa protokoll är inte tjänste- eller arbetskollektivavtal. Man avtalar inte egentligen om något i dem. Av protokollen framgår i allmänhet en gemensam uppfattning om de ärenden som noteras. Om det råder olika uppfattning om något ärende, ska det antecknas i protokollet. I **bilaga 2** finns en protokollmall av allmän karaktär som innehåller ovan nämnda alternativ.

Förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter samordnar protokollförfarandet.

Protokollen skickas till Statens arbetsmarknadsverk på e-postadressen sopimusasiakirjat@vm.fi. I situationer där man inte når något förhandlingsresultat om ämbetsverkspottorna före tidsfristen har löpt ut ska protokollen skickas skyndsamt. I sådana fall kan Statens arbetsmarknadsverk separat begära en anmälan närmare tidpunkten i fråga.

10. Granskning av resultaten av tjänste- och arbetskollektivavtalsförhandlingarna

I fråga om förhandlingsresultat som gäller ändring av tjänste- och arbetskollektivavtal ska det obligatoriska förfarandet följas, det vill säga finansministeriet (Statens arbetsmarknadsverk) ska granska och godkänna resultaten av förhandlingarna om preciserande tjänste- och/eller arbetskollektivavtal innan avtalen får undertecknas på ämbetsverksnivå.

Samma förfarande gäller för underteckningsprotokollsavtal för statens lönesystem.

Om man vid ett ämbetsverk ingår ett separat löneavtal eller gör upp ett protokoll där man förbinder sig att antingen helt eller delvis iaktta bestämmelserna i ett kollektivavtal för arbetsmarknadsområdet inom den privata sektorn, omfattas också sådana löneavtal och protokoll av granskningsförfarandet.

I förhandlingsresultatet ska man alltså även inkludera lönetabellen som innehåller den generella höjningen som träder i kraft 1.6.2021. Den generella höjningen beräknas utifrån en lönetabell som redan innehåller tillägg som beror på fördelningen av ämbetsverkspotten från och med 1.5.2021. Beräkningen av den generella höjningen beskrivs ovan i punkt 3.1.

I förhandlingsresultaten tar man med sedvanliga bestämmelser om fredsplikten och dess giltighet i avtalen. I synnerhet tas med stöd av 16 § 2 mom. i avtalet på central nivå även följande bestämmelse med, så att ämbetsverken inte behöver säga upp avtal på ämbetsverksnivå.

Genom uppsägningen av statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2020–2022 säger man samtidigt upp tjänstekollektivavtal och kollektivavtal som preciserar ämbetsverksnivån.

Till begäran om insyn ska man bifoga förhandlingsresultaten formulerade som tjänste- och arbetskollektivavtal samt till nödvändiga delar som underteckningsprotokollavtal enligt punkt 4.3. Begäran om granskning ska dessutom innehålla eller åtföljas av en utredning om förhandlingsresultatets huvudsakliga innehåll och om användningen av pottorna. Av utredningen ska också beräkningen och beloppet av tillgängliga pottor liksom även användningssättet och kostnadseffekterna av användningen av pottorna framgå. Av granskningsbegäran ska även beräkningen av den generella höjningen 1.6.2021 framgå. Till begäran om granskning ska det även fogas de bedömningar av ämbetsverkspottornas effektivitetskonsekvenser som beskrivs ovan i punkt 7.1.

Förhandlingsresultaten ska skickas för granskning till Statens arbetsmarknadsverk per brev (SAMV, PB 28, 00023 STATSRÅDET, eller Statsrådets distributionscentral). Begäran om granskning kan också skickas till e-postadressen valtiovarainministerio@vm.fi, men alltså inte till e-postadressen sopimusasiakirjat@vm.fi som ofta nämns.

11. Förlängning av arbetstiden baserat på konkurrenskraftsavtalet

I 12 § i avtalet på central nivå har man kommit överens om att slopa de lösningar för förlängning av arbetstiden inom statsförvaltningen som grundat sig på konkurrenskraftsavtalet från och med 1.10.2020. Ändringar i arbetstiderna och arrangemang som ersätter förlängningen till följd av detta har avtalats i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider.

I 12 § 2 mom. i avtalet på central nivå finns det bestämmelser om ändring av arbetstidsbestämmelserna för tjänstemän som omfattas av försvarsmaktens och gränsbevakningsväsendets tjänstekollektivavtal på motsvarande sätt som man har avtalat om i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider för övriga tjänstemäns del. Försvarsministeriet och staben för gränsbevakningsväsendet ska före den 31.8.2020 göra ändringar i sina egna arbetstidsavtal efter att ha hört de personalorganisationer som är avtalsparter. Inom samma tidtabell kan parterna i de aktuella arbetstidsavtalen genom tjänstekollektivavtal på ämbetsverksnivå avtala om att slopa förlängningen av arbetstiden till skillnad från vad som avtalats på central nivå.

Om det i andra fall på ämbetsverken finns ämbetsverks- eller avtalsbranschspecifika tjänste- eller kollektivavtalsbestämmelser eller arbetstidsarrangemang, ändras de med stöd i avtalet på central nivå så att arbetstiden för den personal som omfattas av dem förkortas och de arrangemang som ersätter de gamla när förlängningen tas bort följs på motsvarande sätt som de tillämpas för övriga tjänstemän och anställda när det gäller arbetstiden i statens tjänstekollektiv- och kollektivavtal som man kommit överens om från och med den 1.10.2020 och den 1.1.2021. På dessa ämbetsverk ska arbetstidsbestämmelserna tekniskt uppdateras från och med 1.10.2020 på grund av arbetstidsförkortningen. En sådan teknisk uppdatering sker med hjälp av det protokollförfarande som beskrivs i punkt 9 ovan. De uppdaterade arbetstidsbestämmelserna kan konstateras i samma protokollförfarande som de avtal som ska iakttas och den generella höjningen 1.8.2020 konstateras (punkterna 2 och 3.1 ovan).

När det gäller arbetstiderna i § 19 i tjänste- och arbetskollektivavtalet har man kommit överens om årliga arrangemang som ersätter den slopade förlängningen av arbetstiden. När det gäller periodarbete finns det i avtalsbestämmelsen två alternativa arrangemang, av vilka arbetsgivaren väljer ett arrangemang som lämpar sig för ämbetsverkets verksamhet. Valet ska göras senast den 31.10.2020. Innan dess ska personalorganisationerna som är avtalsparter på ämbetsverksnivå höras i ärendet.

12. Tekniskt underhåll av ämbetsverkens avtal

Största delen av ämbetsverken upprätthåller helhetsversioner av sina tjänste- och kollektivavtal, så att de alltid eller åtminstone regelbundet uppdateras på ett eller annat sätt till enhetliga helheter. En del har emellertid bara tillgång till serien av avtalen och ändringarna i dem.

Finansministeriet rekommenderar fortfarande att de arbetsgivare som ännu inte har sådana, skulle utarbeta tekniska helhetsversioner av avtalshandlingarna i fråga, och hålla dem uppdaterade. Detta gäller framför allt avtal om fusioner-statens lönesystem och underteckningsprotokollen till dem samt avtalsbaserade ändringar och ändringar som noterats vid protokollsförfarande, men även andra avtal.

Detta slags helhetsversioner är avsedda att användas av både arbetsgivaren och personalorganisationerna som hjälpmedel. Det är enklare att konstatera innehållet i gällande avtal med hjälp av dessa slags helhetsversioner i den dagliga verksamheten.

Avtalstexterna får inte ändras i de tekniska helhetsversionerna jämfört med ordalydelsen i gällande avtal och ändringshandlingar (såsom ändringar som noterats vid protokollsförfarande).

