



18.12.2020

Sisältöalue/Innehåll Ledning av omställningar Omställningsskydd Organisationsförändringar
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter/anvisningar grundar sig på 17 § i reglementet för statsrådet
Kohderyhmät / Målgrupper Ministerier och ämbetsverk
Voimassaoloaika / Giltighetstid 1.1.2021 – tills vidare
Kumooa määräyksen (pvm nro) / Upphäver föreskrift (datum, nr) FM/2838/00.00.00/2015, FM/305/00.00.00/2012, 15.2.2012 FM/201/00.00.02/2012 FM/1752/00.00.01/2017

## FINANSMINISTERIETS BESLUT OCH ANVISNING OM OMSTÄLLNINGSSKYDD INOM STATSFÖRVALTNINGEN

### 1. ALLMÄNT

Finansministeriets beslut ersätter finansministeriets tillämpningsanvisningar och finansministeriets beslut samt rekommendation om omställningsskydd som hänför sig till statsrådets principbeslut om ordnande av statsanställdas ställning vid organisationsförändringar av den 26 januari 2012. De centrala principerna för omställningsskyddet är dock i huvudsak oförändrade. Beslutet innehåller också nya förfaringssätt som grundar sig på utvecklingsförslag från statens arbetsgrupp för omställningsskyddet och som stöder omställningsskyddet.

Omställningar kräver en kraftfull ledning och en fungerande personalplanering vid verksamhetsenheterna. Ämbetsverket i fråga och det ministerium som styr ämbetsverket ansvarar för genomförandet av omställningen. Arbetsgivaren är skyldig att stödja omplaceringen av en person, som blir utan uppgifter, till nya uppgifter antingen inom statsförvaltningen eller hos en annan arbetsgivare.

De åtgärder, förfaranden och tjänster som gäller förändringar i behovet av personal i detta beslut stöder och styr statliga ämbetsverk vid ledningen av omställningar och ordnandet av omställningsskydd för personalen. I beslutet har dessutom inbegripits andra stödåtgärder som står till förfogande i samband med organisationsförändringar. Det primära målet med dessa åtgärder är att trygga kontinuiteten i anställningsförhållandet för den personal

som berörs av omställningen. Det sekundära målet är att stödja personalen i de situationer där ämbetsverket trots allt är tvunget att säga upp personal av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker.

Förfaringssätten enligt beslutet om omställningsskydd tillämpas i regel på personal i både tjänste- och arbetsavtalsförhållande.

I fråga om skyldigheten att flytta för personalen vid Försvarmakten och Gränsbevakningsväsendet gäller vad som särskilt bestäms om den. Dessutom beaktas det som har konstaterats i detta beslut.

## 2. ENHETLIG BEHANDLING AV PERSONALEN OCH ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER

Syftet med de reformer som rör statens omställningsskydd är att stödja utvecklingen av kompetensen för personalen och möjligheterna till framgång vid förändringar i arbetslivet. Reformen syftar också till att säkerställa en jämlik behandling av personalen vid olika omställningar och göra tillämpningen av omställningsskyddet enhetligare mellan olika ämbetsverk.

För att genomföra detta har användningssyftet för momentet 28.60.02 *Gemensamma personalutgifter inom statsförvaltningen* i statsbudgeten för 2021 reviderats så att dess centraliserade anslag kan användas till att ersätta ämbetsverk för kostnader som medförs av omställningar, såsom ersättningar vid uppsägning som ämbetsverket betalat i anpassningssituationer som föranletts av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker, kostnader i situationer enligt 27 a § i statstjänstemannalagen (750/1994) och 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen för sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som betalas för personal som sagts upp från ämbetsverket, kostnader vid omställningar som föranleds av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker för att en tjänsteman arbetar vid ett annat ämbetsverk enligt 20 § i statstjänstemannalagen och flyttningkostnader i anslutning till omställningar vid ett ämbetsverk enligt bilaga 1 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal eller andra kostnader som föranleds ämbetsverket till följd av omställningen.

Ämbetsverken betalar kostnader som hänför sig till omställningar till personalen och till utomstående tjänsteproducenter. Ersättning betalas till ämbetsverken i efterhand från de anslag som nämns ovan utifrån ämbetsverkets framställan till finansministeriet. Närmare anvisningar om att söka ersättning finns i punkt 5 *Ansökan om ersättning för kostnader vid omställningar*.