Dessa slags tekniska versioner ersätter inte de egentliga avtalshandlingarna som är bindande, och som fortfarande ska existera och finnas tillgängliga. Då avtal i fortsättningen ändras, ska ändringarna genomföras genom ändringar i de egentliga avtalshandlingarna. Arbetsgivaren ska sedan uppdatera den tekniska helhetsversionen på motsvarande sätt.

Då versionen utarbetas ska ämbetsverket förutom tidigare avtalsändringar ta i beaktande även de ändringar av avtalen om statens lönesystem som på ämbetsverksnivå vanligtvis genomförs vid protokollsförfarande i samband med avtal på central nivå, sådana som de verkställts särskilt för varje gång. Dessa är:

- 1) bestämmandet av den personliga lönedelen i vissa frånvarofall (avtal 31.10.2007),
- 2) utvärderingsgruppens roll och rätt att få information (avtal 28.3.2010),
- 3) förfarandet då arbetsgivaren erbjuder mindre krävande uppgifter (avtal 28.2.2011) och
- 4) nya anställdas personliga lönedelar och löner enligt statens lönesystem i korta, tidsbundna anställningsförhållanden (avtal 24.11.2011).

Den tekniska helhetsversionen kan utarbetas på ett sätt som ämbetsverket upplever ändamålsenligt, dock alltid med hänvisning till ändringshandlingen. I dessa fall kan man även sätta hakparentes runt övergångsperiodbestämmelserna som gäller det nya lönesystemet eller statens lönesystem, om övergångsperioden enligt dem redan löpt ut.

Den tekniska helhetsversionen ska utarbetas av arbetsgivaren, som även svarar för versionens korrekthet och tydlighet. Det är inte fråga om förhandlingar om avtalsändringar, och det protokollsförfarande som avses i punkt 9 i verkställighets- och förhandlingsföreskrifterna tillämpas inte heller. Ämbetsverkets avtalsparter ska emellertid ges möjlighet att uttala sig om den tekniska versionen innan den publiceras. Versionen behöver inte skickas till Statens arbetsmarknadsverk.

Om ämbetsverksarbetsgivaren till skillnad från det som sägs ovan själv vill uppdatera avtalen teknisk, tillämpas tjänste- och arbetskollektivavtalsförfarandet.

Förhandlingsdirektör

Sari Ojanen

Regeringsråd

Tuija Wilska

Bilaga 1
Bilaga 2

Statens tjänste- och arbetskollektivavtal och underteckningsprotokoll 8.4.2020
Protokollmall

Bilaga 1**STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL FÖR AVTALSPERIODEN
2020–2022****§ 1
Avtalsperiod**

Avtalsperioden för detta avtal är 1.4.2020–28.2.2022.

**§ 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, semesterar och ersättning för resekostnader förnyats på central nivå, med de ändringar som framgår av dessa avtal.

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

Genom detta tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå förnyas de tjänste- och arbetskollektivavtal för enskilda avtalsområden som gällde under avtalsperioden och som löpte ut 31.3.2020. Avtalsbestämmelser som rör personal som omfattas av branschvisa tjänste- och arbetskollektivavtal som lyder under arbetstidslagen (872/2019) förnyas dock inte till de delar som de avviker från bestämmelserna i arbetstidslagen. De avtal som har förnyats på detta sätt har samma rättsverkningar som de skulle ha haft om avtalen hade förnyats på lokal nivå.

**§ 5
Allmänna förhöjningar**

Från och med 1.8.2020 höjs lönerna med en generell höjning på 1,10 procent och från och med 1.6.2021 med en generell höjning på 0,97 procent, dock med minst 20,37 euro.

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

§ 6 **Ämbetsverkspott**

1. En branschspecifik ämbetsverkspott på 1,00 procent ska införas från och med 1.5.2021.
2. 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.
3. Potten används i första hand och huvudsakligen till att utveckla statens lönesystem enligt målen i 2 mom. Fördelningen av potten sker på det sätt som fastställts i 4 mom., men potten kan också fördelas på annat sätt som främjar målen. Potten ska dock inte utan motiverad orsak fördelas i form av en generell höjning eller annan höjning som ges till alla. Den allmänt sporrande effekten av lönesystemet bör bevaras.
4. Då 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.
5. Statens lönesystem kan också utvecklas så att man kommer överens om att vidta utvecklingsåtgärder stegvis genom att förfarandet med en övergångsperiod tillämpas och finansieringen täcks med ämbetsverkspotten och eventuella senare potter som fördelas på lokal nivå så att tidpunkten då de olika faserna genomförs och potterna används kopplas samman med de ekonomiska effekterna.
6. Potten kan också användas för att finansiera resultatpremiesystem. Potten kan användas för avtalsområdes-specifika effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang om vilka förhandlas på ämbetsverksnivå och om vilka det finns närmare bestämmelser i 12 § i underteckningsprotokollet.
7. Innan de andra användningssätt som anges i denna paragraf tillämpas ska potten dock alltid användas till finansieringen av det stegvisa införandet av statens lönesystem eller utvecklandet av statens lönesystem (för att täcka den s.k. växeln) enligt vad som har överenskommit i de tidigare avtalen om införande eller utvecklande av statens lönesystem.

§ 7 **Förhandlingsföreskrifter gällande ämbetsverkspotten**

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

Förhandlingar om den pott som ska införas från och med 1.5.2021 ska ske före den 15.3.2021. Om förhandlingarna inte leder till ett tjänste- och arbetskollektivavtal om fördelningen av ämbetsverkspotten inom den tidsfrist som nämns ovan, fördelas potten i form av en procentuell generell höjning.

§ 8 **Finansieringen av särskilda fusionerade ämbetsverks avtal om statens lönesystem och övergångsperiodens slut på NTM-centralerna**

Finansieringen av Statens center för informations- och kommunikationsteknik Valtori, Utbildningsstyrelsens och Livsmedelsverkets avtal om statens lönesystem har överenskommit i tjänste- och arbetskollektivavtalen som ingicks den 9.1.2018 och den 14.5.2018. Giltighetstiden för dessa avtal förlängs så att de är giltiga under detta avtals avtalsperiod 1.4.2020–28.2.2022. Finansieringsmodellen enligt ovan nämnda avtal tillämpas till samma övriga villkor för finansieringsandelarna och fastställandet av dem som under den avtalsperiod som löpt ut. Även

tidigare ämbetsverkspottar kan fortfarande användas för att finansiera dessa ämbetsverks avtal om statens lönesystem.

Till finansieringen av kostnaderna för Statens center för informations- och kommunikationsteknik Valtoris, Utbildningsstyrelsens och Livsmedelsverkets respektive avtal om statens lönesystem kan man utöver det som anges i 1 mom. ovan även använda ämbetsverkspotten för 2021 enligt detta avtal utan att ändra den finansieringsmodell som anges i första momentet i tjänste- och arbetskollektivavtalen och tillhörande finansieringsandelar samt fastställandet av dem. Dessutom kan högst 0,50 procent av den allmänna förhöjningen för 2021 som anges i § 5 ovan inriktas på finansieringen av ovan nämnda ämbetsverks avtal om statens lönesystem. Då höjs lönerna på dessa ämbetsverk till skillnad från det som överenskommits i § 5 ovan från och med 1.6.2021 med en allmän förhöjning minskad med det belopp som motsvarar den del som inriktas på avtalet om statens lönesystem.

Följande beslutas om den pågående övergångsperioden för närings-, trafik- och miljöcentralernas (NTM-centralen) samt närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenters (UF-centret) avtal om statens lönesystem. Den finansiering som krävs för att till fullo genomföra avtalet om statens lönesystem täcks med den ämbetsverkspott på 1,00 procent som överenskommits i § 6 i detta avtal samt genom att rikta in de allmänna förhöjningarna som överenskommits i § 5 på 0,60 procent den 1.8.2020 och på 0,50 procent den 1.6.2021, det vill säga sammanlagt 1,10 procent för att gå vidare med övergångsperioden. Den återstående finansieringsandelen genomförs som en del av detta avtal på central nivå så att lönerna betalas ut till sitt fulla belopp från och med 1.6.2021. Individuella lönedelar granskas så att tidpunkterna för granskningarna och ovan nämnda förhöjningar och de ekonomiska effekterna kopplas till varandra. På grund av ovan nämnda förhöjs lönerna på NTM-centralerna och UF-centralerna till skillnad från det som överenskommits i § 5 ovan med en allmän förhöjning från och med 1.8.2020, som uppgår till 0,50 procent och från och med 1.6.2021 med en allmän förhöjning som uppgår till 0,47 procent.

§ 9

Beredningen av lönesystemen vid kommande organisationsförändringar

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

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

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

§ 10

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

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

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

Genom de preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter och de arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk kan det avtalas om ärenden för vilka avtalsmöjligheten anges i ett avtal på central nivå eller grundar sig direkt på en bestämmelse i lag och de förhandlingsföreskrifter som behövs har utfärdats.

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

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

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

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

§ 11

Lönepolitiken vid den praktiska tillämpningen av statens lönesystem

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

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

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

§ 12

Förlängning av arbetstiden baserat på konkurrenskraftsavtalet

Lösningarna för förlängning av arbetstiden för statsförvaltningen på basis av konkurrenskraftsavtalet löses upp den 1.10.2020. Ändringarna i arbetstiderna samt de årliga arrangemangen som ersätter de gamla när förlängningen tas bort har överenskommit på det sätt som framgår av statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider som bifogas som bilaga. Avtalsbestämmelserna som rör arbetstiderna på grund av lösningen för förlängning av arbetstiden tillämpas den första fulla kalenderveckan som börjar efter den 1.10.2020 och från och med början av tjänstgöringsperioden. De arrangemang som ersätter de gamla när förlängningen tas bort träder i kraft den 1.1.2021 och tillämpas den första fulla kalenderveckan som börjar efter den 1.1.2021 och från och med början av tjänstgöringsperioden.

Arbetstidsbestämmelserna på ämbetsverksnivå för de tjänstemän som omfattas av tjänstekollektivavtalen som rör Försvarmaktens och gränsbevakningsväsendets arbetstid ändras direkt med stöd i detta avtal på central nivå på grund av att förlängningen av arbetstiden slopas på motsvarande sätt som man har kommit överens om rörande arbetstiden för övriga tjänstemän i statens tjänstekollektiv- och kollektivavtal. Arbetstidsregistreringarna för militära övningar och tjänstgöring till sjöss i dessa tjänstekollektivavtal minskar direkt med stöd i detta avtal

på central nivå med sex minuter jämfört med de nuvarande från och med 1.10.2020. Arbetsgivaren på ämbetsverksnivå gör ändringar i arbetstidsavtalen enligt ovan efter att ha hört sina personalorganisationer som är avtalspartner före den 31.8.2020. Om parterna i samband med detta gemensamt kommer överens om det kan man komma överens om arrangemang som ersätter de gamla när förlängningen tas bort som avviker från de tjänstekollektivavtal på ämbetsverksnivå som avtalats på central nivå. Om ett sådant tjänstekollektivavtal inte uppnås före den 31.8.2020 tillämpas det som överenskommits om arbetstiderna för de övriga tjänstemännen i statens tjänstekollektiv- och kollektivavtal till denna del som sådant inom Försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet.

Om det i andra fall än de som nämns i denna paragraf finns ämbetsverks- eller avtalsbranschspecifika tjänste- eller kollektivavtalsbestämmelser eller arbetstidsarrangemang, ändras de med stöd i detta avtal så att arbetstiden för den personal som omfattas av dem förkortas och de arrangemang som ersätter de gamla när förlängningen tas bort följs på motsvarande sätt som de tillämpas för övriga tjänstemän och anställda när det gäller arbetstiden i statens tjänstekollektiv- och kollektivavtal som man kommit överens om från och med den 1.10.2020 och den 1.1.2021.

Förhandlingar om upplösning av lösningarna för förlängning av arbetstiden för undervisningspersonal på statliga läroanstalter och tillhörande arrangemang pågår och överenskommes mellan parterna i detta avtal före den 31.5.2020.

Deltidsanställda tjänstemän och arbetstagares arbetstid förkortas i samma förhållande som motsvarande heltidsarbetande tjänsteman eller arbetstagares arbetstid förkortas.

§ 13 **Ersättning för resekostnader**

Bestämmelserna om resekostnadsersättningar ändras 1.1.2021 och 1.1.2022 enligt tidigare praxis.

§ 14 **Underteckningsprotokoll**

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

§ 15 **Arbetsfred**

Systemet med tjänstekollektivavtal

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

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot den i föregående mom. nämnda förpliktelsen till arbetsfred eller överträder 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.

§ 16
Avtalets giltighet

Detta avtal gäller till och med 28.2.2022. Därefter fortsätter avtalsperioden ett år i taget, om inte avtalet sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

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

Helsingfors den 8 april 2020

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 ARBETSKOLLEKTIV- AVTAL AV DEN 8.4.2020 FÖR AVTALSPERIODEN 2020–2022

§ 1

Främjande av välmående i arbetet

Statens parter på central nivåns gemensamma mål är att främja statens personals arbetshälsa och ork i arbetet samt en framgångsrik verksamhet för de statliga arbetsplatserna. Arbetshälsan främjas genom ett kontinuerligt och heltäckande arbete, genom att utveckla arbetsmiljön och arbetsgemenskaperna. Effekterna av åtgärder för att främja arbetshälsan syns på ämbetsverken i form av ökad ork i arbetet samt minskad sjukfrånvaro och minskade invaliditetspensioneringar samt ett mer framgångsrikt arbete.

Orken i arbetet främjas genom att utnyttja befintliga tjänste- och kollektivavtal samt metoder som följer riktlinjerna för statens personalledning. För tjänstemän och arbetstagare i olika åldrar och som behöver särskilt stöd och riktade åtgärder som främjar arbetshälsan planeras det åtgärder på ämbetsverken som en del av den gemensamma verksamheten.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp för att främja ovan nämnda mål. Det är dessutom arbetsgruppens uppgift att granska anvisningarna för innehållet i företagshälsovården riktad till de statsanställda samt innehållet i samarbetsavtalet om arbetarskydd inom staten och göra nödvändiga uppdateringar i dessa.

Arbetsgruppens verksamhetsperiod är 1.4.2020–28.2.2022.

§ 2

Utvecklingssamtal

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

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

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

§ 3

Researbetsgruppen

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

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.4.2020–28.2.2022.

§ 4

Statistikarbetsgrupp

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. Arbetsgruppen granskar även statens löneposition i förhållande till andra sektorer.

Dessutom följer statistikarbetsgruppen hur utlämnandet av uppgifter enligt 12 § i förtroendemannaavtalet genomförs vid ämbetsverken och tillhandahåller vid behov anvisningar och gemensam utbildning för att utveckla statistiksamarbetet

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.4.2020–28.2.2022.

§ 5 Arbetsgrupp för arbetstider

Arbetstidsarbetsgruppen fortsätter sitt arbete med att behandla ärenden som berör arbetstider.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.4.2020–28.2.2022.