## 3. ÅTGÄRDER SOM STÖDJER FÖRÄNDRADE BEHOV AV PERSONAL

### 3.1. Hantering av stödåtgärderna genom samarbetsförfarande

Åtgärder för genomförande av en förändring ska vidtas i ett så tidigt skede som möjligt. Åtgärdsplaner som gäller placering av personalen bereds i samband med beredningen av besluten om organisationsförändringar.

De stödåtgärder som ska användas vid omställningar planeras som en del av skyldigheterna enligt [lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar](#). Ministeriet ska sörja

för samarbetet inom sitt förvaltningsområde. Varje ämbetsverk ska vid sina egna samarbetsförhandlingar behandla förändringarna som gäller dess egen personal.

### 3.2. Stöd till personalen för att hitta nytt arbete

I 5 a–5 f § i statstjänstemannalagen (750/1994) finns bestämmelser om tjänstemäns ställning vid omstrukturering av funktioner inom statsförvaltningen och vid överlåtelse av rörelse. Bestämmelserna gäller inte interna organisationsförändringar vid ämbetsverket eller andra interna omstruktureringar vid ämbetsverket. Bestämmelserna ska beaktas vid planeringen av personalomorganiseringar som gäller tjänstemän när det är fråga om förändringar mellan ämbetsverk och andra externa omställningar.

I egenskap av arbetsgivare stöder staten aktivt personalen att hitta en ny arbetsplats. Vid omställningar förutsätts att även arbetstagaren har beredskap för förändring och en aktiv attityd när det gäller att övergå till nya uppgifter eller söka nytt arbete. Vid genomförandet av omställningar betonas samarbetet mellan ministerier och ämbetsverk samt betydelsen av olika nätverk.

Tryggandet av kontinuiteten i personalens anställningsförhållanden hos staten främjas av att personalen är beredd att flytta till en ny enhet eller nya arbetsuppgifter inom sin egen pendlingsregion. Arbetsgivaren och arbetstagaren försöker tillsammans hitta likadana eller med beaktande av kompetensen motsvarande arbetsuppgifter antingen vid samma verksamhetsenhet eller vid någon annan statlig verksamhetsenhet inom samma pendlingsregion. Mottagande av arbetsuppgifter inom pendlingsregionen är en huvudregel, som också anges i 5 a § i statstjänstemannalagen. Tillvägagångssätten vid beslutet om omställning framhävs vid sådana omställningar där uppgifter överförs till enheter som ligger utanför personens egen pendlingsregion.

Med pendlingsregion avses region i enlighet med 1 kap. 9 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012). Pendlingsregionen sträcker sig 80 kilometer från personens faktiska bostad. Om det inte finns skäl att göra någon annan bedömning, betraktas som personens faktiska bostad den adress som antecknats för personen i arbets- och näringsbyråns kundinformationssystem. Enligt 2 a kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) har en person giltig orsak att vägra ta emot erbjudet arbete om de dagliga arbetsresorna vid heltidsarbete skulle överstiga i genomsnitt tre timmar och vid deltidsarbete i genomsnitt två timmar.

Omplacering till nya arbetsuppgifter är alltid det primära alternativet. Personen i fråga ska även följa med uppgifter som anmäls på den allmänna arbetsmarknaden. Ämbetsverken ansvarar för att varje person som berörs av en omställning känner till sina rättigheter och skyldigheter när det gäller att hitta nytt arbete och att personen har hjälpmedel och rimlig tid för att söka arbete.

Också ämbetsverket kan skaffa information om uppgifter som blir lediga och förmedla den till de arbetssökande. Ministerierna ansvarar också för att främja möjligheterna för omplacering av personal inom sina egna förvaltningsområden.

### 3.3. Överföring av tjänster

Tjänster och anslag som kan överföras till ett annat ämbetsverk eller förvaltningsområde med stöd av statstjänstemannalagen och lagen om statsbudgeten (423/1988).