§ 6 Utvecklingsgruppen för statens lönesystem

Arbetsgruppens uppgift är att kontrollera möjligheterna att utveckla statens lönesystem.

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.4.2020–28.2.2022.

§ 7 Vissa tekniska justeringar av avtalsbestämmelserna

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

§ 8 Generell höjning av lönerna och tilläggen i euro

Tjänstemännens och arbetstagarnas fastställda eller avtalade månadslöner i euro och timavlönade tjänstemäns timlöner justeras med 1,10 procent från och med 1.8.2020 och med 0,97 procent från och med 1.6.2021.

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 1.8.2020 med 1,10 procent och 1.6.2021 med 0,97 procent.

Om parterna på ämbetsverksnivå inom Försvarmakten och gränsbevakningsväsendet gemensamt genom ett tjänstekollektivavtal kommer överens om det kan man låta bli att revidera lönetilläggen och tilläggsarvodena med generella höjningar enligt 2 mom. ovan eller revidera dem med mindre generella höjningar i procent. 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.

§ 9 Arvoden till personalföreträdare

Månadslönerna för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i heltids- eller bisyssla höjs med 3,07 procent från och med den 1.8.2020.

§ 10 Lönen i praktikuppgifter

Lönen för statsanställda i praktikuppgifter bestäms särskilt.

§ 11 Vissa bestämmelser för tryggande av lönenivån

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

§ 12

Effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang och arbetstidslösningar samt arbetstidsbanker vid ämbetsverken

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

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

§ 13

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.

§ 14

Nivåbeskrivningar vid bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad

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

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

§ 15

Uppföljning av gamla löner

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

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

§ 16

Den individuella lönedelen för nyanställda vid ämbetsverk

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

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

§ 17

Ersättning till bedömningsgrupper

Inom avtalsområden där ett statligt lönesystem har införts betalas ordföranden och medlemmarna i en bedömningsgrupp som avses i § 4 i det s.k. modellavtalet en årlig ersättning på 360 euro för medlemmar och 720 euro för ordföranden. Ersättningen betalas för en 12 månaders period i 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 enligt modellavtalet hör till bedömningsgruppen. (YK: 06000)

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

§ 18

Överlevnadsklausul

Samarbete och anpassningsmetoder då ett statligt ämbetsverk drabbas av ekonomiska svårigheter

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

Användningen av krisavtal

Om parterna anser att man klarar av de ekonomiska svårigheterna utan permitteringar eller uppsägningar utöver andra 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 överenskommits i avtalet.

Förtroendemännens ställning vid tillämpning av krisklausulen

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

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

§ 19

Byte av semesterpremie till ledig tid

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

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

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

1.2. Om arbetsgivaren ändå tar initiativ till en sådan ändring av uppgifterna för en person i ett ordinarie anställningsförhållande att kravnivån sjunker och om den berörda personen inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren utreda möjligheten att ordna uppgifter för honom eller henne som motsvarar den nuvarande kravnivån. Arbetsgivaren eller personen själv eller en 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 tryggande 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 i 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 i 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 i 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 i 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 s.k. modellavtalet från 2003, med de ändringar som gjorts på central nivå (inkl. tillgången till information och preciseringar av bedömningsgruppens uppgifter) samt med de bestämmelser om tryggande av lönenivån som framgår av avsnitt 3 i denna bilaga och som tas in i avtalet om statens lönesystem i stället för bestämmelserna om garantilön (§ 8 i modellavtalet). I stället för bestämmelserna om övergångsperioder i modellavtalet (§ 7 och andra bestämmelser i modellavtalet) tillämpas det som i § 11 mom. 5 i avtalet på central nivå har avtalats om förfarandet med övergångsperioder.

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

3.3. Tillämpningen av 3.4 –3.6 förutsätter att den lön som betalas till personen vid den tidpunkt då systemet införs (gammal lön) är högre än månadslönen enligt det nya systemet. De nämnda avsnitten tillämpas bara fram till dess att personens lön enligt detta nya system når upp till eller överstiger den gamla lönen justerad med generella

höjningar efter den tidpunkt då det nya systemet infördes eller till dess att kravnivån för personens uppgifter sjunker. Tillämpningen fortsätter dock även om kravnivån tillfälligt har varit lägre före utgången av den tidsfrist på 18 månader som anges i 3.4 eller utgången av den tidsfrist på 24 månader som avses i 2.8, om kravnivån återgår till samma nivå inom dessa tidsfrister. Tillämpningen upphör inte heller om löneökningen enligt det nya systemet beror på visstidsuppgifter.

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

3.5. Rätten till den gamla lönen kvarstår även efter 18 månader i enlighet med de andra villkor och grunder som anges ovan. Även i de fall då kravnivån har sjunkit men återgått till samma nivå på det sätt som anges i 3 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.

ALLMÄNT TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL

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

9 § 3 mom., 20 §, 3 stycket i tillämpningsanvisningen i 33 §, 34 §, 39 § 2 mom., 40 § i tillämpningsanvisningen, 46 § 3 och 4 mom., 59 § samt 5 § i bilaga 6 och tillhörande anmärkning, rubriken och tillämpningsanvisningen i 7 §, 8 § 1 mom. och 9 § 2 mom. 2 punkten *ändras*.

19 § 2 mom., 33 § 2 mom., 33 § 4 stycket i tillämpningsanvisningen och 46 § 2 mom. *läggs till*.

bilaga 5 och 7 § 3–9 mom. i bilaga 6 *upphävs*.

§ 9

Lön till tjänstemän under sjukledighetstid

En arbetstagare har rätt till lön för oavbruten sjukledighetstid för högst ett år enligt denna paragraf. (exempel 1 och 2)

§ 19

Oavbruten sjukledighetstid

Kontinuiteten i sjukledigheten avbryts inte av partiell sjukledighet enligt 20 § i avtalsbestämmelserna och tiden för deltidsarbete räknas inte in i lönen för sjukdomstid.

§ 20

Tjänstemäns och arbetstagares partiella sjukledighet

En arbetstagarens rätt till partiell sjukledighet regleras i 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen (55/2001) och rätten till partiell sjukdagpenning i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Tjänstemän har enligt samma grunder rätt till partiell sjukledighet och -dagpenning. Under den partiella sjukledigheten betalas lön enligt 6 och 7 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal samt lön för sjukdomstid enligt det som överenskommit i denna avtalspunkt.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren istället för partiell sjukledighet vid sjukdom har haft rätt till oavkortad lön enligt 9–11 § samt 14 §, 17 § och 18 § i tjänste- och arbetskollektivavtalet betalas en lön för sjukdomstiden i form av differensen mellan lönen för deltidsarbetet och den oavkortade lönen. Efter det betalas lönen så att det sammanlagda beloppet för lönen för deltidsarbete, partiell sjukdagpenning och lön för sjukdomstid är 86 procent av den lön som betalas ut baserat på lönen för sjukdomstiden när den partiella sjukledigheten börjar.

Anmärkning:

För den tiden av den partiella sjukledigheten då man betalar ett lönebelopp som motsvarar heltidsarbete (differensen mellan lönen för deltidsarbetet och den oavkortade lönen under sjukdomstiden) betalas partiell sjukdagpenning enligt 7 kap. 4 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) till arbetsgivaren. För den övriga tiden betalas partiell sjukdagpenning till tjänstemannen eller arbetstagaren själv.

Exempel 1:

Lönen baserad på löneandelen som betalas ut under tjänstemannens sjukdomstid är 2 900 euro. Tjänstemannens arbetstid i den ordning som avses i avtalet är 40 procent av heltidsarbetet, vilket innebär att en lön på 1 160 euro betalas ut. Tjänstemannen får själv partiell sjukdagpenning på 1 015 euro. Lön för sjukdomstiden på 319 euro betalas ut till tjänstemannen, varvid de 2 494 euro som han eller hon får totalt per månad är 86 procent av de 2 900 euro som anges ovan.

Om en tjänsteman eller arbetstagare under partiell sjukledighet är sjukledig, vilket gör att ledigheten inte avbryts, betalas 60 procent av sjukdagen till tjänstemän och två tredjedelar av dagslönen för deltidsarbete till arbetstagare. Partiell sjukledighet påverkar inte grunderna för fastställande av semesterpenning, som betalas ut baserat på lönen för heltidsarbete. Om en person tar semester eller sparad ledighet under den partiella sjukledigheten betalas lön för semestern ut för den tiden i enlighet med bestämmelserna om semester i statens tjänste- och arbetskollektivavtal. Under utbytesledighet betalas lön enligt tjänsteförhållande på heltid.

Exempel 2:

Om exempelvis tjänstemannen i 1:an insjuknar i influensa under tre dagar betalar arbetsgivaren lön för sjukdomstiden motsvarande 60 procent av dagslönen för deltidsarbete, det vill säga $3 \times 22,45 = 67,35$ euro. Tjänstemannen får själv partiell sjukdagpenning för denna tid.

§ 33**Avlöning under rehabiliteringstiden**

Om rehabiliteringen genomförs i form av arbetsprövning eller arbetsträning i statens tjänst, då tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till arbetspensionsrehabilitering enligt 22 § i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) och de förmåner som anges i den nämnda lagen under rehabiliteringen betalas lön ut enligt 6 och 7 §.

Tillämpningsanvisning:

Ingen lön betalas ut om den som ska rehabiliteras får rehabiliteringsstöd trots det som överenskommit i 2 mom. i avtalsbestämmelsen. Vid rehabilitering som genomförs i form av arbetsprövning eller under arbetsträning ändras inte tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid enligt den officiella arbetstidsbestämmelsen eller som överenskommit enligt arbetsavtalet. Innehållet i arbetsprövningen eller arbetsträningen fastställs i samarbete med tjänstemannen och arbetstagaren i syfte att bidra till att återställa arbetsförmågan.

§ 34**Frivillig institutionsvård vid smittsamma sjukdomar och missbruksproblem**

En tjänsteman eller arbetstagare som efter ett beslut med stöd i 57 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) har beordrats att vara borta från arbetet, som beordrats till karantän efter ett beslut med stöd i 60 § eller beordrats till isolering efter ett beslut med stöd i 63 § betalas lön enligt 6 och 7 § om tjänstemannen eller arbetstagaren som är föremål för ovan nämnda åtgärder inte är arbetsoförmögen på grund av sjukdom. Om en tjänsteman eller arbetstagare när han eller hon är föremål för åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller blir arbetsoförmögen under den tiden på grund av sjukdom, betalas lön till tjänstemannen och arbetstagaren enligt bestämmelserna i 9–19 §.

Till en tjänsteman eller arbetstagare som på grund av missbruksproblem frivilligt har sökt institutionsvård efter att ha kommit överens om vården med arbetsgivaren betalas lön enligt 9–19 §.

§ 39

Personalorganisationers möten

Till arbetstagare som har beviljats befrielse från arbetet för att delta i möten för Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:s, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf:s, AKAVA rf:s, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s, Tjänstemannacentralorganisationen STTK ry:s eller Fackförbundet Pro rf:s högre beslutande organs möten eller Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf:s, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s eller Fackförbundet Pro rf:s medlemsorganisations styrelses möten, betalas lön ut enligt 7 §. Samtidigt betalas lön enligt 7 § ut för ett förbunds- eller representantmöte som hålls av en organisation som är en part i ämbetsverkets arbetskollektivavtal eller om det inte finns något sådant organ för deltagande i ett möte i fullmäktige, representant- skap eller motsvarande organ under den tid som kollektivavtalsärenden behandlas på dessa.

§ 40

Idrottstävlingar

Tillämpningsanvisning:

Avtalsbestämmelserna gäller idrotter som är grenar som är med i olympiska spelen eller som erkänns av den internationella olympiska kommittén. Avtalsbestämmelserna tillämpas också på motsvarande handikappidrott. Tjänstledighet kan beviljas till deltagare i tävlingar i den så kallade allmänna serien som officiellt är medlemmar i laget. En officiell medlem i laget är alla som utsetts till det, som exempelvis lagets präst. Ovan nämnda rättighet gäller inte personer som deltar i begränsade tävlingsserier för unga, veteraner eller andra motsvarande grupper av personer.

§ 46

Överföring av dagpenning till arbetsgivaren

En tjänstemans eller arbetstagares rätt till partiell sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen överförs till arbetsgivaren för den tid då arbetsgivaren betalar full lön för heltidsarbete under partiell sjukledighet.

En tjänsteman eller arbetstagare till vilken man i överensstämmelse med detta avtal betalar lön för tiden för sjukledighet, partiell sjukledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller rehabilitering är skyldig att iaktta de föreskrifter och anvisningar som ges för ansökan om dag-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som betalas till arbetsgivaren enligt 15 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Under tiden för sjukledighet, partiell sjukledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller rehabilitering kan en minskad dag-, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller rehabiliteringspenning betalas ut om rätten till dag-, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller rehabiliteringspenning inte överförs till arbetsgivaren och det beror på att tjänstemannen eller arbetsgivaren har underlåtit att följa bestämmelserna och anvisningarna i föregående moment.

§ 59 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.4.2020 och gäller till och med 28.2.2022. Avtalet fortsätter härefter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

BILAGA 6

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

§ 5 Veckovila

Läkare ges en viloperiod som är sammanhängande och varar i minst 35 timmar över söndagen eller om det inte är möjligt på grund av jour eller av en annan anledning, över någon annan dag i veckan, under vilken de är befriade från sina uppgifter och även från jourplikten. Veckovila kan ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Vilotiden ska dock omfatta minst 24 timmar i veckan.

En läkare kan beordras att ha jour eller bjudas in till arbete under sin veckovila eller på en annan ledig dag, om sjukhusets jour inte annars kan anordnas på vederbörligt sätt eller när det handlar om nödarbete eller andra tvingande skäl. När det gäller andra läkare än de som omfattas av arbetstidslagen kan man dessutom avvika från bestämmelserna om beviljande av fritid om arbetstiden per dygn är högst 3 timmar. Läkare som omfattas av arbetstidslagen, vars arbetstid per dygn är högst 3 timmar, ges minst 24 timmars sammanhängande ledighet under en vecka.

Anmärkning:

Om ingen vila har kunnat anordnas för en läkare som omfattas av arbetstidslagen (872/2019), ersätts den tid som ägnats åt arbete enligt 28 § 2 mom. i arbetstidslagen genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som motsvarar den vilotid som arbetstagaren inte kunnat få. Arbetstiden ska förkortas senast inom tre kalendermånader efter att arbetet utförts, om inte annat avtalas. Veckovilan kan med parternas samtycke även ersättas med enkel timlön utan förhöjning.

§ 7 Grundersättning vid jour

Tillämpningsanvisning:

Med jour menas att läkaren beordrats av arbetsgivaren att befinna sig på någon annan plats än arbetsplatsen (fri jour) beredd att vid behov komma in till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid. Med fast lön menas lön enligt 7 § i statens tjänste- och arbetskollektivavtal. Ersättning för vecko-slutsjour betalas från om med kl. 18.00 en fredag eller en söckenhelg eller en vardag före julafton och midsommarafton fram till måndagen eller först fram till nästa vardag kl. 8.00.