Enligt 5 § i statstjänstemannalagen kan tjänster överföras från ett förvaltningsområde till ett annat genom beslut av det ministerium från vars förvaltningsområde tjänsten överförs, i allmänhet utgående från ett förslag eller utlåtande från det ämbetsverk som överlåter tjänsten. Finansministeriet ska underrättas om beslutet. Det beslut om ändring av ministeriernas ansvarsområden som avses i 11 § i lagen om statsrådet fattas av statsrådets allmänna sammanträde efter föredragning av statsrådets kansli. Beslut om överföring av personalresurser inom ett förvaltningsområde (från ett ämbetsverk till ett annat) fattas av det ministerium till vars område ärendet hör.

Finansministeriets föreskrift om överföring av tjänster [Överföring av personalresurser från ett förvaltningsområde till ett annat](#) innehåller detaljerade förfaringsätt för beredning av överföring av tjänster. Genom överföring av personalresurser kan resurser överföras under finansåret utan budgetförfarande. Med personalresurser avses både tjänster och anslag som behövs för betalning av löneutgifter och andra personalutgifter.

### 3.4. Överföring till en annan arbetsgivare

En tjänsteman kan efter samtycke med stöd av 20 § i statstjänstemannalagen för viss tid helt eller delvis förflyttas till arbete i ett annat ämbetsverk eller till arbete hos en annan arbetsgivare, om det finns särskilda skäl till det med hänsyn till skötseln av myndigheternas uppgifter eller om förflyttningen främjar utvecklandet av tjänstemannens yrkesskicklighet, varaktigheten i tjänstemannens anställningsförhållande eller sysselsättandet av tjänstemannen. Den andra arbetsgivaren kan vara statsförvaltningen, kommunalförvaltningen (till exempel olika städer i huvudstadsregionen) eller den privata sektorn.

Finansministeriet rekommenderar användning av de möjligheter som 20 § i statstjänstemannalagen erbjuder för att främja flexibel användning av personalresurser och anskaffningen av ny kompetens.

I situationer som kräver omställningsskydd kan ämbetsverket dessutom ingå avtal om överföring av personer till en annan arbetsgivare utanför den statliga sektorn. Arrangemanget grundar sig på personen samtycke och det kan pågå i högst två år. Då fortsätter personen som anställd hos staten i högst ett år med stöd av 20 § i statstjänstemannalagen och den nya arbetsgivaren anvisar nya arbetsuppgifter. Ämbetsverket svarar för personens lönekostnader under det första året och i gengäld förbinder sig den nya arbetsgivaren att anställa personen under minst ett år till.

Avtalet kan också vara kortare. Utgångspunkten för sådana avtal ska vara att den mottagande arbetsgivaren svarar för minst hälften av lönekostnaderna för arbetsperioden i fråga. Indelningen av de lönekostnader som staten ska betala avtalas separat mellan ämbetsverket i fråga och den mottagande arbetsgivaren. Målet är att personen genom sysselsättning för viss tid ska få fast anställning hos den nya arbetsgivaren. Ämbetsverket och den nya arbetsgivaren utser kontaktpersoner, som har till uppgift att sköta de löpande ärenden som överföringen medför.

Det som ovan konstaterats om tjänstemän iakttas i tillämpliga delar också för arbetstagare i arbetsavtalsförhållande dock så att ett tidsbundet arbetsavtal för två år ska ingås med den nya arbetsgivaren. Då svarar staten genom ett separat avtal för att betala lönekostnaderna till den nya arbetsgivaren under högst det första året. Även i fråga om tjänstemän är det möjligt att avtala på det sätt som avses ovan om tidsbestämt arbete under högst två år hos en annan arbetsgivare så att personen omedelbart övergår till den andra arbetsgivaren och ämbetsverket betalar kostnaderna på det sätt som ovan konstaterats om personer i arbetsavtalsförhållande.

### **3.5. Beviljande av tjänstledighet**

Personen kan beviljas tjänsteledighet i högst tre år till exempel i situationer där personen under viss tid arbetar på en annan arbetsplats antingen hos staten eller hos en annan arbetsgivare. Finansministeriet rekommenderar att personer som hotas av uppsägning alltid ska beviljas tjänsteledighet i sådana situationer. Tjänsteledighet kan också beviljas i situationer, där personen startar ett företag och på det sättet sysselsätter sig själv. Efter tjänsteledigheten upphör det omställningsskydd som ämbetsverket har ordnat.