§ 8 Förhöjd grundersättning

Ovannämnda grundersättningar för jour enligt 7 § förhöjs med 50 procent för de jourdygn som överstiger 30 jourdygn under ett kvartal av ett kalenderår. Om läkaren har fyllt 55 år är gränsen för den förhöjda grundersättningen hälften av ovan nämnda. Denna paragraf tillämpas endast på de tjänstemän vars sammanhängande tjänsteförhållande varar i över en månad.

§ 9
Aktivt arbete under jour

2 mom.

2. I början och slutet på den faktiska aktiva arbetstiden för den som sitter i telefonjour på ett sjukhus lägger man till 15 minuter.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDER

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

6 § 5 mom. och 12 § 3 mom. *upphävs*,

1 § 1 mom., 2 § 1 mom., 3 § 1 och 2 mom., 4 § 1 mom., 5 § 1 och 2 mom., 6 § 2–4 mom., 6 a § 3 mom., 7 a § 3 mom. punkt b, rubriken i 11 § och 1 och 3 mom., rubriken i 12 § och 1 och 2 mom., 14 § 2 och 3 mom., 16 § 2 mom., tabell 1 och 2 i det avbrutna stycket i 17 §, 18 § 5 mom., 20 § 3 mom., 25 § 1 mom., 29 § 4 mom., 30 §, 31 § 2 och 3 mom. och 34 § *ändras*

ett nytt 3 mom. läggs till i 3 §, ett nytt 3 och 4 mom. läggs till i 12 §, en ny 19 § och en ny 27 § *läggs till*,

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

3 stycket i anmärkningen i 1 §, anmärkningen i 9 § och tillämpningsanvisningen i 12 § *upphävs*

1 stycket i tillämpningsanvisningen och anmärkningen i 1 §, anmärkningen i 2 §, tillämpningsanvisningen i 3 §, 2 och 3 stycket i tillämpningsanvisningen i 4 §, anmärkningen i 12 §, anmärkningen i 15 §, anmärkningen i 16 § samt 3 och 5 stycket i tillämpningsanvisningen i 17 § *ändras*.

§ 1

Tillämpningsområde och arbetstidsformer

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

a) i arbetstidsformerna vid arbete på ämbetsverk, det vill säga arbetstidsformerna som avses i förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk (332/1994) och motsvarande arbetstidsformer på andra ämbetsverk,

b) veckoarbete enligt 5 § i arbetstidslagen som är annat arbete än arbete på ämbetsverk och

c) periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen.

Tillämpningsanvisning:

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

§ 2

Tillämpning av vissa bestämmelser om arbetstid

För dem som omfattas av arbetstidslagen tillämpas utöver dessa bestämmelser även följande bestämmelser i lag som man inte har avtalat något annat om här eller i något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal:

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

Anmärkning:

Arbetstidslagen tillämpas också på statstjänstemän och -anställda med de undantag som framgår av 2 § i lagen.

§ 3

Tid som räknas in i arbetstiden

Som arbetstid räknas tid som går åt till arbete samt tid då en tjänsteman eller arbetstagare är skyldig att vara tillgänglig för arbetsgivaren på arbetsplatsen.

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

Som arbetstid betraktas dessutom tid som går till

- a) hörande som sker på arbets- eller fritid på arbetsgivarens initiativ,
- b) att vara vittne i en domstol under tjänstemannens eller den anställdas arbetstid eller fritid i ett ärende där staten är en part eller där tjänstemannen eller den anställda då han eller hon skött sina arbetsuppgifter har fått ställning som målsägande eller då personen har kallats som vittne på statens arbetsgivarmyndighets eller en allmän åklagares vägnar samt hörande i polisförhör i ovan nämnda situationer,
- c) deltagande i kommittéer, förhandlingsgrupper, styrelser och arbetsgrupper tillsatta av staten under arbetstid eller utan ersättning på fritiden,
- d) obligatoriska hälso- och sjukvårdsundersökningar beordrade av myndigheter eller enligt lag på arbetstid eller på fritiden,
- e) förtroendemans eller huvudförtroendemans lokala förhandlingar med statens arbetsgivarmyndighet eller hantering av andra uppgifter som ingår i förtroendemannaverksamheten som överenskommit med dem under arbetstid eller fritid,
- f) 1) samarbetsuppgifter enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) som personalens representant i lagenliga samarbetsförfaranden eller -förhandlingar samt för sådana förberedelser som företrädarna tillsammans vidtar i direkt anknytning till förfarandet och
2) en annan lagenlig representant för personalen än en lärare, som på sin fritid deltar i lagenligt samarbetsförfarande eller -förhandling eller ett möte i anslutning till förhandlingar eller deltar i en arbetsgrupp eller andra samarbetsuppgifter som överenskommit med arbetsgivaren.

Tillämpningsanvisning:

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

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

Om en tjänsteman eller arbetstagare har arbetat under tid som gått till en tjänste- eller kommanderingsresa, men måste resa mindre på tjänsteresan än den ordinarie arbetstiden eller när det gäller periodarbete mindre än 7 timmar och 45 minuter (7 timmar och 39 minuter från och med 1.10.2020), räknas den tid som gått till resande som utökad arbetstid så att den tillsammans med arbetstiden som mest är ordinarie arbetstid per dygn eller arbetstid för deltidsarbete eller för periodarbete 7 timmar och 45 minuter (7 timmar och 39 minuter från och med 1.10.2020). Restiden betraktas inte som utökad arbetstid för ett dygn på en kommanderingsresa, som görs genom att förflytta sig från en tjänsteutövningsplats till en annan.

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

Vid den årliga övergången till och från sommartid på våren och hösten fastställs längden på den tid som berättigar till arbetstidsersättningar enligt faktisk tidsåtgång och inte tiden mellan klockslagen det aktuella dygnet. Tiden som ger rätt till kvälls-, natt- och söndagsarbetsersättning fastställs enligt klockslag och faktisk tidsåtgång.

Arbetsgivaren ska ordna med befrielse från arbetet för den tid som krävs för de uppgifter eller ärenden som anges i 3 § 3 mom.

Arbetsgivaren ska ordna med befrielse från arbetet, men befrielsen räknas inte som arbetstid när det gäller medicinska undersökningar eller besök på mödrarådgivningen innan en gravid tjänstemans eller arbetstagares förlossning, om de sker på arbetstid. Arbetstiden som används för dessa undersökningar och besök kan inte arbetas in.

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

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

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

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

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

§ 4 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är

- a) vid arbete på ämbetsverk 7 timmar och 21 minuter per dygn och 36 timmar och 45 minuter i veckan (7 timmar och 15 minuter per dygn och 36 timmar och 15 minuter per vecka fr.o.m. 1.10.2020),
- b) vid veckoarbete 6 timmar och 45 minuter per dygn – 8 timmar per dygn och 38 timmar och 45 minuter

i veckan (6 timmar och 15 minuter – 8 timmar per dygn och 38 timmar och 15 minuter per vecka fr.o.m. 1.10.2020) och

c) vid periodarbete 116 timmar och 15 minuter (114 timmar och 45 minuter fr.o.m. 1.10.2020) under en tidsperiod på tre veckor.

Tillämpningsanvisning:

Vid veckoarbete kan den ordinarie arbetstiden per dygn ordnas så att den ordinarie arbetstiden är 7 timmar och 45 minuter varje arbetsdag (7 timmar och 39 minuter fr.o.m. 1.10.2020) eller så att den ordinarie arbetstiden är 6 timmar och 45 minuter en dag (6 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020) och de andra dagarna 8 timmar. Enligt punkt b i bestämmelsen kan även den ordinarie arbetstiden per dygn ordnas på annat sätt inom ramen för timgränserna i avtalet så att det sammanlagda antalet arbetstimmar per dygn för ordinarie arbetstid är 38 timmar och 45 minuter i veckan (38 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020). När man för första gången övergår från ovan nämnda arbetstidsarrangemang till andra eventuella arrangemang ska man komma överens om detta med personalen.

Vid periodarbete kan arbetstagarens ordinarie arbetstid även ordnas så att den är 77 timmar 30 minuter (76 timmar och 30 minuter fr.o.m. 1.10.2020) under en period på två veckor.

§ 5

Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

Om nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen, annandag jul eller trettondagen samt långfredagen, annandag påsk eller midsommaraftonen inträffar på en lördag eller söndag förkortas den aktuella veckan eller arbetsperioden av arbete på ämbetsverk med 7 timmar och 21 minuter (7 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020) samt vid vecko- och periodarbete med 8 timmar enligt antalet timmar i 4 eller 6 §.

Kristi himmelfärdsdagen förkortar den aktuella veckan eller arbetsperioden av arbete på ämbetsverk med det antal timmar som anges i 4 eller 6 § med 7 timmar och 21 minuter (7 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020), vid periodarbete med 8 timmar och vid veckoarbete så länge som motsvarar den ordinarie arbetstiden per dygn för den aktuella dagen. Om Kristi himmelfärdsdag infaller den första maj, förkortas arbetstiden dock inte.

§ 6

Organisation av den ordinarie arbetstiden

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

Vid veckoarbete kan man tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till 9 timmar under förutsättning att den ordinarie arbetstiden per vecka jämnas ut till i genomsnitt 38 timmar och 45 minuter (38 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020) under en period på högst tre veckor samt ordna den ordinarie arbetstiden per vecka genomsnittligt under förutsättning att den ordinarie arbetstiden per vecka jämnas ut till i genomsnitt 38 timmar och 45 minuter (38 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020), vid dags- och tvåskiftsarbete högst under tre veckor, vid icke-kontinuerligt treskiftsarbete högst under sex veckor och vid oavbrutet skiftarbete högst under en period på ett år.

Vid periodarbete kan den ordinarie arbetstiden för att ordna arbetet på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika arbetsskift som inte är ändamålsenliga vara i genomsnitt 116 timmar och 15 minuter (114 timmar och 45 minuter fr.o.m. 1.10.2020) under två på varandra följande arbetsperioder. I det fallet får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 125 timmar (123 timmar fr.o.m. 1.10.2020) under arbetsperioden.

Vid veckoarbete inom utbildningssektorn kan den ordinarie arbetstiden per vecka under läroanstalternas läsår eller arbetsperioder fastställas till i genomsnitt 42 timmar per vecka. Under förutsättning att den jämnas ut till i genomsnitt 38 timmar och 45 minuter (38 timmar och 15 minut fr.o.m. 1.10.2020) i veckan under en period på ett år.

§ 6 a
Vissa flexibla arbetstidsarrangemang

Vid förlängd arbetstid är den övertid som ersätts vid arbete på ämbetsverk av en tjänsteman eller arbetstagare som avses i 13 § 7 timmar och 45 minuter per dygn och 38 timmar och 45 minuter i veckan (7 timmar och 39 minuter per dygn och 38 timmar och 15 minuter i veckan fr.o.m. 1.10.2020) eller förutom längre ordinarie arbetstider som överenskommit arbete som utförts på order av chefen. Andra arbetstidsersättningar till dem som utföra arbete på ämbetsverk fastställs i enlighet med det som överenskommes i 18 §. Vid veckoarbete är övertid som ersätts enligt 16 § utöver de överenskomna ordinarie arbetstiderna per dygn och vecka även arbete som utförts på order av chefen. Vid förlängd arbetstid beräknas den enkla timlönen med utgångspunkt i månadslönen för den berörda tjänstemannens eller arbetstagarens icke-förlängda arbetstid och tillhörande divisor.

§ 7 a
System med tidsbank som bygger på arbetstidsersättningar

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

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

§ 11
Daglig rast

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

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

§ 12
Veckovila enligt arbetstidslagen

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

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

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

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

Anmärkning:

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

§ 14

Mertids- och övertidsarbete

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

Övertidsarbete är arbete på ämbetsverk som utförs utöver de 7 timmar och 45 minuter per dygn och 38 timmar och 45 minuter per vecka (7 timmar och 39 minuter per dygn och 38 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020) samt utöver den ordinarie arbetstiden vid vecko- och periodarbete som utförts på order av chefen.

I avvikelse från 2 mom. ovan utgör övertidsarbete som utförs andra dagar än en vecka eller en arbetsperiod då nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen eller första maj infaller på en lördag eller söndag vid arbete på ämbetsverk och veckoarbete som utförs utöver 30 timmar och 45 minuter (30 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020) och vid periodarbete 108 timmar och 15 minuter (106 timmar och 45 minuter fr.o.m. 1.10.2020).

§ 15

Mertidsersättning

Anmärkning:

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

§ 16

Övertidsersättningar

För de första 7 timmarna och 45 minuterna (7 timmar och 39 minuter fr.o.m. 1.10.2020) betalas övertidsersättning på 50 procent och för alla de följande arbetstimmar, även om de också skulle vara övertid per dygn, enkel timlön förhöjd med 100 procent.
(YK:25875 YK:25880)

Anmärkning:

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

§ 17

Fastställande av mertids- och övertidsersättning för avbruten arbetsperiod eller arbetsvecka

Tillämpningsanvisning:

Ett utbildningsdygn enligt ovan räknas som utökad arbetstid på 7 timmar och 45 minuter (7 timmar och 39 minuter fr.o.m. 1.10.2020). För tid som räknas som utökad arbetstid betalas inte kvälls-, natt-, lördags- eller söndagsarbetsersättning eller helgaftonsersättning.

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

§ 18

Särskilda arbetstidsersättningar till vissa tjänstemän och arbetstagare som arbetar på ämbetsverk

För extratimmar ges motsvarande fritid utan förhöjning eller kontant ersättning.

Som kontant ersättning för extratimmar betalas enkel timlön eller mertidsarbete för de arbetstimmar som överstiger 40 timmar och 30 minuter (40 timmar fr.o.m. 1.10.2020) i veckan förhöjd med 50 procent. Arbetsgivaren ska under den kalendermånad som följer på den månad då arbetet utfördes utreda om mertidsarbetet ska ersättas med fritid eller pengar. Kontant ersättning ska betalas ut senast under den kalendermånad som följer på den månad då man kom överens om typen av ersättning. Ledigheten ges under de sex kalendermånader som följer efter mertidsarbetets utförande. (YK:05388 YK:05395)

§ 19 (ny paragraf, träder i kraft 1.1.2021)

Årliga arrangemang som ersätter de gamla när arbetstidsförlängning tas bort

a) Periodarbete

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

Alternativ 1

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

Alternativ 2

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

om den förlängda arbetstiden senast tre veckor innan perioden eller perioderna börjar, och då följer man förlängd arbetstid.

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

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

b) Arbete på ämbetsverk och veckoarbete

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

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

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

Vid förlängd arbetstid enligt 6 mom. ovan ska övertidsarbete som ersätts enligt 16 § 1 och 2 mom. i avtalet för tjänstemän eller arbetstagare som utför veckoarbete eller arbete på ämbetsverk enligt 13 § vara arbete som utförs utöver 8 timmar och 30 minuter per dygn och 42 timmar och 30 minuter per vecka på order av chefen. Andra arbetstidsersättningar till dem som utför arbete på ämbetsverk fastställs i enlighet med det som överenskommes i 18 § när det gäller arbete som utförs utöver 42 timmar och 30 minuter per vecka. Övertidsarbete under dessa veckor och perioder är möjligt om man följer sedvanliga förfaranden för det bland annat när det gäller den berörda partens samtycke.