Det som konstaterats i denna punkt gäller i tillämpliga delar också arbetstagare i arbetsavtalsförhållande.

### **3.6. Lagstadgad omplacerings- och utbildningsskyldighet**

Enligt 27 § 4 mom. i statstjänstemannalagen har ämbetsverket inte så kallade produktionsmässiga och/eller ekonomiska grunder för uppsägning (27 § 1 mom. i statstjänstemannalagen) om tjänstemannen med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter inom samma ämbetsverk.

Skyldigheten att erbjuda omplacering eller utbildning som ålagts ämbetsverket är en aktiv handlingsförpliktelse. Tjänstemannen ska i första hand erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes tidigare uppgift och om sådant arbete inte finns ska tjänstemannen erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkeskunskap och erfarenhet. Om det inte är möjligt att permanent placera tjänstemannen i nytt arbete är ämbetsverket skyldigt att erbjuda tjänstemannen tillfälligt arbete om det är möjligt för att undvika uppsägning. Ämbetsverket ska också för tjänstemannen ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna kräver och som kan anses ändamålsenlig och rimlig för både tjänstemannen och ämbetsverket.

Det är i första hand fråga om fortbildning och ämbetsverkets sedvanliga utbildning, inte utbildning från början till ett nytt yrke. Utbildningen är bunden både till myndigheternas förutsättningar och till tjänstemannens lämplighet.

Underlåtenhet att iaktta skyldigheten att erbjuda omplacering eller utbildning kan leda till hävning av beslutet om uppsägning. Fullgörandet av skyldigheten ska således göras dokumenterat och det ska kunna påvisas i efterhand att den är fullgjord.

### 3.7. Sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

Enligt 27 a § i statstjänstemannalagen och 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen är statliga ämbetsverk i egenskap av arbetsgivare skyldiga att erbjuda personal som sagts upp på produktionsmässiga eller ekonomiska grunder möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. I fråga om ovan nämnda träning eller utbildning som grundar sig på lagstiftningen har ämbetsverken ingen prövningsrätt, utan de ska genomföras om villkoren för dem uppfylls.

Förutsättningen för den träning eller utbildning som föregår sysselsättning är att ämbetsverket regelbundet har minst 30 anställda och att tjänstemannen innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos staten i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst det lönebelopp som betalas till tjänstemannen för en månad eller det genomsnittliga lönebeloppet för personal som arbetar på samma verksamhetsställe, beroende på vilket belopp som är större.

Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden har gått ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Tjänstemannen ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när tjänsteförhållandet upphör.

Ämbetsverket och tjänstemannen kan också komma överens om att ämbetsverket fullgör sin skyldighet som avses ovan genom att helt eller delvis betala den utbildning eller träning som tjänstemannen själv har skaffat. Ämbetsverket och dess personal har också möjlighet att avtala på annat sätt om hur värdet bestäms på den utbildning som konstaterats ovan.

Ämbetsverket och personalen får avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare i detta ärende utses i enlighet med 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänstemän som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

I fråga om personer i arbetsavtalsförhållanden överensstämmer bestämmelserna i lagen i regel med dem för tjänstemän dock så att kravet för arbetstagare är anställning hos samma arbetsgivare i fem år utan avbrott, medan kravet för tjänstemän är anställning hos staten i fem år utan avbrott.

Staten ska eftersträva ett enhetligt förfarande, så att det vid uppsägning av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker ska erbjudas träning och utbildning på lika villkor både till personer i tjänsteförhållande och personer i anställningsförhållande, om ämbetsverket inte har grundad anledning att agera på annat sätt.

### **3.8. Annan omskolning och stödjande av utbildning samt anlitan­de av rådgivare och konsulter**

Åtgärderna för omställningsskydd i detta stycke grundar sig på god arbetsgivarpolitisk och ämbetsverket egen behovsprövning. Ämbetsverken och deras personal ska också rent generellt kontinuerligt sörja för att den kompetens som krävs i ämbetsverkens arbetsuppgifter är aktuell och motsvarar behoven i en föränderlig verksamhetsmiljö. Vid omställningar ska man speciellt fästa uppmärksamhet vid omskolning av personalen och vid att ge utbildning så fort som möjligt efter att organisationsförändringen börjat.

Ett ämbetsverk kan med stöd av lagen om studieledighet (273/1979) bevilja en tjänsteman studieledighet för studier och betala olika kursavgifter och läromedel. Tjänsteledigheten kan vara oavlönad eller avlönad i enlighet med 35 § i statens allmänna tjänstekollektivavtal. Vid behov ska en utbildningsplan göras upp. Utbildningen ska främja en omplacering av tjänstemannen hos antingen samma eller en annan arbetsgivare. Det ersätter dock inte den utbildning eller träning som nämns i punkt 3.7 och dessa ska inte heller vara överlappande.

Vid omfattande omorganiseringar kan ämbetsverket anställa rådgivare för att hjälpa personalen att söka arbete eller köpa konsulttjänster eller använda arbets- och näringsförvaltningens avgiftsbelagda eller avgiftsfria tjänster.

### **3.9. Arbetsförvaltningens tjänster**

Enligt 24 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ska när arbetsgivaren föreslår att åtgärder som kan leda till att tjänstemän sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid behandlas vid samarbetsförhandlingar, den förhandlingsframställning som avses i 21 § eller den information som framgår av framställningen skriftligen lämnas till arbets- och näringsbyrån senast då samarbetsförhandlingarna inleds, om de inte har lämnats till byrån tidigare i något annat sammanhang.

Till omställningsskyddet hänför sig rådgivning och stödtjänster vid arbets- och näringsbyråerna både för personalen och för arbetsgivaren och därför ska ämbetsverken i dessa situationer påbörja planeringen av stödåtgärder i ett så tidigt skede som möjligt och kontakta sakkunniga hos arbets- och näringsbyråerna.

Riksomfattande [kontaktuppgifter till sakkunniga i omställningsskyddsärenden finns på webbplatsen Offentliga arbets- och närings­ tjänster / te-tjänster](#).

### **3.10. Möjlighet till distansarbete**

I samband med omställningar har ämbetsverken möjlighet att tillämpa olika lösningar för distansarbete tillfälligt och permanent. Hur användbar möjligheten till distansarbete är varierar

betydligt beroende på ämbetsverkets verksamhetsområde och personens arbetsuppgifter. Vid utlokalisering kan distansarbete användas som en alternativ lösning under övergångsperioden, om uppgifterna på detta sätt kan skötas effektivt ur ämbetsverkets synvinkel. En anvisning om principerna för distansarbete och anställningsvillkoren har utfärdats den 5 november 2020 [Principer för distansarbete och anställningsvillkor](#) (FN/24414/2020).

### **3.11. Tjänstemannen arbetar på annan ort**

Till följd av olika omorganiseringar av statsförvaltningens funktioner kan ämbetsverket, dess verksamhetsställe eller uppgifter också flyttas till en annan ort. Då är utgångspunkten enligt tjänstemannalagen att tjänsterna och de tjänstemän som utsetts till dem flyttar med uppgifterna vid samma tidpunkt.

När placeringsorten ändras kan vid behov som en del av genomförandet av förändringen utredas möjligheterna för att tjänstemannen eller arbetstagaren fortsätter sitt arbete på den tidigare placeringsorten antingen vid något annat av ämbetsverkets verksamhetsställen som blir kvar på orten eller vid någon annan av statens gemensamma arbetslokaler. Lösningen ska vara ändamålsenlig och möjlig med tanke på ämbetsverkets verksamhet. Ämbetsverket och tjänstemannen avtalar om lösningen.

Finansministeriet har beslutat att när en person blir kvar för att arbeta på en annan ort kan finansministeriet utifrån separat ansökan för högst två år betala ersättning till ämbetsverket i efterhand för extra hyreskostnader som omställningen medfört för ämbetsverket för statens gemensamma arbetslokal. Dessa kostnader kan inkluderas i ämbetsverkets ansökan om ersättning för kostnaderna för omställningsskydd till ministeriet. Närmare anvisningar om det finns i punkt 5.

### **3.12. Skattemässiga stödåtgärder**

Närmare information om avdrag för bostad på arbetsorten och andra skattemässiga stödåtgärder finns på [Skatteförvaltningens webbplats](#).

### **3.13. Ersättning för flyttningskostnader och resor för besök på en ny arbetsplats**

Av bilaga 1 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal framgår avtalsbestämmelserna om ersättning för flyttningskostnader för tjänstemän. Förutom tjänstemän beviljas också arbetstagare på motsvarande sätt ersättning för flyttningskostnader. Avtalspunkten i fråga tillämpas i sådana situationer där en tjänsteman flyttar till en annan ort. Enligt bestämmelserna i avtalet har en person dessutom rätt till ersättning för högst sex resor för att bekanta sig med en ny arbetsplats. Motsvarande förfarande tillämpas också för arbetstagare.

Om ämbetsverket till följd av omställningen (ämbetsverket eller en del av det flyttas eller en tjänst baserat på omorganisering överförs till en annan ort) har betalat ersättning för flyttningskostnader och resor för besök på en ny arbetsplats, kan ämbetsverket inkludera dem i sin ansökan om ersättning till finansministeriet.



Däremot ska ämbetsverket fortfarande själv betala flyttningskostnader som uppkommit utgående från en förflyttning eller permanent kommendering enligt de förvaltningsområdesspecifika bestämmelserna om flyttningsskyldighet och flyttningskostnader för överföring av en tjänst i enlighet med 5 § i statstjänstemannalagen.

### 3.14. Ersättning vid uppsägning

Ämbetsverken är i första hand ansvariga för att anpassa sin verksamhet om den ekonomiska situationen eller operativa förändringar kräver det. Omplacering till nya arbetsuppgifter är alltid det primära alternativet. Om nya uppgifter inom samma ämbetsverk eller hos någon annan arbetsgivare inte har hittats under samarbetsförloppet, ska arbetsgivaren göra upp en plan för nödvändiga åtgärder, inbegripet åtgärder som leder till uppsägning. Ett medel för omställningsskydd är ersättning vid uppsägning, vars utbetalning förutsätter tillstånd av finansministeriet.

Om ämbetsverket har för avsikt att betala ersättning vid uppsägning som en del av omställningsskyddet för omorganiseringen, ska det göra en framställning till finansministeriet och finansministeriet fattar beslut i ärendet med stöd av 5 § 2 mom. 3 punkten i lagen om statens tjänstekollektivavtal. Ämbetsverket beslutar i egenskap av arbetsgivare om användningen av ersättning för uppsägning från fall till fall. En tjänsteman har ingen subjektiv rätt till ersättning, men när den tillämpas objektivt ska personer i samma situation behandlas lika.

En tjänsteman som frivilligt säger upp sig kan som ersättning vid uppsägning maximalt beviljas ett belopp motsvarande personens lön under uppsägningstiden förhöjd med ett belopp motsvarande sex månaders lön. Maximibeloppet för ersättningen motsvarar 12 månaders lön. Ersättningsbeloppet är graderat enligt anställningstidens längd enligt följande:

Anställning hos staten	Ersättning	Uppsägningstid	Totalt
över 12 år	6 månader	6 månader	= 12 månader
över 8 år – högst 12 år	5 månader	4 månader	= 9 månader
över 4 år – högst 8 år	4 månader	2 månader	= 6 månader
minst 2 år – högst 4 år	4 månader	1 månad	= 5 månader

Ett villkor för betalning av ersättning vid uppsägning är att arbetsuppgifterna för de tjänstemän som nämns i ansökan upphör. I ämbetsverkets ansökan ska det anges hur många tjänstemän ansökan maximalt berör. Finansministeriet beviljar rätt att betala ersättning till högst det antal personer som nämns i ansökan. Om personen har tackat nej till de nya arbetsuppgifter som har tilldelats honom eller henne eller till en ny arbetsplats inom personens pendlingsregion, kan ingen ersättning vid uppsägning betalas ut till honom eller henne.

Ett villkor för betalning av ersättning vid uppsägning är alltid att personen har varit anställd hos staten i minst två år. Dessutom förutsätts det att ämbetsverkets uppgifter avslutas eller överförs till en annan region så att de inte längre hör till samma pendlingsregion. Rätt att betala ersättning kan beviljas trots att tjänstemannens arbetsuppgifter inte har upphört eller samarbetsförloppet inte ännu har slutförts.

De ersättningar vid uppsägning som ämbetsverket har betalat kan inkluderas i ämbetsverkets ansökan om ersättning för kostnader som gäller omställningsskydd till finansministeriet. Ersättning för lön under uppsägningstiden kan dock inte betalas till ämbetsverket.

Det som konstaterats om ersättning vid uppsägning gäller också personal i arbetsavtalsförhållande, med undantag för det tillstånd som ska begäras från finansministeriet. Ämbetsverket fattar själv beslut om betalning av ersättning vid uppsägning för personer i arbetsavtalsförhållande.

#### **4. VERKSAMHETSMODELL VID EVENTUELLA UPPSÄGNINGAR**

Om det är nödvändigt att säga upp personal, ska protokollet över tjänste- och arbetskollektivavtalet om verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd hos staten (FM 25/311/2005, undertecknat den 14 februari 2005) beaktas vid förfarandet. I fråga om stats-tjänstemän har det tidigare klargjorts att en omplacering inom samma ämbetsverk eller överföring av tjänsten till ett annat ämbetsverk i enlighet med 27 § 4 mom. i statstjänstemannalagen inte är möjlig. Målet är att uppsägningarna ska kunna begränsas så att de omfattar ett så litet antal anställda som möjlig. Detta är möjligt när de medel som presenteras i detta beslut används effektivt.

##### **4.1. Företagshälsovårdens tjänster**

Enligt 2 § i lagen om företagshälsovård är arbetsgivare skyldiga att ordna företagshälsovårdstjänster för personer som sagts upp av produktionsmässiga och ekonomiska skäl under sex månader från det att anställningsförhållandet upphörde, om personen innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år.

För att säkerställa enhetlig behandling av personalen konstaterar finansministeriet att det för personer som sagts upp av produktionsmässiga och ekonomiska skäl ordnas företagshälsovård under sex månader från det att anställningsförhållandet upphörde, om personen innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos staten i minst fem år utan avbrott och arbete hos samma ämbetsverk utgör inte heller ett villkor om inte ämbetsverket har grundad anledning att göra på annat sätt. Om skyldigheten att arbeta undantagsvis upphör innan anställningsförhållandet upphör, beräknas tidsperioden på sex månader i enlighet med 2 § i lagen om företagshälsovård från det att skyldigheten att arbeta upphörde.

Kostnader vid uppsägningar för företagshälsovårdens tjänster under tiden efter att anställningsförhållandet upphörde betalas från ämbetsverkets anslag och de kan inte heller inkluderas i den ansökan om ersättning som riktas till finansministeriet.

#### **5. SÖKA ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER VID OMSTÄLLNINGAR**

Som en del av revideringen av omställningsskyddet har användningssyftet för momentet 28.60.02 *Gemensamma personalutgifter inom statsförvaltningen* i statsbudgeten för 2021

ändrats så att dess centraliserade anslag kan användas till att ersätta ämbetsverk för kostnader som medförs av omställningar. Till ämbetsverken kan betalas ersättningar som hänför sig till enskilda omställningar, såsom ersättning vid uppsägning, sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning, ersättning för flyttningskostnader, hyreskostnader som medförts för ämbetsverket för statens gemensamma arbetslokal under högst två år eller vid omställningar av produktionsmässiga och ekonomiska skäl för kostnader som medförts av tjänstemannens arbete vid ett annat ämbetsverk enligt 20 § i statstjänstemannalagen. Ämbetsverken ska betala kostnaderna i fråga först från sina verksamhetsutgifter och sedan med en ansökan ansöka om ersättning för kostnaderna från finansministeriet.

Syftet är att genom detta förfarande förenhetliga hanteringen av omställningar hos staten och samtidigt förenhetligas också betalningen av ersättningar och likabehandling av personalen, eftersom ämbetsverken själva inte till denna del bär ansvar för kostnaderna för omställningsskyddet. Närmare anvisningar om ansökningsprocessen finns i finansministeriets brev (VN/25890/2020-VM-3).

Kommunminister

Sirpa Paatero

Avdelningschef, överdirektör

Juha Sarkio

Ytterligare information lämnas av

Konsultativ tjänsteman Kirsi Kuuttiniemi, tfn 02955 30207

Regeringsråd Risto Lerssi, tfn 02955 30022

Finansministeriet e-postadresserna har formen [fornamn.efternamn@vm.fi](mailto:fornamn.efternamn@vm.fi).