§ 20

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

Vid veckoarbete betalas till andra än sådana som utför kontinuerligt treskiftsarbete i tillägg till arbetslönen en särskild ersättning på 50 procent av enkel timlön för arbete som utförs på påskafton och midsommarafton och som inte är övertidsarbete, förutsatt att arbetstiden per vecka då överskrider 30 timmar 45 minuter (30 timmar och 15 minuter 1.10.2020).

§ 25

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

Med arbete av utryckningsnatur avses arbete som en tjänsteman eller arbetstagare av oförutsedd anledning på order av sin chef överraskande kallas till under sin fritid efter det att redan ha avlägsnat sig från sin arbetsplats. Det är inte fråga om arbete av utryckningsnatur om en tjänsteman eller arbetstagare har förordats att vara i beredskap eller ha jour eller om tjänstemannen om arbetstagaren på förhand meddelats om dylikt arbete eller om det är fråga om nödarbete enligt 19 § i arbetstidslagen. (YK:04091)

§ 26

Enkel timlön

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

§ 27 (ny paragraf)

Ordinarie arbetstid och ersättning vid utökad flexitid

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

Anmärkning:

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

§ 29

Flexibel arbetstid

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

§ 30 (gäller t.o.m. 31.12.2020)

Granskningsperiod för maximalt övertidsarbete

Granskningsperioden för maximalt övertidsarbete enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

Anmärkning:

I 19 § i arbetstidslagen (605/1996) regleras maximalt övertidsarbete.

§ 30 (gäller fr.o.m. 1.1.2021)
Granskningsperiod för maximiantalet arbetstimmar

Granskningsperioden för maximiantalet arbetstimmar enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

Anmärkning:

I 18 § i arbetstidslagen regleras maximiantalet arbetstimmar.

§ 31
Specialbestämmelser rörande gårdskarlar

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

- a) i genomsnitt 35 timmar och 45 minuter (35 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020) under en vår- och sommarperiod på 20 veckor och
- b) i genomsnitt 40 timmar och 45 minuter (40 timmar och 15 minuter fr.o.m. 1.10.2020) under en höst- och vinterperiod på 32 veckor under samma 52-veckorsperiod.

Ordinarie arbetstid kan även ordnas till i genomsnitt 38 timmar och 45 minuter (38 timmar och 15 minut fr.o.m. 1.10.2020) i veckan under en 52-veckorsperiod.

§ 34
Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.4.2020 och gäller till och med 28.2.2022. Avtalet fortsätter härefter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

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

5 § 2 mom. 10 punkten, 17 § 2 mom., rubriken till 22 §, 23 § 4 mom. och 27 § *ändras*

22 § 3 mom. *läggs till*

14 § 6 mom. och anmärkningen i 24 § 2 mom. *upphävs*

5 §

Dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar

10) på grund av att man ska höras som vittne

§ 17

Semesterlön till månadsavlönade

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under semesterkvalifikationsåret beräknas semesterlönen enligt 20 §. Till skillnad från vad som överenskommit i 20 § 1 mom. är semesterlönen i de fall som avses i 3 § 1 mom. 1 punkten 9 procent, i de fall som avses i 3 § 1 mom. 2 punkten 11,5 procent och i de fall som avses i 3 § 1 mom. 3 punkten 14,5 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning för tjänstgöringstid och arbetad tid under semesterkvalifikationsåret med undantag av den förhöjning som ska betalas för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller avtal. 18 § som gäller semestertillägg tillämpas inte i dessa fall. Semesterlön betalas dock enligt 1 mom. om den enda grunden till ändringen av arbetstiden och motsvarande lön är partiell sjukledighet enligt 20 § i statens tjänste- och arbetskollektivavtal.

§ 22

Semester eller semesterersättning när ett anställningsförhållande upphör och i vissa andra tillfällen

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan komma överens om att semesterersättning ska betalas ut till tjänstemannen eller arbetstagaren för de semesterdagar då man tjänat in tjänstledighet eller befrielse från arbetet enligt 5 § 2 mom. 9 punkten enligt 25 § 1 mom. i lagen om militär krishantering (211/2006) eller 7 § 1 mom. i lagen om civilpersonals deltagande i krishantering (1287/2004). Semesterersättning kan endast betalas för de semesterdagar då man har tjänat in tjänstledighet eller befrielse från arbetet som varat i 12 sammanhängande kvalifikationsmånader.

§ 23
Hur semesterersättningen räknas ut

I de fall som avses i § 22 bestäms semesterersättningen i tillämpliga delar enligt bestämmelserna om semesterlön i § 17-20. Vid betalning av semesterersättning enligt 17 § 1 mom. i avtalet till en tjänsteman eller arbetstare med månadslön, betalas semesterersättning enligt lönen för den avslutande månaden på tjänsteförhållandet eller vid bevarings- eller civiltjänstgöring enligt lönen för den sista månaden för tjänstgöringen.

§ 27
Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.4.2020 och gäller till och med 28.2.2022. Avtalet fortsätter härefter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

**STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ERSÄTTNING FÖR
RESEKOSTNADER**

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

§ 24 *ändras*

**§ 24
Avtalets giltighet**

Detta avtal träder i kraft 1.4.2020 och gäller till och med 28.2.2022. Avtalet fortsätter herefter att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

Bilaga 2**Protokollmall**

Protokollet har upprättats den xx xxx 202X utifrån förhandlingarna som avses i finansministeriets förhandlings- och avtalsbestämmelser avsnitt x från den xx.5.2020 mellan xxx (arbetsgivaren) samt xxx, xxx och xxx (personalorganisationerna).

§ 1

Protokollförandet bygger på finansministeriets förhandlings- och avtalsbestämmelser från den xx.5.2020.

§ 2

Parterna konstaterar att inom avtalsbranscherna xx och yy

ALTERNATIVA SKRIVELSER BEROENDE PÅ FALL

- har följande tidigare avtal i 4 § i avtalet som ingicks på central nivå den 8.4.2020 för avtalsperioden 1.4.2020–28.2.2022 förnyats:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- gäller följande avtalsbestämmelser som avviker från arbetstidslagen inte längre:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- följs från och med 1.8.2020 följande lönetabell som innehåller den generella höjningen för denna tidpunkt

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- ändras avtalsbestämmelserna som gäller avtalsområde xxx i enlighet med 12 § 3 mom. i statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2020–2022 med anledning av arbetstidsförkortningen fr.o.m. 1.10.2020 enligt följande.

Det ändrade avtalets namn/tillämpningsområde och datum
Avtalsbestämmelserna i ändrad form

- har man konstaterat följande enligt punkterna x.x och x.y. i förhandlingsbestämmelserna:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- ska för ämbetsverkspottens del användningsbegränsningar iakttas och potten är alltså tillgänglig 1.5.2021 till xxxxxx (procenttal)

- har inget förhandlingsresultat om ämbetsverkspotten 1.5.2021 uppnåtts inom utsatt tid före den 15.3.2021 och har därmed i enlighet med stupstockslösningen i 7 § 2 mom. i avtalet på central nivå upprättat följande lönetabell fr.o.m. 1.5.2021:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

- följs från och med 1.6.2021 följande lönetabell som innehåller den generella höjningen för denna tidpunkt

§ 3

Detta protokoll gäller inte som tjänste- eller arbetskollektivavtal.

In fidem:

Protokollet justerat: