



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

Statens tjänste- och arbetsvillkor 2022–2024

Staten som arbetsgivare

Finansministeriets publikationer – 2022:53

Finansministeriets publikationer 2022:53

Statens tjänste- och arbetsvillkor 2022–2024

Finansministeriet, Helsingfors 2022

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Finansministeriet

CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-367-216-1

ISSN pdf: 1797-9714

ISBN tryckt: 978-952-367-212-3

ISSN tryckt: 1459-3394

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2022 Finland

Tryckeri: PunaMusta Oy, 2022



Statens tjänste- och arbetsvillkor 2022–2024

Finansministeriets publikationer 2022:53		Tema	Staten som arbetsgivare
Utgivare	Finansministeriet		
Utarbetad av	Statens arbetsmarknadsverk		
Språk	svenska	Sidantal	334

Referat

Publikationen Statens tjänste- och arbetsvillkor 2022–2024 innehåller de viktigaste avtalen, tillämpningsföreskrifterna, tillämpningsanvisningarna och författningslänkarna som rör anställningsvillkoren och den rättsliga ställningen för statlig personal i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande.

De statliga tjänste- och arbetskollektivavtal som den 30 mars 2022 hade ingåtts för avtalsperioden 1 mars 2022 – 29 februari 2024 har tagits in i publikationen.

Statens arbetsmarknadsverk publicerar också årligen Statens resereglemente.

Bilaga 6 har uppdaterats 28.9.2022.

Nyckelord

staten som arbetsgivare, resekostnader, lönesättning, anställningsvillkor, arbetstid, tjänstekollektivavtal, tjänstevillkor, semester, samarbetsförfarande

ISBN PDF	978-952-367-216-1	ISSN PDF	1797-9714
ISBN tryckt	978-952-367-212-3	ISSN tryckt	1459-3394

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-216-1>

Valtion virka- ja työehdot 2022–2024

Valtiovarainministeriön julkaisuja 2022:53		Teema	Valtio työnantajana
Julkaisija	Valtiovarainministeriö		
Yhteisötekijä	Valtion työmarkkinalaitos		
Kieli	ruotsi	Sivumäärä	334

Tiivistelmä

Valtion virka- ja työehdot 2022–2024 -julkaisussa ovat keskeisimmät valtion virka- ja työsuhteisen henkilöstön palvelussuhteen ehtoja ja oikeusasemaa koskevat sopimukset, soveltamismääräykset ja -ohjeet sekä säädöslinkit.

Julkaisuun on otettu 30.3.2022 sopimuskaudelle 1.3.2022–29.2.2024 tehdyt valtion virka- ja työehtosopimukset.

Valtion työmarkkinalaitos julkaisee lisäksi vuosittain Valtion matkustussäännön.

Liite 6 on päivitetty 28.9.2022.

Asiasanat

valtio työnantajana, matkakustannukset, palkkaus, palvelussuhteen ehdot, työaika, virkaehtosopimukset, virkaehdot, vuosiloma, yhteistoimintamenettely

ISBN PDF	978-952-367-216-1	ISSN PDF	1797-9714
ISBN painettu	978-952-367-212-3	ISSN painettu	1459-3394

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-216-1>

Government Terms and Conditions of Office and Employment 2022–2024

Publications of the Ministry of Finance 2022:53		Subject	Government as Employer
Publisher	Ministry of Finance		
Group author	Office for the Government as Employer		
Language	Swedish	Pages	334

Abstract

The Government Terms and Conditions of Office and Employment 2022–2024 publication includes key agreements, implementing provisions and application directives concerning the employment relationship and legal status of the personnel, as well as links to statutes.

This publication includes the government collective agreements made on 30 March 2022 for the agreement period from 1 March 2022 to 29 February 2024.

In addition, the Office for the Government as Employer publishes the State Travel Regulations annually.

Appendix 6 was updated on 28 September 9.2022.

Keywords

government as employer, travel expenses, pay, terms of employment, working hours, collective agreements, terms and conditions of office, annual leave, cooperation procedure

ISBN PDF	978-952-367-216-1	ISSN PDF	1797-9714
ISBN printed	978-952-367-212-3	ISSN printed	1459-3394

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-216-1>

Innehåll

1	Anställningsvillkor	9
1.1	Statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2022–2024, 30.3.2022	9
1.2	Underteckningsprotokoll till statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 30.3.2022 för avtalsperioden 2022–2024	15
	BILAGA Vissa bestämmelser för tryggnad av lönenivån (§ 12 i underteckningsprotokollet).....	25
1.3	Statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.....	30
	1. Tillämpningsområde.....	30
	2. Avlöning.....	30
	3. Frånvaro.....	33
	3.1 Sjukfrånvaro.....	33
	3.2 Familjeledigheter (i kraft till 31.7.2022).....	45
	3.2 Familjeledigheter (detta kapitel träder i kraft 1.8.2022)	56
	3.3 Viss annan frånvaro.....	68
	3.4 Särskilda bestämmelser	72
	4. Övriga bestämmelser.....	76
	5. Arbetsfred.....	80
	6. Giltighet.....	81
	BILAGA 1. Avtalsbestämmelser om ersättning för tjänstemäns flyttkostnader	82
	BILAGA 2. Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter.....	86
	BILAGA 3. Avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning	105
	BILAGA 4. Avtalsbestämmelser om uppsägningsskydd och permittering i fråga om arbetstagare	110
	BILAGA 5. Avtalsbestämmelser om partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare.....	125
	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 ...	126
1.4	Arbetstid	133
	1 Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider	133
	1. Tillämpningsområde.....	133
	2. Tid som räknas in i arbetstiden och ordinarie arbetstid	135
	3. Arbetstidsarrangemang.....	140
	4. Vilotider	151
	5. Ersättningar	153
	6. Särskilda bestämmelser.....	168
	7. Arbetsfred.....	172
	8. Giltighetstid	173

2	Tillämpningsföreskrifter och -anvisningar och lagstiftning	174
1	1 Tillämpning av arbetstidsavtalet och arbetstidslagen	174
2	2 Arbetstidslag 5.7.2019/872	189
3	3 Förordning om öppethållandet av statens ämbetsverk 6.5.1994/332	189
1.5	Semester	190
1	1 Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar	190
2	2 Tillämpningsföreskrifter och -anvisningar och lagstiftning	212
1	1 Tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar om semester för statstjänstemän och statsanställda, VN/13453/2022, 1.3.2022	212
2	2 Semesterlag 18.3.2005/162	232
1.6	Resekostnader	233
1	1 Statens resereglemente, reseförvaltning och instruktioner i fråga om resandet, VN/11749/2022, 13.4.2022	233
2	2 Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om ersättning för resekostnader	238
	BILAGA Dagtraktamenten vid utlandsresor 2022	258
1.7	Samarbete	265
1	1 Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar 30.12.2013/1233	265
2	2 Samarbetsavtal för statens arbetarskydd	266
	BILAGA Anvisningar för val av arbetarskyddsfullmäktige och medlemmar i arbetarskyddskommissionerna	281
1.8	Jämställdhet	289
1	1 Rekommendation om främjande av jämställdheten mellan könen vid statens ämbetsverk FM/2497/00.00.01/2017, 19.12.2017	289
	BILAGA Konsekvensanalys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv	299
2	2 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609	300
1.9	Andra avtal och föreskrift	301
1	1 Tjänste- och arbetskollektivavtal om förmån som motsvarar grupplivförsäkring, 21.4.2020	301
2	2 Avtal om statistiksamarbete i fråga om anställda inom statens centralförvaltning, 11.2.2015	308
3	3 Föreskrift om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete, VN/14808/2019, 19.12.2019	313
2	Tjänstemännens rättsliga ställning	319
1	1 Statstjänstemannalag 19.8.1994/750	319
2	2 Statstjänstemannaförordning 14.11.1994/971	319
3	Reglering av villkoren i tjänsteförhållandet	320
1	1 Lag om statens tjänstekollektivavtal 6.11.1970/664	320
2	2 Förordning om statens tjänstekollektivavtal 23.12.1987/1203	320
3	3 Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal, 21.12.1993	320

4	Bestämmelser om anställningsvillkor	324
1	Arbetsavtalslag 26.1.2001/55.....	324
2	Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436.....	324
5	Annan lagstiftning	325
1	Lag om studieledighet 9.3.1979/273.....	325
2	Förordning om studieledighet 7.12.1979/864.....	325
3	Lag om rättegång i arbetsdomstolen 31.7.1974/646.....	325
4	Lag om medling i arbetstvister 27.7.1962/420.....	325
6	Register	326

1 ANSTÄLLNINGSVILLKOR

1.1 Statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2022–2024, 30.3.2022

§ 1 Avtalsperiod

Avtalsperioden för detta avtal är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 2 Tillämpningsområde

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 1

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

mom. 2

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

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

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

§ 5 Allmän förhöjning 2022

mom. 1

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

mom. 2

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.

mom. 3

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

§ 6 Lönejusteringar 2023

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

§ 7 Användning av ämbetsverkspotten för att avtala om lönesystemet

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

§ 8 Beredningen av lönesystemen vid kommande organisationsförändringar

mom. 1

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.

mom. 2

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 så kallade 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.

mom. 3

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

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

mom. 1

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

mom. 2

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.

mom. 3

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

mom. 4

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

mom. 5

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

mom. 6

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.

mom. 7

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

§ 10 Lönepolitiken vid den praktiska tillämpningen av statens lönesystem

mom. 1

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

mom. 2

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.

mom. 3

För att ovan nämnda grunder och mål ska beaktas och för att lönesystemet allmänt ska vara sporrande betonar parterna på central nivå att tjänstemän och arbetstagare på grundval av och i enlighet med avtal om statens lönesystem har rätt till lön enligt statens lönesystem och att arbetsgivaren, i enlighet med avtalen och enligt de bestämmelser om att trygga lönenivån som ingår i dem, även har möjlighet att ändra lönen när krav- och prestationsnivån sjunker.

§ 11 Ersättning för resekostnader

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

§ 12 Underteckningsprotokoll

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

§ 13 Arbetsfred

Systemet med tjänstekollektivavtal

mom. 1

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.

mom. 2

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot den i föregående

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

Systemet med arbetskollektivavtal

mom. 3

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

§ 14 Avtalets giltighet

mom. 1

Detta avtal gäller till och med den 29 februari 2024. Därefter fortsätter avtalsperioden ett år i taget, till den del det inte sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

mom. 2

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

mom. 3

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

1.2 Underteckningsprotokoll till statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 30.3.2022 för avtalsperioden 2022–2024

§ 1 Utvecklingssamtal

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

§ 2 Arbetsgruppen för ett föränderligt arbetsliv och arbetshälsa

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 3 Researbetsgruppen

mom. 1

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

mom. 2

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

4 § Statistkarbetsgruppen

mom. 1

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.

mom. 2

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 5 Arbetsgrupp för arbetstider

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

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

mom. 5

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 6 Utvecklingsgruppen för statens lönesystem

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

Mandatperioden för arbetsgruppen är 1.3.2022–29.2.2024.

§ 7 Vissa helheter som granskas särskilt

Parterna samlas särskilt under avtalsperioden för att granska följande frågor:

- Behoven att utveckla bestämmelserna i § 47 i statens allmänna tjänste- och arbetsskolektivavtal till följd av familjeledighetsreformen.
- Frågor som gäller tillämpningen av avtalspunkterna om fastställandet av semesterlönen i § 17 mom. 2 och § 20 i statens tjänste- och

arbetskollektivavtal om semestrar i situationer där semester ges under kalenderveckor som innehåller söckenhelger.

§ 8 Vissa tekniska justeringar av avtalsbestämmelserna

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

§ 9 Allmän höjning av lönerna och tilläggen i euro

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

§ 10 Arvoden till personalföreträdare

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

§ 11 Lönen i praktikuppgifter

Lönen för statsanställda i praktikuppgifter bestäms särskilt.

§ 12 Vissa bestämmelser för tryggande av lönenivån

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

§ 13 Effektivitetsfrämjande arbetstidsarrangemang och arbetstidslösningar samt arbetstidsbanker vid ämbetsverken

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

§ 14 Kostnader för köp av tjänstedräkt

Trots det som föreskrivs i 4 § i förordningen om statens uniformsbidrag (850/1969) ska arbetsgivaren svara för kostnaderna för köp av tjänstedräkter för sina anställda till fullt belopp.

§ 15 Nivåbeskrivningar vid bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad

mom. 1

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.

mom. 2

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

§ 16 Uppföljning av gamla löner

mom. 1

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

mom. 2

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

§ 17 Den individuella lönedelen för nyanställda vid ämbetsverk

mom. 1

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.

mom. 2

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

§ 18 Ersättning till bedömningsgrupper

mom. 1

Inom avtalsområden där ett statligt lönesystem har införts betalas ordföranden och medlemmarna i en bedömningsgrupp en årlig ersättning på 360 euro för medlemmar och 720 euro för ordföranden. Ersättningen betalas för en 12 månaders period i efterskott. Om ordföranden eller en medlem inte har deltagit i gruppens arbete under en kalendermånad betalas ersättningen till den som varit ställföreträdare, och beräknas som en tolfteedel 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.

mom. 2

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

19 § Uppföljning och utveckling av lönesystemet vid ämbetsverken

mom. 1

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

mom. 2

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

§ 20 Krisklausul

Samarbete och anpassningsmetoder då ett statligt ämbetsverk drabbas av ekonomiska svårigheter

mom. 1

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

mom. 2

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.

mom. 3

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 ämbetsverkspecifika avtalet är i kraft kompenseras de anställda retroaktivt och utan obefogat dröjsmål till fullt belopp för de förmånsrelaterade ändringar i anställningsvillkoren som överenskommit i avtalet.

Förtroendemännens ställning vid tillämpning av krisklausulen

mom. 4

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.

mom. 5

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

§ 21 Byte av semesterpenning mot ledighet

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

§ 22 Byte av semester mot pengar

mom. 1

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

upprättas om utbyte av högst 5 semesterdagar av den intjänade semester som överskrider 25 semesterdagar.

mom. 2

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

mom. 3

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

BILAGA

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

1. Den individuella lönedelen om uppgifternas svårighetsgrad sjunker

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

1.2. Om arbetsgivaren ändå tar initiativ till en sådan ändring av uppgifterna för en person i ett ordinarie anställningsförhållande att kravnivån sjunker och om den berörda personen inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren utreda möjligheten att ordna uppgifter för honom eller henne som motsvarar den nuvarande kravnivån. Arbetsgivaren eller personen själv eller en förtroendeman som företräder honom eller henne kan kräva att frågan behandlas av bedömningsgruppen. Gruppen ska ange sin ståndpunkt om ändringen av uppgifterna, om grunderna för den och om den nämnda möjligheten. Behandlingen i gruppen ska ske före ändringen av uppgifterna, om det inte är nödvändigt att ändra uppgifterna före den behandlingen.

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

1.4. Bestämmelserna i 1.2 och 1.3 gäller i tillämpliga delar också uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid, men dock inte situationer där kravnivån för uppgifterna sjunker när uppgifter som har tilldelats och anställningsförhållanden som har ingåtts för viss tid eller i övrigt för en begränsad tid upphör eller ett nytt anställningsförhållande börjar. De avsnitten gäller inte heller om kravnivån sänks och den berörda personen i ett ärende som gäller avslutande av anställningsförhållandet har getts tillfälle att bli hörd på det sätt som avses i 66 § 2 mom. i statstjänstemannalagen eller 9 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

1.5. Avtal för enskilda avtalsområden om begränsning av lönesänkningar i samband med sänkning av svårighetsgraden ska tillämpas i stället för 1.1–1.4.

1.6. Bestämmelserna i 1.1, 1.2 och 1.4 ska tillämpas i stället för vad som har överenskommits på ämbetsverksnivå med stöd av 4 § 8 mom. i modellavtalet och anmärkningarna till momentet eller senare ändringar av dem.

1.7. I avsnitt 2 och 3 eller, med stöd av dem, i ett avtal på ämbetsverksnivå har det avtalats om tryggnad av lönen vid vissa organisationsförändringar och avtalsituationer. 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 av lagen och ämbetsverken tillämpar olika lönesystem, om inte något annat avtalas eller har avtalats genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå.

2.2. I fråga om en person som har förflyttats på detta sätt ska följande iakttas så länge som personen från och med tidpunkten för övergången oavbrutet innehar en tjänst eller är anställd i ett arbetsavtalsförhållande som gäller tills vidare vid det mottagande ämbetsverket.

2.3. Anställda som förflyttas behåller den lön i euro som de hade vid övergångstidpunkten enligt vad som anges i 2.4 och 2.5.

2.4. Om ett lönesystem redan har införts vid det mottagande ämbetsverket och personens månadslön i euro vid övergången är högre än den månadslön som betalas till honom eller henne vid det mottagande ämbetsverket, har personen rätt till ett lönetillägg som motsvarar skillnaden i lönerna. Om uppgifternas svårighetsgrad förändras vid övergången, ska lönetillägget räknas ut som skillnaden mellan den månadslön som skulle ha betalats för motsvarande uppgifter med lägre svårighetsgrad vid det överlättande 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 så kallade modellavtalet från 2003, med de ändringar som gjorts på central nivå (inklusive tillgången till information och preciseringar av bedömningsgruppens uppgifter) samt med de bestämmelser om tryggande av lönenivån som framgår av avsnitt 3 i denna bilaga och som tas in i avtalet om statens lönesystem i stället för bestämmelserna om garantilön (§ 8 i modellavtalet). I stället för bestämmelserna om övergångsperioder i modellavtalet (§ 7 och andra bestämmelser i modellavtalet) tillämpas det som i § 9 mom. 5 i avtalet på central nivå har avtalats om förfarandet med övergångsperioder.

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

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

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

3.5. Rätten till den gamla lönen kvarstår även efter 18 månader i enlighet med de andra villkor och grunder som anges ovan. Även i de fall då kravnivån har sjunkit men återgått till samma nivå på det sätt som anges i 3 mom. inom de nämnda tidsfristerna, kvarstår rätten till den gamla lönen på motsvarande sätt. I 1.7 finns särskilda bestämmelser om rätten att behålla den gamla lönen i vissa fall. I andra fall än de som särskilt anges i 3.3–3.5 upphör rätten att tillämpa detta avsnitt när kravnivån sjunker.

3.6. Dessutom har en person som vid tidpunkten för införandet är utnämnd till en tjänst, ett tjänsteförhållande eller en uppgift för viss tid eller för en på annat sätt begränsad tid eller som under en viss tid utför uppgifter med en högre kravnivå under denna tid rätt att få den gamla lönen enligt denna anställning eller dessa uppgifter tryggad med iakttagande av de villkor och grunder som anges i 3.4–3.6. I sådana fall tryggas lönenivån efter att denna tid gått ut på det sätt som anges i 3.4–3.6, men enligt de ordinarie uppgifter som gällde för den uppgift som personen vid tidpunkten för införandet var utnämnd till tills vidare.

3.7. Utöver det som sägs i denna bilaga ska en person som har varit anställd vid ett ämbetsverk som lagts ner i samband med en organisationsförändring, dagen innan omställningen trädde i kraft och som då övergått till det ämbetsverk som inrättades vid organisationsförändringen och efter det utan avbrott har varit anställd vid detta ämbetsverk, ha rätt till garantilön enligt lönesystemet vid det nedlagda ämbetsverket. Rätten till denna garantilön bestäms vidare enligt vad som har överenskommit om detta i det tjänste- eller arbetskollektivavtal som gällde införande av statens lönesystem vid ämbetsverket i fråga.

1.3 Statens allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

§ 1 Tillämpningsområde

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

▶ *Tillämpningsanvisning:*

Bestämmelserna tillämpas på såväl heltids- som deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare. Med deltidsanställd avses en person vars arbetstid är kortare än den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd tjänsteman eller arbetstagare med motsvarande uppgifter.

▶ *Anmärkning:*

Inom de kollektivavtalsområden där det har överenskommit att bestämmelserna i något annat avtal än statens allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal ska iakttas kan man komma överens om att detta avtal ska tillämpas.

2. AVLÖNING

§ 2 Rätt till lön

mom. 1

En tjänstemans eller arbetstagares rätt till lön börjar gälla den dag han eller hon börjar sköta sina uppgifter. Rätten till lön upphör när anställningsförhållandet upphör.

mom. 2

Vid ett fortlöpande anställningsförhållande genomförs de ändringar som sker i lönegrunderna från och med följande kalendermånad eller någon annan lönebetalningsperiod.

mom. 3

Till en tjänsteman eller arbetstagare betalas ingen lön efter den tidpunkt från och med vilken han eller hon betalas full invalidpension enligt pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016).

► *Anmärkning:*

Bestämmelser om lön för frånvarotid ingår i kapitel 3 "Frånvaro" i detta avtal.

Bestämmelser om semesterlön ingår i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar.

§ 3 Lönebetalning

mom. 1

Om lönebetalningsdagen för en tjänsteman eller arbetstagare är en helgfri lördag eller en helgdag, ska lönen betalas den vardag som föregår dessa dagar.

mom. 2

Arvodet, tillägg och ersättningar som är bundna till vissa kalkylperioder ska betalas så snart som möjligt efter att kalkylperioden för förmånen har löpt ut, om inte något annat överenskoms i ett preciserande tjänstekollektivavtal eller i ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket. Förmånerna ska dock betalas senast före utgången av den kalendermånad som följer omedelbart efter kalkylperioden.

mom. 3

En tjänstemans eller arbetstagares lön ska betalas till den penninginrättning som han eller hon har uppgett.

Tjänstemän

mom. 4

Tjänstemäns lön ska betalas den 15 varje kalendermånad, om inte något annat överenskoms genom ett preciserande tjänstekollektivavtal. Till den som har utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid kan lönen för varje kalendermånad dock betalas senast den sista vardagen i månaden.

Arbetstagare

mom. 5

Månadsavlönade arbetstagare ska betalas lön en gång i månaden, och tim- eller ackordsavlönade arbetstagare två gånger i månaden i efterskott.

► *Tillämpningsanvisning:*

När ett arbetsavtalsförhållande upphör kan man komma överens med arbetstagar-
ren om att lönen betalas på ämbetsverkets normala lönebetalningsdag.

§ 4 Lön för ofullständiga kalendermånader

mom. 1

Om en tjänstemans eller månadsavlönad arbetstagares lön betalas för en ofullständig
kalendermånad, beräknas lönen för en kalenderdag genom att månadslönen divideras
med antalet kalenderdagar i månaden i fråga.

mom. 2

En tim- eller ackordsavlönad arbetstagares lön för en del av en månad bestäms enligt
antalet utförda arbetstimmar och överenskommen timlön.

§ 5 Tjänstemäns och arbetstagares löner

I fråga om lönegrunderna för tjänstemän och arbetstagare gäller det som har överens-
kommits genom ett tjänste- och arbetskollektivavtal eller i övrigt bestämts, föreskrivits
eller avtalats.

► *Tillämpningsanvisning:*

Denna paragraf ska också tillämpas på deltidsarbete. Bestämmelser om lön för
deltidsarbete ingår dessutom i § 6.

► *Anmärkning:*

I regel har avtal om statens lönesystem ingåtts genom branschvisa tjänste- och
arbetskollektivavtal. Inom statens lönesystem är lönegrunderna de lönedelar som
baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad och på den individuella arbetsinsatsen
samt de övriga faktorer som anges i § 7 och som påverkar månadslönen.

§ 6 Bestämmande av lönen för deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare

mom. 1

Till sådana tjänstemän och månadsavlönade arbetstagare som utför deltidsarbete ska
lönen betalas som en andel enligt arbetstimmar i deltidsarbete av den lön i motsva-
rande heltidstjänst eller heltidsbefattning som bestämts enligt § 7.

mom. 2

Till en tjänsteman som hör till undervisningspersonalen och som övergår från heltidsarbete till deltidsarbete ska med iakttagande av ovan nämnda principer betalas lön som en andel enligt undervisningsskyldigheten eller förordnandet om tjänsteutövning av lönen i motsvarande heltidsuppgift.

3. FRÅNVARO

§ 7 Lön för frånvarotid

mom. 1

Den lön som betalas till tjänstemän och arbetstagare för frånvarotid bestäms enligt denna paragraf, om inte något annat har avtalats i fråga om tjänstledighet eller befrielse från arbetet.

mom. 2

I lönen till tjänstemän och månadsavlönade arbetstagare ingår en lönedel som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad, en lönedel som baserar sig på den individuella arbetsinsatsen, en eventuell erfarenhetsdel och en garantilön. I lönen ingår dessutom andra lönefaktorer, lönetillägg och tilläggsarvoden till en viss storlek som betalas ut i form av regelbundet återkommande månatliga belopp. Tim- och ackordsavlönade arbetstagares lön för arbetstimmar under ordinarie arbetstid bestäms enligt medeltimlönen under föregående avslutade lönebetalningsperiod.

mom. 3

För lärare görs inget avdrag för frånvarotiden på grund av övertimmar som inte hållits.

3.1 SJUKFRÅNVARO

§ 8 Rätt till sjukledighet

Tjänstemän och arbetstagare har rätt till sjukledighet, om de på grund av arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, lyte eller skada är förhindrade att sköta sina uppgifter.

Tjänstemäns lön

§ 9 Tjänstemäns lön för sjukledighetstid

mom. 1

Om orsaken till frånvaro som avses i § 8 är arbetsförmåga till följd av styrkt sjukdom, ska tjänstemannen betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, om det sammanlagda antalet tjänstledighetsdagar under kalenderåret är högst 60,
- 2) 75 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar under kalenderåret överstiger 60, och
- 3) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet sammanhängande tjänstledighetsdagar överstiger 180 från det avbrottet började.

mom. 2

Efter ingången av ett nytt kalenderår ska lön för sjukdomstid betalas enligt punkterna 1 och 3 i föregående moment även när antalet sammanhängande tjänstledighetsdagar har överstigit 180.

mom. 3

En tjänsteman har vid oavbruten sjukledighet rätt till lön enligt denna paragraf för högst ett år.

EXEMPEL 1

sjuk		sjuk		sjuk		sjuk	
1.6.	30.6.	1.8.	15.8.	1.10.	15.10.	1.11.	1.12.
30 d.		15 d.		15 d.		totalt 61 d.	
100 %		100 %		100 %		75 % →	
§ 9.1 p. 1		§ 9.1 p. 1				§ 9.1 p. 2	

EXEMPEL 2

sjuken börjar		årsskifte		sjuken upphör		ny sjuk
1.6.	30.7.	28.11.	1.1.	2.3.	1.4.	1.5.
60 d.		181 ->		60 d.		61 ->
100 %		60 %		100 %		60 %
§ 9.1 p.1		§ 9.1 p. 2		§ 9.2		§ 9.2

§ 10 Tjänstemäns olycksfall i arbetet och yrkessjukdom

mom. 1

Om orsaken till frånvaro som avses i § 8 är olycksfall eller yrkessjukdom som drabbat en tjänsteman vid tjänsteutövning, ska tjänstemannen för varje olycksfall eller yrkessjukdom betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, dock högst för 90 tjänstledighetsdagar,
- 2) 75 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 90, och
- 3) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 180.

mom. 2

Om arbetsförmåga som föranleds av samma olycksfall eller yrkessjukdom fortsätter eller upprepas under det kalenderår som följer efter det år då arbetsförmågan börjat eller under kalenderår som följer efter det, ska tjänstemannen betalas lön för dessa perioder av arbetsförmåga med tillämpning av bestämmelserna i § 9 mom. 1 och 2. Lönen ska dock alltid betalas oavkortad för minst 90 tjänstledighetsdagar från det att arbetsförmågan började första gången.

mom. 3

Lön enligt denna paragraf ska inte betalas, om tjänstemannen själv uppsåtligen har orsakat olycksfallet. I de fall då dagpenningen enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) inte beviljas till fullt belopp ska lönen, avvikande från mom. 1 i denna paragraf, betalas enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

EXEMPEL 3

§ 10.1

1.3.	29.5.	27.8.	1.1.	1.3.
90 d.	90 d.	181 ->	60 d.	61 ->
100 %	75 %	60 %	100 %	60 %
§ 10.1 p. 1	§10.1 p. 2	§ 10.1 p. 3	§ 10.2	

EXEMPEL 4

§ 10.2 andra meningen (Lönen ska dock alltid betalas oavkortad för minst 90 tjänsteledighetsdagar.....)

15.12.	1.1.	14.3.
	90 d.	91 ->
	100 %	75 %

► *Anmärkning:*

Olycksfall i arbetet definieras i 20 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar och yrkessjukdomar definieras i 26 § i lagen i fråga.

§ 11 Tjänstemäns arbetsförmåga på grund av våld

mom. 1

Om frånvaro enligt § 8 orsakas av att en tjänsteman blivit utsatt för våld vid fullgörandet av sina tjänsteåligganden eller av de särskilda omständigheter som tjänstemannen på grund av sina åligganden under krig råkat in i, ska tjänstemannen betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, dock högst för 360 tjänstledighetsdagar, och
- 2) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 360. Efter ingången av ett nytt kalenderår ska lönen dock betalas oavkortad under högst 60 dagar.

mom. 2

Ett ämbetsverk kan i vissa särskilda fall, när det bedöms vara skäligt, bestämma att lönen ska betalas oavkortad även om antalet tjänstledighetsdagar överstiger 360.

§ 12 Tjänstemäns sjukledighetstillägg

mom. 1

Tjänstemän ska betalas sjukledighetstillägg för tiden för sjukledighet med lön. Tilläggets storlek för varje sjukledighetsdag är 1/365 av det sammanlagda beloppet av de nedan nämnda lönetillägg och tilläggsarvoden som betalats under föregående kvalifikationsår.

mom. 2

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter går det att avtala annorlunda om de nedan nämnda lönetilläggen och tilläggsarvodena, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som föranleds av avtalen.

Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till sjukledighetstillägg

- 05050 Helgaftonstillägg
- 04012 Arvode för adjungerad/ställföreträdande ledamot, hovrätter
- 04743 Biträdande utmätningsmans indrivningsarvode
- 04062 Stämningmans och biträdande utmätningsmans åtgärdsarvode för delgivning
- 04061 Stämningmans åtgärdsarvode för delgivning
- 04079 Tillägg för bekämpning av kravis och isdammar
- 04091 Utryckningspenning
- 25200 Kvällstillägg, 15 %
- 25201 Kvällstillägg, 15 %, övertidslön
- 04123 Klättringstillägg
- 04203 Fallskärmshoppningstillägg
- 05340 Lördagsersättning
- 05341 Lördagsersättning, övertidslön
- 05379 Tillägg för smutsigt arbete
- 03046 Tillägg för smutsigt arbete
- 05380 Tillägg för smutsigt arbete
- 05385 Befästningspenning, beskattningsbar andel, försvarsministeriet
- 04256 Förtroendemanna- och samarbetsstillägg
- 02848 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
- 04258 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
- 04279 Tillägg för terrängarbete, lantmäteriverket, geologiska forskningscentralen, försvarsministeriet
- 04280 Mastpenning
- 04546 Tillägg för sprängarbete, försvarsministeriet
- 04630 Dykningspenning
- 05595 Söndagsersättning
- 05596 Söndagsersättning, övertidslön
- 05593 Söndagsersättning, 50 %, arbetstidsavtalet § 18
- 04181 Tjänstgöringspenning, lotskutterskötare
- 04612 Tjänstgöringspenning, insjölotsar, farledsmästare och farleds-skötare
- 02852 Arbetarskyddsfullmäktigs arvode (vice arbetarskyddsfullmäktig)
- 04255 Arbetarskyddsfullmäktigs arvode (vice arbetarskyddsfullmäktig)
- 04745 Utmätningsmans åtgärdsarvode
- 05780 Beredskapsersättning, arbetstidslagen 5 §
- 25785 Ersättning för fri beredskap
- 04832 Skifttillägg, natt, euro/h
- 04942 Nattvårdstillägg
- 25910 Natttillägg, 35 %
- 25911 Natttillägg 35 %, övertidslön

§ 13 Sammanjämkning av tjänstemäns löner för sjukdomstid

Löner enligt § 9–11 ska betalas till en tjänsteman oberoende av varandra.

Sammanjämkning (exempel 5)

EXEMPEL 5

sjukdom		olycksfall		sjukdom		våld
1.1.	1.3.	1.4.	29.6.	1.8.	15.8.	1.9. ->
60 d.		90 d.		16 d.		360 d.
100 %		100 %		75 %		100 %
§ 9.1 p. 1		§ 10.1 p. 1		§ 9.1 p. 2		§ 11

Arbetstagares lön

§ 14 Arbetstagares sjukledighet med lön

mom. 1

Beroende på hur länge anställningsförhållandet har varat ska det till en arbetstagare för tiden för oavbruten sjukledighet som beviljats på grund av arbetsoförmåga som avses i § 8 betalas lön som beräknats på det sätt som anges i § 16, som följer:

- 1) när anställningsförhållandet har varat oavbrutet mindre än ett år, för en tidsperiod om 21 dagar,
- 2) när anställningsförhållandet har varat minst ett år, för en tidsperiod om 21 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år,
- 3) när anställningsförhållandet har varat minst tre år, för en tidsperiod om 28 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år, och
- 4) när anställningsförhållandet har varat minst fem år, för en tidsperiod som utöver 28 dagar inbegriper sammanlagt sju dagar under ett kalenderår och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år.

mom. 2

När anställningsförhållandet har varat minst sex månader omedelbart före insjuknandet, ska tidigare tjänstgöring hos staten räknas till godo i fråga om den tid som anställningsförhållandet måste ha varat enligt mom. 1 punkterna 2–4.

mom. 3

Lön för sjukdomstid ska utöver den tid på ett år som föreskrivs i mom. 1 punkterna 2–4 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från den tidpunkt då sjukledigheten började har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

► *Tillämpningsanvisning:*

Under sjukledigheten ska lön betalas enligt paragrafen separat för varje sjukledighet (se exempel 6–9). Oavbruten sjukledighet och olika sjukdomsfall definieras nedan i § 19.

I § 15 anges den tjänstgöringstid som ska räknas in i anställningsförhållandet och som avgör för hur lång sjukledighetstid lön ska betalas.

Enligt periodprincipen för betalning av lön för sjukdomstid ska arbetstagaren under hela sjukledigheten få lön enligt den tjänstgöringstid han eller hon hade när sjukledigheten började.

Till den tid för vilken lön ska betalas enligt mom. 1 punkterna 1–4 hör för anställda med månadslön alla dagar inom perioden i fråga och för anställda med tim- och ackordslön de arbetsdagar som ingår i tidsperioden. (Se § 16.)

Om det under samma kalenderår inträffar flera sjukledigheter som varar över 28 dagar, ska det till arbetstagaren enligt mom. 1 punkt 4 under sjukledigheten betalas lön till fullt belopp för högst sju dagar som under samma kalenderår överstiger en period av arbetsförmåga på 28 dagar (exempel 7).

Om arbetsförmågan fortsätter oavbrutet över årsskiftet, ska lön för sjukdomstiden i överensstämmelse med periodprincipen betalas på samma grunder under hela sjukledigheten (exempel 8).

De dagar som efter årsskiftet överstiger 28 dagar ska för det nya kalenderåret räknas in i de sju dagar som avses i mom. 1 punkt 4 (exempel 9).

En arbetstagare har under permittering rätt till lön för sjukdomstiden, om han eller hon insjuknar innan meddelande om permittering har getts. Om arbetstagaren insjuknar efter att meddelandet om permittering har getts, ska han eller hon betalas lön för sjukdomstiden fram till permitteringen. När permitteringen inleds upphör betalningen av lön för sjukdomstiden. Samtidigt upphör också beräkandet av de perioder som avses i mom. 1. Är arbetstagaren fortfarande sjuk när

permitteringen upphör, ska utbetalningen av lön för sjukdomstiden inledas på nytt, om inte perioderna enligt mom. 1 har hunnit upphöra före permitteringen.

När en arbetstagare har varit permitterad eller tagit ut ledighet utan lön, avbryts inte hans eller hennes anställningsförhållande till staten.

Lön för sjuktid / arbetstagare (exempel 6–9)

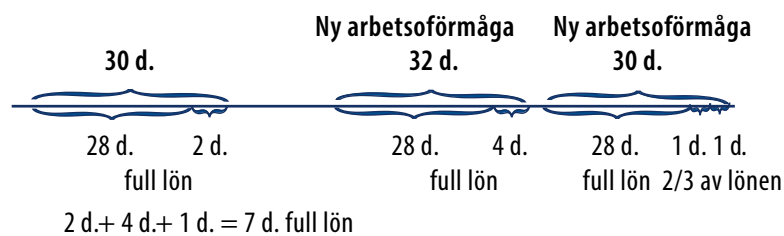
EXEMPEL 6

§ 14 mom. 1 punkt 4



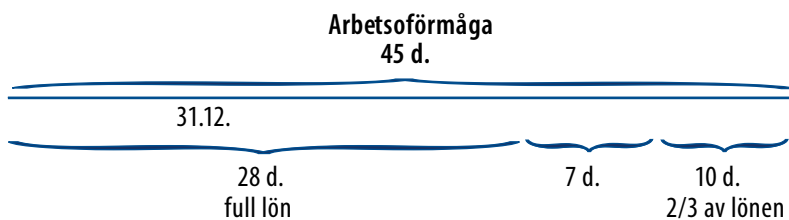
EXEMPEL 7

§ 14 mom. 1 punkt 4; flera sjukledigheter



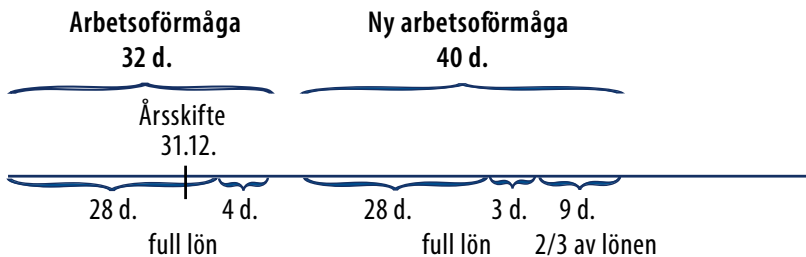
EXEMPEL 8

§ 14 mom. 1 punkt 4, oavbruten sjukledighet över årsskifte



EXEMPEL 9

§ 14 mom 1 punkt 4, oavbruten sjukledighet över årsskifte, nya sjukledigheter



4 d. + 3 d. = 7 d. full lön

§ 15 Tjänstgöring som ska räknas in i den tid som anställningsförhållandet varat

mom. 1

När tiden för arbetstagares sjukledighet med lön bestäms i enlighet § 14, inbegriper den tid som ett anställningsförhållande varat den tid som arbetstagaren

- 1) har varit anställd hos staten,
- 2) har utfört sin beväringstjänst eller, vid befrielse från vapentjänst, utfört vapenfri tjänst eller civiltjänst, till den del civiltjänstgöringen inte överstiger 240 tjänstgöringsdagar,
- 3) har tjänstgjort inom en finländsk övervakningsstyrka som ställts upp utgående från ett beslut av Förenta Nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, eller
- 4) har deltagit som civilperson i krishanteringsuppdrag i enlighet med lag 1287/2004.

mom. 2

Den tid som anställningsförhållandet varat inbegriper dock inte den tid då arbetstagaren har fått rehabiliteringsstöd eller varit permitterad eller borta från arbetet utan lön, om inte särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller alturneringsersättning enligt lagen om alturneringsledighet(1305/2002) har betalats för denna tid.

§ 16 Beräkning av arbetstagares lön under sjukledighet

mom. 1

Månadsavlönade arbetstagare ska betalas lön enligt § 7 och sjukledighetstillägg under sjukledigheten.

mom. 2

Lönen för sjukdomstid till arbetstagare med tim- eller ackordslön ska beräknas enligt medeltimlönen under föregående lönebetalningsperiod i fråga om de arbetstimmar i ordinarie arbetstid som ingår i de tidsperioder som avses i § 14.

mom. 3

Arbetstagare ska betalas sjukledighetstillägg enligt § 12.

▶ *Tillämpningsanvisning:*

Om en arbetstagare insjuknar mitt under ett arbetsskift, ska till honom eller henne betalas motsvarande lön såsom arbetslön för denna dag. Betalningen av lön för sjukdomstid börjar från den första hela sjukdagen.

§ 17 Arbetstagares olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom

mom. 1

Om en arbetstagare har blivit arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, ska till honom eller henne för den sjukledighet som beviljats på grund av arbetsoförmågan betalas lön enligt § 16 för varje olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, för en tidsperiod av 90 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år.

mom. 2

Ingen lön ska betalas om arbetstagaren själv uppsåtligen har orsakat olycksfallet i arbetet.

mom. 3

Om olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) inte beviljas till fullt belopp, ska arbetstagaren betalas lön för sjukdomstiden enligt § 14 mom. 1 punkterna 1–4.

mom. 4

Lön för sjukdomstiden ska utöver det år som avtalats i mom. 1 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från arbetsoförmågans början har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

▶ *Tillämpningsanvisning:*

Om en arbetstagare har blivit arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet, yrkessjukdom eller våld som han eller hon blivit utsatt för vid skötseln av sina

arbetsuppgifter, men det beslut som gäller olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) dröjer, ska arbetstagaren under sjukledigheten betalas lön i enlighet med § 14 i avtalsbestämmelserna. Om olycksfallsersättningen därefter beviljas till fullt belopp, ska den lön som betalats till arbetstagaren under sjukledigheten vid behov rättas i efterhand så att den motsvarar bestämmelserna i denna paragraf.

§ 18 Arbetstagares arbetsförmåga på grund av våld

mom. 1

Om en arbetstagare har blivit oförmögen att sköta sitt arbete på grund av våld som han eller hon blivit utsatt för vid skötseln av sina arbetsuppgifter, ska till honom eller henne under den sjukledighet som beviljats på grund av arbetsförmåga betalas lön enligt § 16 för en tidsperiod av 360 dagar. Ett ämbetsverk kan i vissa särskilda fall, när det bedöms vara skäligt, betala lönen för sjukdomstiden oavkortad även för en period som överstiger 360 dagar.

mom. 2

Lön för sjukdomstid ska utöver de 360 dagar som anges i mom. 1 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från arbetsförmågans början har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

► *Tillämpningsanvisning:*

Lön för sjukdomstid ska i dessa fall betalas enligt tillämpningsanvisningen för § 17.

§ 19 Oavbruten sjukledighet

mom. 1

Sjukledigheterna ska räknas som oavbruten sjukledighet, om inte tjänstemannen eller arbetstagaren mellan sjukledigheterna har varit i arbete under de arbetsdagar som infaller under en period på minst 30 kalenderdagar eller om inte sjukledigheterna har berott på klart olika sjukdomsfall eller olika olycksfall, fall av yrkessjukdom eller våld. Byte av anställningsförhållande eller av anställningsförhållandets art leder inte till att sjukledigheten anses ha blivit avbruten.

mom. 2

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

§ 20 Partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare

mom. 1

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 arbetskolektivavtal samt lön för sjukdomstid enligt det som överenskommit i denna avtalspunkt.

mom. 2

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 arbetskolektivavtalet 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.

mom. 3

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.

3.2 FAMILJELEDIGHETER (i kraft till 31.7.2022)

§ 21 Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren betalas ingen lön för föräldraledighetstiden, om inte något annat anges nedan.

mom. 3

Tjänstemän och arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i två perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar.

► *Anmärkning:*

Enligt sjukförsäkringslagen varar moderskapspenningperioden i högst 105 vardagar. Rätten till moderskapspenning uppkommer tidigast 50 och senast 30 vardagar omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Har graviditeten upphört tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, uppkommer rätten till moderskapspenning den första vardagen efter det att graviditeten upphörde och upphör när förmånen har betalats för 105 vardagar. (Se närmare 9 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen.)

Föräldrapenning betalas för 158 vardagar omedelbart efter moderskapspenningperioden, om inte något annat följer t.ex. av att barnet föds för tidigt. Dessutom förlängs föräldrapenningperioden med 60 vardagar för varje barn utöver ett, om flera än ett barn föds på samma gång. Föräldrarna kan dela

föräldrapenningsperioden mellan sig på så sätt att båda tar ut högst två avsnitt av föräldrapenningsperioden, vilka ska vara i minst 12 vardagar. (Se närmare 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.)

I § 25 mom. 2 i detta avtal finns bestämmelser om partiell föräldraledighet.

Med anledning av vården av ett adoptivbarn betalas föräldrapenning eller partiell föräldrapenning för den tid vården av barnet fortgår tills 234 vardagar har förflutit från barnets födelse. Föräldrapenning betalas dock alltid för minst 200 vardagar. Om ett barn tas i vård senare än 54 vardagar efter födelsen, betalas föräldrapenning dock för 200 vardagar. Om flera adoptivbarn tagits samtidigt, förlängs föräldrapenningsperioden med 60 vardagar för varje barn utöver ett. Om barnet är under 7 år när det adopteras, har adoptivföräldrarna rätt till föräldrapenning. (Se närmare 9 kap. 11, 12, 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen.)

Fadern har en egen faderskapspenningssperiod på högst 54 vardagar. Faderskapspenning får betalas för högst 18 vardagar sammanlagt under moderskaps- och föräldrapenningsperioden. Den kan delas upp på högst fyra avsnitt.

Fadern kan ta ut sin egen period på 54 vardagar vid en helt och hållet annan tidpunkt än modern. Ett avsnitt av ledigheten kan tas ut direkt efter föräldrapenningsperioden eller flyttas fram så att ledigheten tas ut innan det barn för vilket rätten till faderskapspenning har uppkommit har fyllt två år. Faderskapspenningen är också bunden till ett visst barn på så sätt att ett nytt barn som föds inte längre gör att rätten till faderskapspenning för det tidigare barnet upphör. (Se närmare 9 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen.)

För att faderskapspenning ska betalas efter föräldrapenningsperioden krävs inte att endera föräldern har vårdat barnet hemma under tiden mellan utgången av föräldrapenningsperioden och den framflyttade faderskapspenningssperioden.

En faderskapspenningssperiod utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden kan delas upp på högst två avsnitt. (Se närmare 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.)

Rätten till faderskapspenning eller till en förmån som kan jämföras med faderskapspenning för en adoptivförälder eller en adoptivförälder som är partner i ett registre- rat partnerskap bestäms på samma sätt som en biologisk faders rätt till faderskapspenning. Rätten till faderskapspenning gäller tills det har gått två år sedan adoptivbarnet togs i vård. (Se närmare 9 kap. 11 och 12 § i sjukförsäkringslagen.)

Exempel:

Fadern kan dela upp den del av faderskapsledigheten som utgör 18 dagar på det sätt han önskar, t.ex. måndag–lördag. Om man anhåller om ledighet i två eller flera veckor ska ledigheten sökas som oavbruten, t.ex. från måndag till lördag veckan därpå. En ledighet som sträcker sig över ett veckoslut ska likaså sökas som oavbruten, t.ex. torsdag–tisdag. Om det är fråga om de första dagarna av faderskapsledigheten och de således utgör ledighet med lön enligt § 23 mom. 2 i detta avtal, betalas lön i detta fall också för den söndag som infaller under ledigheten även om faderskapspenning inte betalas för söndagen och den inte räknas in i de sex faderskapsledighetsdagarna med lön.

§ 22 Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

mom. 1

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ska sökas senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om faderskaps- eller föräldraledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstider iakttas.

mom. 2

En tjänsteman eller arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet, samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som avsikten varit att hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar ska anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt.

mom. 3

Tjänstemannen eller arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten innan den börjar genom att anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

mom. 4

Om det med tanke på ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att bli föräldraledig med iakttagande av en anmälningstid på en månad, förutsatt att detta inte medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för en vägran.

► *Tillämpningsanvisning:*

Som grundad anledning till ändring av tidpunkten för eller längden på moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet gäller en sådan oförutsedd och väsentlig ändring i förutsättningarna för vården av barnet som modern eller fadern inte har kunnat beakta när ansökan för den aktuella tiden för ledigheten gjordes. Grundad anledning till ändring av tidpunkten är t.ex. att barnet eller den andra föräldern insjuknat i en allvarlig eller långvarig sjukdom eller dött, att barnets föräldrar flyttat isär eller skilt sig eller att någon annan väsentlig förändring inträffat i förutsättningarna för vården av barnet.

När förutsättningarna för att ändra tidpunkten för faderskapsledighet bedöms, bör man beakta hur kort den anmälda ledigheten är. På motsvarande sätt bör vid ändring av tidpunkten för föräldraledighet också den sökta föräldraledighetens längd beaktas.

Om orsaken är arbetsförmåga som föranleds av insjuknande eller av någon annan orsak och som har börjat före faderskaps- eller föräldraledighetens begynnelse-tidpunkt, har en tjänsteman eller arbetstagarare rätt att skjuta upp ledigheten till en senare tidpunkt. Då betalas lön för sjukdomstid för den tid arbetsförmågan varar. Om arbetsförmågan börjar först under tiden för den tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för ledigheten, betalas tjänstemannen eller arbetstagararen ingen lön för sjukdomstid för den tid den beviljade ledigheten varar. Utbetalningen av lön för sjukdomstid börjar i detta fall först efter att ledigheten har upphört, om arbetsförmågan då ännu fortsätter.

Om tjänstemannen eller arbetstagararen efter utgången av en moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet på grund av arbetsförmåga som föranleds av styrkt sjukdom är förhindrad att sköta sina uppgifter, betalas till honom eller henne för tiden för den sjukledighet som beviljats av en ovan nämnd orsak, lön från och med dagen efter utgången av ledigheten i fråga.

§ 23 Lön vid moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet för adoptivföräldrar

mom. 1

Tjänstemän och arbetstagarare som har beviljats moderskapsledighet ska betalas lön från det moderskapsledigheten börjar för en tid som innehåller 72 vardagar, tjänstemän enligt § 7 och 12 och arbetstagarare enligt § 16. För moderskapsledighet som överskrider denna tid betalas ingen lön.

mom. 2

Tjänstemän och arbetstagare som har beviljats faderskapsledighet ska från faderskapsledighetens början betalas lön för sex vardagar enligt principerna i mom. 1.

mom. 3

Adoptivföräldrar ska från ingången av föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar betalas lön för högst 72 vardagar enligt principerna i mom. 1. Om adoptivföräldrarna delar föräldrapenningsperioden mellan sig, betalas lönen endast till en förälder i sänder och sammanlagt för högst 72 vardagar från föräldrapenningsperiodens början.

§ 24 Särskild moderskapsledighet

mom. 1

Om en gravid tjänsteman eller arbetstagare i arbetet eller på arbetsplatsen utsätts för förhållanden som är förknippade med kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar och som kan vara till fara för fostrets utveckling eller graviditeten, ska hon om möjligt förflyttas till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes yrkesskicklighet och erfarenhet till dess moderskapsledigheten börjar, om inte den faktor som orsakar fara har kunnat elimineras i förhållandena i arbetet eller på arbetsplatsen.

mom. 2

Om något annat arbete inte kan ordnas för tjänstemannen eller arbetstagaren, har hon rätt till särskild moderskapsledighet utan lön för den tid för vilken hon betalas särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

► *Anmärkning:*

Bestämmelser om rätten till särskild moderskapspenning och om sökande av sådan ingår i 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen.

§ 25 Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

mom. 1

Med arbetsgivarens samtycke får en tjänsteman eller arbetstagare under moderskapspenningensperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren kan komma överens med arbetsgivaren om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

mom. 3

En överenskommelse ska träffas om att avbryta deltidarbete eller ändra villkoren. Om ingen överenskommelse nås, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet och antingen återgå till föräldraledighet eller börja följa sin tidigare arbetstid.

► *Tillämpningsanvisning:*

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagare som ska ta ut partiell föräldraledighet. Lönen betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

§ 26 Vårdledighet

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till vårdledighet utan lön för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst tills barnet inleder sin skolgång.

mom. 2

Vårdledigheten kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

mom. 3

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska ansöka om vårdledighet senast två månader före dess början. Tjänstemannen eller arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

► *Tillämpningsanvisning:*

De grundade anledningarna till ändring av tidpunkten för vårdledigheten är desamma som i fråga om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. (Se § 22.)

Grundad anledning är inte utkomstsvårigheter till följd av makens arbetslöshet. En tjänsteman eller arbetstagare har inte heller rätt att ensidigt avbryta vårdledigheten på den grunden att det under vårdledigheten yppar sig ett annat sätt att arrangera vården av barnet än vård i hemmet.

Däremot utgör moderns nya graviditet och förlossning medan vårdledigheten pågår grundad anledning till att avbryta vårdledigheten.

§ 27 Partiell vårdledighet

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare som har varit anställd hos staten sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan dock få partiell vårdledighet till utgången av det kalenderår då barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

mom. 2

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten medför en sådan betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska lägga fram en utredning för tjänstemannen eller arbetstagaren om de omständigheter som ligger till grund för en vägran.

mom. 3

Om tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, ska han eller hon ges en period vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt tjänstemannens eller arbetstagarens ansökan. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn

förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden ska vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

► *Tillämpningsanvisning:*

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagare som ska ta ut partiell vårdledighet. Lönen ska betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

Som handikappade eller långtidssjuka anses barn som har svåra sjukdomar eller skador; hit räknas leukemier och andra elakartade tumörer, svåra hjärtfel, svåra olycksfall och brännskador, svårbalanserad diabetes och inledningskedet vid behandling av diabetes, svåra mentala rubbningar, svår utvecklingsstörning, svår bronkialastma och svår ledgångsreumatism liksom även andra sjukdomar, skador och sjukdomstillstånd som till sin svårighetsgrad är jämförbara med de ovan nämnda sjukdomarna.

§ 28 Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal ska ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får tjänstemannen eller arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

► *Tillämpningsanvisning:*

De grundade anledningarna till att avbryta partiell vårdledighet är desamma som i fråga om ändring av tidpunkten för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet.

§ 29 Tillfällig vårdledighet

mom. 1

Om en tjänstemans eller arbetstagares eget barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller som är handikappat eller långtidssjukt plötsligt insjuknar, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har

rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

► Tillämpningsanvisning:

En tjänsteman eller arbetstagare har inte rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars är oförmögen att sköta barnet.

Båda föräldrarna kan använda sig av sammanlagt högst fyra arbetsdagar tillfällig vårdledighet i samband med samma sjukdomsfall hos ett barn. Den tillfälliga vårdledigheten kan således delas upp t.ex. så att barnet under samma dag kan vårdas av modern på förmiddagen och av fadern på eftermiddagen, om detta är ändamålsenligt med tanke på organiseringen av föräldrarnas arbeten.

Rätten till vårdledighet gäller endast det barn och det insjuknande ledigheten beviljats för. När ett annat barn insjuknar eller när barnet insjuknar i en annan sjukdom, står en ny period av tillfällig vårdledighet till förfogande. Sjukdomen ska konstateras på motsvarande sätt som tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska vid behov också lämna en utredning som visar att endast en förälder i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

Paragrafen gäller inte sådan sedvanlig vård av handikappade eller långtidssjuka barn som beror på handikappet eller sjukdomen. Avtalsbestämmelserna om tillfällig vårdledighet gäller däremot även i det fallet att handikappade eller långtidssjuka barn som inte fyllt 16 år plötsligt insjuknar i t.ex. influensa.

I fråga om handikappade eller långtidssjuka barn, se § 27.

§ 30 Lön vid tillfällig vårdledighet

mom. 1

Tjänstemän och arbetstagare ska för högst fyra arbetsdagar betalas lön för tiden för tillfällig vårdledighet. Lönen för tjänstemän betalas enligt § 9 och 12 och lönen för arbetstagare enligt § 14 och 16.

mom. 2

För att lön ska betalas för den frånvarotid som avses i denna paragraf förutsätts att frånvaron är nödvändig för ordnandet av vård eller för vården av den insjuknade. För att lön ska betalas för frånvaron krävs dessutom att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamförsörjare och att det lämnas en sådan utredning om barnets sjukdom som motsvarar den som krävs om tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom.

▶ *Tillämpningsanvisning:*

Som ensamförsörjare räknas även en person som varaktigt bor åtskild från sin make och en person vars make på grund av boende på annan ort till följd av fullgörande av värnplikt eller reservövningar, sjukdom, resa, arbete eller studier eller av ett annat sådant tvingande skäl är förhindrad att delta i vården av barnet.

▶ *Anmärkning:*

Under tiden för tillfällig vårdledighet ska tjänstemannen eller arbetstagaren betalas sjukledighetstillägg.

Exempel 1.

Om lördag och söndag är fridagar för tjänstemannen eller arbetstagaren, kan den tillfälliga vårdledigheten med lön vara från fredag till onsdag, eftersom de två fridagarna inte beaktas när de fyra vårdledighetsdagarna med lön beräknas.

§ 31 Svårt sjuka barn

Om en tjänsteman eller arbetstagare har ett barn som lider av en svår sjukdom som avses i 10 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) och i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (30.12.2004/1335), har han eller hon efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren, rätt till tjänstledighet eller befrielse från arbetet utan lön för att delta i sådan vård eller rehabilitering av sitt barn eller i sådan handledning i vården av barnet eller anpassningsträning eller annan rehabiliteringsverksamhet som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen.

§ 32 Frånvaro av tvingande familjeskäl

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

► *Tillämpningsanvisning:*

Det är inte möjligt att definiera det familjebegrepp som avses i avtalspunkten på ett uttömmande sätt. I bestämmelsen avses med familj förutom människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter t.ex. en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

En tjänsteman eller arbetstagare har således rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön t.ex. för att sköta sina egna eller makens föräldrar, mor- eller farföräldrar eller barnbarn.

§ 32 a Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

mom. 1

Om en tjänstemans eller arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att tjänstemannen eller arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

mom. 2

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får tjänstemannen eller arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

mom. 3

På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

3.2 FAMILJELEDIGHETER (detta kapitel träder i kraft 1.8.2022)

§ 21 Gravditets- och föräldraledighet

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan graviditets- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (1224/2004). För att skydda hälsan för en tjänsteman eller anställd som är gravid eller nyligen har fött barn har hon rätt till ledighet från arbetet under den graviditets- och föräldrapenningsperiod som beskrivs i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen under förutsättning att graviditeten varat i minst 154 kalenderdagar.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren betalas ingen lön för föräldraledighetstiden, om inte något annat anges nedan.

mom. 3

Tjänstemän och arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i fyra perioder, som alla ska omfatta minst 12 vardagar. Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren får också avtala om att föräldraledigheten tas ut i fler perioder eller som kortare perioder. Även om tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till föräldrapenning också med stöd av ett eller flera andra barn, får tjänstemannen eller arbetstagaren under samma kalenderår dock ta ut högst fyra perioder föräldraledighet. Om perioden fortsätter efter kalenderårets slut, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket perioden började.

► *Anmärkning:*

Enligt sjukförsäkringslagen varar graviditetspenningensperioden i högst 40 sammanhängande vardagar. Rätten till graviditetspenning börjar 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomst. Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om senareläggning av graviditetsledigheten så att den börjar senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomst. Graviditetspenningensperioden inleds dock alltid senast den första vardagen efter att graviditeten upphört. (Se närmare i 9 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen)

Föräldrapenning betalas sammanlagt för högst 320 vardagar på grundval av ett barns födelse eller adoption. Om barnet bara har en enda försäkrad förälder eller den ena föräldern inte har rätt till föräldrapenning, kan alla de föräldrapenningsdagar som avses ovan betalas till den förälder som har rätt till föräldrapenning. Vardera föräldern har rätt att utnyttja hälften av föräldrapenningsdagarna. Om fler än ett barn föds eller adoptivbarn tas i vård samtidigt, betalas ytterligare föräldrapenning för 84 vardagar för varje barn utöver ett. Om graviditetspenningensperioden

på grund av för tidig förlossning har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, betalas ytterligare föräldrapenning för så många vardagar som graviditetspenningsperioden har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. (Se närmare i 9 kap. 5 och 6 § i sjukförsäkringslagen)

En förälder som har rätt till föräldrapenning får överlåta sammanlagt högst 63 föräldrapenningsdagar till en försäkrad som är barnets andra förälder, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande förälderns eller den andra förälderns make. Med make jämställs en försäkrad som fortgående lever med föräldern i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden. (Se närmare i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen)

I § 25 mom. 2 i detta avtal finns bestämmelser om partiell föräldraledighet.

Föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning kan betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn för högst 18 vardagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras samtidigt, kan föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn utöver det som anges ovan för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett. (Se närmare i 9 kap. 8 § i sjukförsäkringslagen)

En förutsättning för föräldraledighet är vård av barnet. Med vård av barn avses i sjukförsäkringslagen ansvaret för den dagliga omvårdnaden av och omsorgen om en baby eller ett litet barn. Till skillnad från kravet på vård av barnet som är en förutsättning för föräldraledighet har, när graviditeten varat i minst 154 dagar, en gravid person eller en förälder som har nedkommit enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar oberoende av om föräldern vårdar barnet eller inte. Rätten till en sammanhängande graviditets- och föräldraledighet som varar i minst 105 vardagar för en tjänsteman eller arbetstagare som är gravid eller som nyligen har nedkommit grundar sig på skyddet av tjänstemannens eller arbetstagarens hälsa på det sätt som beskrivs i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen. Till den överstigande delen grundar sig rätten till föräldraledighet för en tjänsteman eller arbetstagare som nedkommit på vård av barnet på det sätt som beskrivs i 9 kap. 6 och 7 § i sjukförsäkringslagen.

§ 22 Anmälan om graviditets- och föräldraledighet

mom. 1

Ansökan om graviditets- och föräldraledighet ska lämnas in senast två månader före den planerade begynnelsepunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan avtalade anmälningstiden iakttas.

mom. 2

Tjänstemannen och arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

mom. 3

Tjänstemannen och arbetstagaren får dock tidigarelägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som tjänstemannen eller arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Dessa ändringar ska anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

mom. 4

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader, har en tjänsteman eller arbetstagare rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för tjänstemannen eller arbetstagaren lägga fram utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

► *Tillämpningsanvisning:*

En grundad anledning till att tidpunkten för och längden på graviditet- eller föräldraledigheten ändras är en sådan oförutsedd och väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet som föräldern inte har kunnat beakta när han eller hon gjorde sin ansökan om ledighet. Grundad anledning till ändring av tidpunkten är till exempel att barnet eller den andra föräldern insjuknat i en allvarlig eller långvarig sjukdom eller dött, att barnets föräldrar flyttat isär eller skilt sig eller att någon annan väsentlig förändring inträffat i förutsättningarna för vården av barn.

Vid ändring av tidpunkten för föräldraledighet ska också den sökta föräldraledighetens längd beaktas.

Om orsaken är arbetsförmåga som föranleds av insjuknande eller av någon annan orsak och som har börjat före föräldraledighetens begynnelsepunkt, har en tjänsteman eller arbetstagare rätt att skjuta upp ledigheten till en senare tidpunkt. Då betalas lön för sjukdomstid för den tid arbetsförmågan varar. Om arbetsförmågan börjar först under tiden för den tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för ledigheten, betalas tjänstemannen eller arbetstagaren ingen lön för sjukdomstid för den tid den beviljade ledigheten varar. Utbetalningen av lön för sjukdomstid börjar i detta fall först efter att ledigheten har upphört, om arbetsförmågan då ännu fortsätter.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren efter utgången av en graviditets- eller föräldraledighet på grund av arbetsförmåga som föranleds av styrkt sjukdom är förhindrad att sköta sina uppgifter, betalas till honom eller henne för tiden för den sjukledighet som beviljats av en ovan nämnd orsak, lön från och med dagen efter utgången av ledigheten i fråga.

§ 23 Lön vid familjeledighet

mom. 1

Till en tjänsteman betalas lön enligt 6 §, 7 § och 12 § och till en arbetstagare enligt 16 § från början av graviditetspenningsperioden som avses i 9 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen och för den genast därpå följande föräldrapenningsperioden som avses i 6 § utan avbrott för 54 vardagar. Förutsättningen för betalning av lön är att föräldrapenningsperioden har direkt föregåtts av graviditetsledighet och att arbetstagaren eller tjänstemannen har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

mom. 2

Tjänstemän och arbetstagare betalas lön för 18 vardagar från början av föräldrapenningsperioden som avses i 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen enligt principerna i mom. 1 ovan. Tjänstemän eller arbetstagare som betalats lön med stöd av mom. 1 har dessutom rätt att få lön för de första 18 vardagarna av föräldraledighetsperioden som följer de 54 vardagarna.

mom. 3

Rätt till lön under föräldraledighet har inte en tjänsteman eller arbetstagare, vars rätt till föräldraledighet grundar sig på överlåtelse av föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

mom. 4

Adoptivföräldrar ska från ingången av föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar betalas lön för högst 72 vardagar enligt principerna i mom. 1 ovan. Om adoptivföräldrarna delar föräldrapenningsperioden mellan sig, betalas lönen endast till en förälder i sänder och sammanlagt för högst 72 vardagar från föräldrapenningsperiodens början. Adoptivföräldrarnas rätt till lön gäller barn under sju år.

§ 24 Särskild graviditetsledighet

mom. 1

En gravid tjänsteman eller arbetstagare, vars arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden är förknippade med kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar som kan vara till fara för fostrets utveckling eller graviditeten, ska om möjligt förflyttas till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes yrkesskicklighet och erfarenhet till dess graviditetsledigheten börjar, om inte den faktor som orsakar fara har kunnat elimineras i förhållandena i arbetet eller på arbetsplatsen.

mom. 2

Om något annat arbete inte kan ordnas för tjänstemannen eller arbetstagaren, har hon rätt till särskild graviditetsledighet utan lön för den tid för vilken hon betalas särskild graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen.

► *Anmärkning:*

Bestämmelser om rätten till särskild graviditetspenning och sökande av sådan finns i 9 kap. 3 och 4 § i sjukförsäkringslagen.

§ 25 Arbete och deltidarbete under graviditets- och föräldrapenningsperioden

mom. 1

Med arbetsgivarens samtycke får en tjänsteman eller arbetstagare under 14 veckor från det att graviditetsledigheten började utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under denna tid. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren kan komma överens med arbetsgivaren om att tjänstemannen eller arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidarbete. Om arbetsgivaren vägrar ingå en överenskommelse om deltidarbete, ska det motiveras skriftligen.

mom. 3

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för deltidarbete. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbete samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid eller börja följa sin tidigare arbetstid.

► *Tillämpningsanvisning:*

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagare som ska ta ut partiell föräldraledighet. Lönen ska betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

§ 26 Vårdledighet

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till vårdledighet utan lön för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

mom. 2

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

mom. 3

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska ansöka om vårdledighet senast två månader före dess början. Tjänstemannen eller arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

► *Tillämpningsanvisning:*

De grundade anledningarna till ändring av tidpunkten för vårdledigheten är desamma som i fråga om graviditets- och föräldraledighet. (Se § 22)

Grundad anledning är inte utkomstsvårigheter till följd av makens arbetslöshet. En tjänsteman eller arbetstagare har inte heller rätt att ensidigt avbryta vårdledigheten på den grunden att det under vårdledigheten yppar sig ett annat sätt att arrangera vården av barnet än vård i hemmet.

Däremot utgör moderns nya graviditet och förlossning medan vårdledigheten pågår grundad anledning till att avbryta vårdledigheten.

§ 27 Partiell vårdledighet

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare som har varit anställd hos staten sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 2 § 3 mom. i läropliktslagen (1214/2020), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till slutet av det kalenderår då barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

mom. 2

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten medför en sådan betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska lägga fram en utredning för tjänstemannen eller arbetstagaren om de omständigheter som ligger till grund för en vägran.

mom. 3

Om tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, ska han eller hon ges en period vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt tjänstemannens eller

arbetstagarens ansökan. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden ska vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

► *Tillämpningsanvisning:*

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagare som ska ta ut partiell vårdledighet. Lönen ska betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

Som handikappade eller långtidssjuka anses barn som har svåra sjukdomar eller skador; hit räknas leukemier och andra elakartade tumörer, svåra hjärtfel, svåra olycksfall och brännskador, svårbalanserad diabetes och inledningskedet vid behandling av diabetes, svåra mentala rubbningar, svår utvecklingsstörning, svår bronkialastma och svår ledgångsreumatism liksom även andra sjukdomar, skador och sjukdomstillstånd som till sin svårighetsgrad är jämförbara med de ovan nämnda sjukdomarna.

§ 28 Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal ska ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får tjänstemannen eller arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

► *Tillämpningsanvisning:*

De grundade anledningarna till att avbryta partiell vårdledighet är desamma som i fråga om ändring av tidpunkten för graviditets-, föräldra- och vårdledighet.

§ 29 Tillfällig vårdledighet

mom. 1

Om en tjänstemans eller arbetstagares eget barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år eller som är handikappat eller långtidssjukt plötsligt insjuknar, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De

som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

► Tillämpningsanvisning:

En tjänsteman eller arbetstagare har inte rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars är oförmögen att sköta barnet.

Båda föräldrarna kan använda sig av sammanlagt högst fyra arbetsdagar tillfällig vårdledighet i samband med samma sjukdomsfall hos ett barn. Den tillfälliga vårdledigheten kan således delas upp till exempel så att barnet under samma dag kan vårdas av modern på förmiddagen och av fadern på eftermiddagen, om detta är ändamålsenligt med tanke på organiseringen av föräldrarnas arbeten.

Rätten till vårdledighet gäller endast det barn och det insjuknande ledigheten beviljats för. När ett annat barn insjuknar eller när barnet insjuknar i en annan sjukdom, står en ny period av tillfällig vårdledighet till förfogande. Sjukdomen ska konstateras på motsvarande sätt som tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska vid behov också lämna en utredning som visar att endast en förälder i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

Paragrafen gäller inte sådan sedvanlig vård av handikappade eller långtidssjuka barn som beror på handikappet eller sjukdomen. Avtalsbestämmelserna om tillfällig vårdledighet gäller däremot även i det fallet att handikappade eller långtidssjuka barn som inte fyllt 16 år plötsligt insjuknar i till exempel influensa.

I fråga om handikappade eller långtidssjuka barn, se § 27.

§ 30 Lön vid tillfällig vårdledighet

mom. 1

Tjänstemän och arbetstagare ska för högst fyra arbetsdagar betalas lön för tiden för tillfällig vårdledighet. Lönen för tjänstemän betalas enligt § 9 och 12 och lönen för arbetstagare enligt § 14 och 16.

mom. 2

För att lön ska betalas för den frånvarotid som avses i denna paragraf förutsätts att frånvaron är nödvändig för ordnandet av vård eller för vården av den insjuknade. För att lön ska betalas för frånvaron krävs dessutom att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamförsörjare och att det lämnas en sådan utredning om barnets sjukdom som motsvarar den som krävs om tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom.

► *Tillämpningsanvisning:*

Som ensamförsörjare räknas även en person som varaktigt bor åtskilt från sin make och en person vars make på grund av boende på annan ort till följd av fullgörande av värnplikt eller reservövningar, sjukdom, resa, arbete eller studier eller av ett annat sådant tvingande skäl är förhindrad att delta i vården av barnet.

► *Anmärkning:*

Under tiden för tillfällig vårdledighet ska tjänstemannen eller arbetstagaren betalas sjukledighetstillägg.

Exempel 1.

Om lördag och söndag är fridagar för tjänstemannen eller arbetstagaren, kan den tillfälliga vårdledigheten med lön vara från fredag till onsdag, eftersom de två fridagarna inte beaktas när de fyra vårdledighetsdagarna med lön beräknas.

§ 31 Svårt sjuka barn

Om en tjänsteman eller arbetstagare har ett barn som lider av en svår sjukdom som avses i 10 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) och i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004), har han eller hon efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren, rätt till tjänstledighet eller befrielse från arbetet utan lön för att delta i sådan vård eller rehabilitering av sitt barn eller i sådan handledning i vården av barnet eller anpassningsträning eller annan rehabiliteringsverksamhet som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen.

§ 32 Frånvaro av tvingande familjeskäl

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

► *Tillämpningsanvisning:*

Det är inte möjligt att definiera det familjebegrepp som avses i avtalspunkten på ett uttömmande sätt. I bestämmelsen avses med familj förutom människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter till exempel en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

En tjänsteman eller arbetstagare har således rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön till exempel för att sköta sina egna eller makens föräldrar, mor- eller farföräldrar eller barnbarn.

§ 32 a Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

mom. 1

Om en tjänstemans eller arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att tjänstemannen eller arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

mom. 2

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får tjänstemannen eller arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

mom. 3

På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

§ 32 b Ledighet för vård av anhörig

mom. 1

Tjänstemannen eller arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens omedelbara närvaro. Tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person.

mom. 2

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden till frånvaron.

► *Tillämpningsanvisning:*

Med anhörig avses tjänstemannens eller arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med tjänstemannen eller arbetstagaren.

För att få ledighet för erbjudande av bistånd eller stöd till någon annan närstående än en sådan anhörig som anges ovan förutsätts att tjänstemannen eller arbetstagaren bor i samma hushåll med denne under familjeliknande förhållanden.

Villkoren för ledighet för vård av anhörig bedöms från fall till fall. Villkoren för ledighet för vård av anhörig är strikta. En förutsättning för ledighet för vård av anhörig är att den anhöriga till tjänstemannen eller arbetstagaren behöver betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens omedelbara närvaro. Dessutom förutsätts det att behovet av bistånd eller stöd orsakas av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt har minskat den anhörigas funktionsförmåga. Rätten till ledighet för vård av anhörig förutsätter att tjänstemannens eller arbetstagarens omedelbara närvaro behövs på grund av att den anhöriga behöver mycket hjälp till följd av avsevärt nedsatt fysisk eller psykisk funktionsförmåga.

3.3 VISS ANNAN FRÅNVARO

§ 33 Lön under rehabilitering

mom. 1

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

mom. 2

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:*

Om rehabiliteringen ges i kursform, är programmet för kursen avgörande för om lön ska betalas eller inte.

Med rehabilitering avses i denna paragraf även tjänsteledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för rehabiliteringsundersökning och rehabiliteringsutredning.

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.

Lönen för rehabiliteringstiden räknas separat från lönen för sjukdomstid. Om en person som är arbetsoförmögen när rehabiliteringen inleds fortfarande är arbetsoförmögen när den har avslutats, anses sjukdomen ha varat utan avbrott trots rehabiliteringen. Rehabiliteringen ska inte beaktas när lönen för sjukdomstid bestäms.

§ 34 Smittsamma sjukdomar och frivillig anstaltsvård för personer med missbruksproblem

mom. 1

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 §.

mom. 2

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 §.

► *Anmärkning:*

Närmare anvisningar om vård av personer med missbruksproblem finns i rekommendation 6/2015.

§ 35 Lön under tiden för studier, praktik eller arbete på annat ställe

Tjänstemän och arbetstagare som beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för studier, praktik eller arbete på annat ställe kan enligt ämbetsverkets prövning betalas lön enligt § 7, antingen helt eller delvis eller skillnaden mellan de löner som betalas för uppgifterna, om studierna, praktiken eller arbetet på annat ställe främjar utförandet av ämbetsverkets uppgifter.

§ 36 Bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga

mom. 1

Lediga dagar med lön för tjänstemän och arbetstagare är på arbetsdagar infallande egna 50- och 60-årsdagar, egen vigsel dag, en nära anhörigs begravningsdag, högst en dag på grund av en familjemedlems dödsfall samt dagen för en annan familjemedlem än ett under 10-årigt barns eller ett handikappat barns insjuknande, om frånvaron är nödvändig för ordnandet av vården eller för vården av den insjuknade.

mom. 2

För frånvarodagen betalas lön enligt samma grunder som vid lön för sjukdomstid.

▶ *Tillämpningsanvisning:*

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

Med familjemedlem avses en tjänstemans eller arbetstagares make, barn och makes barn som bor i samma hushåll. Som barn anses också adoptivbarn och fosterbarn.

Det som ovan sägs om makar ska också tillämpas på sambor och på parter i ett parförhållande som avses i lagen om registrerat partnerskap (950/2001).

§ 37 Personalutbildning

mom. 1

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i personalutbildning som ordnas eller anskaffas av arbetsgivaren ska betalas lön enligt § 7.

mom. 2

Om en tjänsteman som får sin lön enligt lönesystemet för lärare (den tidigare C-skalan) deltar i kompletterande utbildning på förordnande av arbetsgivaren, ska inget avdrag göras i lönen på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om arvode för rektor eller biträdande rektor. Timlärare i huvudsyssla ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

§ 38 Försvar och krisberedskap

mom. 1

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i reservens repetitionsövningar, en försvarskurs, kompletterande tjänstgöring eller i befolkningsskyddsutbildning enligt räddningslagen (379/2011) ska betalas lön enligt § 7, minskad med det belopp som betalats i reservistlön eller motsvarande ersättning.

mom. 2

Om en tjänsteman eller arbetstagare som inkallats till reservens repetitionsövningar inte betalas reservistlön med stöd av 102 § i värnpliktslagen (1438/2007), ska han eller hon inte heller betalas den lön som avses ovan.

mom. 3

Utan hinder av vad som sägs ovan har en tjänsteman eller arbetstagare dock rätt att få lönen oavkortad för semestertiden.

mom. 4

En tjänsteman som enligt bestämmelser eller föreskrifter inte har rätt till semester har dock rätt att få lönen oavkortad för tiden för avbrott i skolverksamheten. I lönen för lärare som får sin lön enligt lönesystemet för lärare (den tidigare C-skalan) ska inget avdrag göras på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om rektors eller biträdande rektors arvode. Timlärare i huvudsyssla som får sin lön enligt lönesystemet för lärare (den tidigare C-skalan) ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

§ 39 Personalorganisationernas möten

mom. 1

Om en tjänsteman har beviljats tjänstledighet för att delta i möten som hålls av det högsta beslutande organet i en personalorganisation som är part i ett huvudavtal, av det högsta beslutande organet i en huvudavtalsorganisation som är part i ett tjänstekollektivavtal på central nivå, eller av styrelsen för en medlemsorganisation i en huvudavtalsorganisation, ska tjänstemannen betalas lön enligt § 7. Likaså betalas lön enligt § 7 för deltagande i ett förbunds- eller representantmöte som hålls av en tjänstemannaförening som är bunden av tjänstekollektivavtalen eller, vid avsaknad av ett sådant organ, i ett fullmäktige- eller representantskapsmöte eller något annat motsvarande organs möte, om tjänstekollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten.

mom. 2

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 rf: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, representantskap eller motsvarande organ under den tid som kollektivavtalsärenden behandlas på dessa.

§ 40 Idrottstävlingar

mom. 1

Till en tjänsteman eller arbetstagare som officiellt har utsetts till medlem av ett idrottslag i olympiska spel eller världsmästerskaps- eller europamästerskapstävlingar och som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för att delta i en ovan nämnd tävling ska för dessa dagar, högst 30 per kalenderår, betalas lön enligt § 7.

mom. 2

Till en tjänsteman eller arbetstagare som Finlands Olympiska Kommitté har tagit ut för träning till olympiska spel och som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för att förbereda sig för dessa spel ska för dessa dagar, högst 30 per kalenderår, betalas lön enligt § 7.

► *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.

3.4 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 41 Övrig frånvaro

Tjänstemän och arbetstagare betalas inte lön för någon annan tjänstledighetstid, befrielse från arbetet eller frånvarotid än vad som avtalats i detta kapitel.

§ 42 Förhinder att ansöka om tjänstledighet eller befrielse från arbetet

En tjänsteman eller arbetstagare som av godtagbar orsak är förhindrad att ansöka om tjänstledighet eller befrielse från arbetet har dock rätt till lön enligt avtalsbestämmelserna

om frånvaron i fråga. Arbetsgivaren ska omedelbart när hindret undanröjts underrättas om orsaken till frånvaron.

§ 43 Skötsel av förtroendeuppdrag eller uppdrag som nämndeman vid tingsrätten

Tjänstemän och arbetstagare som är tillfälligt befriade från sina uppgifter på grund av att de sköter ett kommunalt förtroendeuppdrag, ett förtroendeuppdrag i ett välfärdsområde eller ett uppdrag som nämndeman vid tingsrätten betalas ingen lön för denna tid.

§ 44 Lön i de fall då en arbetstagare är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom

Om en arbetstagare inte kan tillåtas sköta sina uppgifter på grund av arbetsförmåga som beror på sjukdom, lyte eller skada som medför väsentlig olägenhet med tanke på skötseln av uppgifterna, har han eller hon rätt till lön för sjukledighet enligt § 14 och 16.

► *Tillämpningsanvisning:*

En arbetstagare som är uppenbart sjuk ska hänvisas till läkarundersökning, om sjukdomen inte har utretts tidigare.

§ 45 Tjänstemanna- och arbetstagarvek

Om en tjänsteman eller arbetstagare med avsikt eller av grov oaktsamhet har lämnat felaktiga uppgifter om eller hemlighållit en omständighet som kan inverka på erhållandet av en förmån enligt dessa avtalsbestämmelser eller på dess storlek, eller om han eller hon själv eller med någon annans bistånd uppsåtligt har ådragit sig en sjukdom, ett lyte eller en skada eller förhindrat botandet av en sjukdom, ett lyte eller en skada eller genom grov vårdslöshet väsentligt bidragit till att sjukdomen uppkommit, kan en förmån som enligt detta avtal tillkommer honom eller henne förvägras eller minskas.

§ 46 Dagpenning som övergår till arbetsgivaren (i kraft till 31.7.2022)

mom. 1

Tjänstemäns och arbetstagarers rätt till dag-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska för tiden för sjuk-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet med lön övergå till arbetsgivaren till den del dag-, moderskaps-,

faderskaps- eller föräldrapenningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstagaren får för samma tid.

mom. 2

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. Tjänstemäns och arbetstagares rätt till rehabiliteringspenning ska för tiden för rehabilitering med lön övergå till arbetsgivaren till den del rehabiliteringspenningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstagaren får för samma tid.

mom. 3

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).

mom. 4

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.

mom. 5

Bestämmelserna i denna paragraf ska tillämpas även i de fall som avses i § 34 och 44.

§ 46 Dagpenning som övergår till arbetsgivaren (träder i kraft 1.8.2022)

mom. 1

Tjänstemäns och arbetstagares rätt till dag-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska för tiden för sjuk-, graviditets- eller föräldraledighet med lön övergå till arbetsgivaren till den del dag-, graviditets- eller föräldrapenningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstagaren får för samma tid.

mom. 2

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. Tjänstemäns och arbetstagares rätt till

rehabiliteringspenning ska för tiden för rehabilitering med lön övergå till arbetsgivaren till den del rehabiliteringspenningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstagararen får för samma tid.

mom. 3

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

mom. 4

Under tiden för sjukledighet, partiell sjukledighet, graviditets- eller föräldraledighet eller rehabilitering kan en minskad dag-, graviditets-, föräldra- eller rehabiliteringspenning betalas ut om rätten till dag-, graviditets-, 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.

mom. 5

Bestämmelserna i denna paragraf ska tillämpas även i de fall som avses i § 34 och 44.

§ 47 Särskilda bestämmelser som gäller lärare

mom. 1

I fråga om en tjänsteman som enligt avtalet inte har rätt till semester ska från och med den 16 juni i de perioder på 60 och 180 dagar som nämns i § 9 den tid inte räknas med som motsvarar tjänstemannens ordinarie semester, sådan denna skulle fastställas enligt statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar (kalkylerad semester). Förfarings sättet är detsamma i fråga om de perioder på 90 och 180 dagar som avses i § 10.

mom. 2

I fråga om en tjänsteman som enligt avtalet inte har rätt till semester ska rätten till dagpenning eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen eller till dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar inte övergå till staten för tiden för kalkylerad semester.

mom. 3

Om en tjänsteman får dagpenning eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen under den tid då fullgörandet av tjänsteåliggandena är avbrutet för en viss period utan att tjänstledighet har beviljats för denna tid, har tjänstemannen för den aktuella tiden endast

rätt till lön från vilken dagpenningen eller moderskapspenningen i fråga har dragits av. Avdrag ska dock inte göras under tiden för kalkylerad semester i fråga om sådana tjänstemän som enligt bestämmelser eller föreskrifter inte har rätt till semester. Avdrag ska inte heller göras om en tjänsteman får moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen under den tid som följer efter den moderskapsledighet på 72 vardagar som berättigar till lön.

4 mom.

Kalkylerad semester eller avbrott i en viss tidsperiod avbryter inte det antal sammanhängande tjänstledighetsdagar som nämns i § 9.

4. ÖVRIGA BESTÄMMELSER

§ 48 Flyttningskostnader

I bilaga 1 ingår avtalsbestämmelser om ersättning för flyttningskostnader.

§ 49 Förtroendemannaverksamhet och personalföreträdare

I bilaga 2 ingår avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter.

§ 50 Fackföreningsutbildning

I bilaga 3 ingår avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning.

Tjänstemän

§ 51 Tjänstemäns uppsägningstider

mom. 1

Om en tjänstemans anställningsförhållande till staten har pågått utan avbrott, kan myndigheten säga upp tjänstemannens tjänsteförhållande så att det upphör tidigast

- 1) om 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,

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

mom. 2

När en tjänsteman säger upp sig, ska en uppsägningstid på 14 dagar iakttas, om anställningsförhållandet till staten har varat högst fem år. Om anställningsförhållandet till staten har varat över fem år, ska en uppsägningstid på en månad iakttas.

mom. 3

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som har utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid upphör utan uppsägning när denna tid har löpt ut, om inte tjänsteförhållandet har upphört redan tidigare på grund av uppsägning.

mom. 4

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som avses i 26 § i statstjänstemannalagen (750/1994) kan sägas upp av såväl myndigheten som tjänstemannen så att det upphör tidigast efter en månad.

mom. 5

När en tjänsteman säger upp sig kan den gällande uppsägningstiden frångås, om myndigheten ger sitt samtycke.

► *Anmärkning:*

Uppsägningstiderna enligt denna paragraf ska tillämpas i stället för de uppsägningstider som anges i 30 § i statstjänstemannalagen.

§ 52 Tjänstemäns lön i fall av hävning, avsättning och omedelbar uppsägning

mom. 1

Om en tjänstemans tjänsteförhållande har hävts eller om tjänstemannen har avsatts från sin tjänst genom domstolsbeslut, ska hans eller hennes hela lön innehållas fastän beslutet inte har vunnit laga kraft. Om hävningen av tjänsteförhållandet återtas till följd av ändringsökande, ska hela den innehållna lönen betalas till tjänstemannen. Den innehållna

lönen ska betalas också när avsättningen återtas till följd av ändringssökande och tjänstemannen inte döms till något straff för den gärning han eller hon anklagades för.

mom. 2

Om man med stöd av 28 § 1 mom. i statstjänstemannalagen har kommit överens om att en tjänstemans tjänsteförhållande ska upphöra omedelbart till följd av uppsägning, betalas ingen lön fastän beslutet om uppsägning inte har vunnit laga kraft. Om uppsägningen återtas till följd av ändringssökande, ska lönen betalas till tjänstemannen med avdrag för den summa som har betalats till honom eller henne i ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

§ 53 Tjänstemäns lön vid avstängning från tjänsteutövning

mom. 1

Om ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte har vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång och tjänstemannen har avstängts från tjänsteutövningen med stöd av 40 § 1 mom. i statstjänstemannalagen, ska hans eller hennes hela lön innehållas för denna tid. Om uppsägningen återtas till följd av ändringssökande, ska den innehållna lönen betalas till tjänstemannen.

mom. 2

Om en tjänsteman med stöd av 40 § 2 mom. 1 punkten i statstjänstemannalagen har avstängts från tjänsteutövning under tiden för åtal för brott eller undersökningar på grund av detta, ska hälften av tjänstemannens lön innehållas. Om tjänstemannen inte döms för den gärning på grund av vilken han eller hon avstängdes från tjänsteutövningen, ska till honom eller henne dessutom betalas det belopp av lönen som innehållits.

mom. 3

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 2 punkten i statstjänstemannalagen, ska hans eller hennes hela lön innehållas för denna tid.

mom. 4

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 3 punkten i statstjänstemannalagen, ska till honom eller henne för tiden för avstängningen betalas en lön vars storlek bestäms enligt vad som gäller i fråga om tjänstemäns lön för sjukdomstid.

mom. 5

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 4 punkten i statstjänstemannalagen, ska till honom eller henne som lön för uppsägningstiden betalas lön enligt § 7 för tiden för avstängningen från tjänsteutövning.

Arbetstagare

§ 54 Uttag av arbetstagares avgifter till personalorganisationer

mom. 1

Om arbetstagaren har gett fullmakt, innehåller arbetsgivaren från arbetstagarens lön medlemsavgiften till en förening som undertecknat arbetskollektivavtalet för ämbetsverket. Arbetsgivaren ska betala in de innehållna medlemsavgifterna på det bankkonto som föreningen uppgett.

mom. 2

Föreningen är skyldig att skriftligen lämna de uppgifter som behövs för innehållningen av medlemsavgifterna.

mom. 3

Efter kalenderårets utgång eller om arbetsavtalsförhållandet upphör ska arbetstagaren med tanke på beskattningen få ett intyg över de medlemsavgifter som innehållits.

► *Anmärkning:*

Enligt 1 § i lagen om inkassering av vissa medlemsavgifter ur statstjänstemäns lön (365/1969) får medlemsavgifter till fackföreningar och arbetslöshetskassor tas ut från en tjänstemans lön, om tjänstemannen har gett sitt samtycke.

§ 55 Förhandlingar om meningsskiljaktigheter i fråga om tillämpningen av arbetskollektivavtal

mom. 1

Om det mellan arbetsgivaren och en person som är anställd i arbetsavtalsförhållande råder meningsskiljaktigheter om ett arbetskollektivavtals giltighet, giltighetstid, innebörd eller omfattning eller om den rätta tolkningen av en viss punkt i avtalet, ska man sträva efter att reda ut meningsskiljaktigheterna genom förhandlingar på det sätt som man i fråga om tjänstekollektivavtal har avtalat i § 5 och 6 i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal.

mom. 2

Genom denna paragraf upphävs bestämmelserna om denna fråga i detta och andra arbetskollektivavtal och i förtroendemannaavtalen. Av bestämmelserna i de avtalen förblir dock de bestämmelser i kraft som gäller direkta överläggningar och den fas av förfarandet för att reda ut meningsskiljaktigheter som följer avtalen om statens lönesystem och motsvarar direkta överläggningar (§ 10 mom. 1–3 i det s.k. modellavtalet).

§ 56 Arbetstagares uppsägningskydd och permittering av arbetstagare

I bilaga 4 ingår avtalsbestämmelser om uppsägningskydd och permittering.

§ 57 Vissa anställningsvillkor för läkare

Avtalsbestämmelser om vissa anställningsvillkor för legitimerade läkare vid statliga sjukhus och för läkare vid försvarsmaktens truppförband som hör till systemet med totala löner finns i bilaga 6.

5. ARBETSFRED

§ 58 Arbetsfred

Tjänstemän

mom. 1

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

mom. 2

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 fredsplikten enligt föregående moment 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.

Arbetstagare

mom. 3

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.

6. GILTIGHET

§ 59 Avtalets giltighet

mom. 1

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2022 och gäller till och med den 29 februari 2024. 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. Om statens tjänste- och kollektivavtal upphör med stöd av § 14 mom. 2 i bestämmelserna om dess giltighet, upphör samtidigt detta avtal.

mom. 2

Med avvikelse från mom. 1 träder kapitel 3.2 Familjeledigheter och § 46 i avtalet i kraft från och med den 1 augusti 2022. På en tjänsteman eller arbetstagare tillämpas de tidigare gällande kapitel 3.2 Familjeledigheter och § 46, om tjänstemannens eller arbetstagarens rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning grundar sig på bestämmelserna i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som var gällande den 31 juli 2022. På en tjänsteman eller arbetstagare tillämpas kapitel 3.2 Familjeledigheter och § 46 som träder i kraft den 1 augusti 2022, om tjänstemannens eller arbetstagarens rätt till familjeledighet grundar sig på bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som träder i kraft den 1 augusti 2022.

mom. 3

Om tjänstemannen eller arbetstagaren omfattas av bestämmelserna om graviditets- och familjeledighet i sjukförsäkringslagen som träder i kraft den 1 augusti 2022 och om moderskaps-, faderskaps eller föräldraledighet har anmälts före den 1 augusti 2022, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet. I sådana situationer har tjänstemannen och arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av lagen rätt att ändra sin anmälan så att den motsvarar bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som träder i kraft den 1 augusti 2022.

BILAGA 1

Avtalsbestämmelser om ersättning för tjänstemäns flyttningskostnader

§ 1 Tillämpningsområde

mom. 1

Dessa bestämmelser gäller ersättning som ska betalas för flyttning i hemlandet.

mom. 2

Flyttningskostnaderna ska ersättas för en tjänsteman som blir tvungen att flytta till annan ort med anledning av att ett ämbetsverk eller en del av det flyttas eller omorganiseras, med anledning av förflyttning eller bestående kommandering enligt de gällande bestämmelserna om förflyttningsskyldighet inom respektive förvaltningsområde eller med anledning av överföring av en tjänst i enlighet med 5 § i statstjänstemannalagen (750/1994).

► *Tillämpningsanvisning:*

Bestämmelserna om ersättning för flyttningskostnader ska tillämpas på motsvarande sätt också i fråga om arbetstagare.

§ 2 Allmänt

Följande kostnader ska ersättas som flyttningskostnader:

- 1) tjänstemäns och deras familjemedlemmars färdkostnader för flyttningsresor i enlighet med de bestämmelser som ingåtts om ersättning för resekostnader,
- 2) sådana nödvändiga och skäligen kostnader för transport av sedvanligt bohag som har direkt anknytning till transporten,
- 3) flyttningsspenning som ersättning för andra nödvändiga kostnader som flyttningen medför,
- 4) dagtraktamenten till tjänstemännen för den tid som gått åt till flyttningen, i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader,
- 5) resekostnaderna för de resor som tjänstemännen och deras familjemedlemmar gör för att bekanta sig med den nya förläggningssorten, och
- 6) logisättning för särskilda boendekostnader.

► *Tillämpningsanvisning:*

En tjänstemans familjemedlemmar är tjänstemannens make, tjänstemannens eller makens omyndiga barn, foster- eller adoptivbarn liksom även tjänstemannens eller makens föräldrar som bor i samma hushåll som tjänstemannen.

Det som ovan anges om makar ska också tillämpas på sambor och på parter i parförhållanden som avses i lagen om registrerat partnerskap (950/2001).

§ 3 Flyttningsspenning

mom. 1

Flyttningsspenningens storlek bestäms enligt antalet personer som flyttar.

mom. 2

När en enda person flyttar betalas 1 540 euro i flyttningsspenning, när två flyttar betalas 2 050 euro och när tre eller flera flyttar betalas 2 570 euro.

mom. 3

Gäller förflyttningen vardera maken samtidigt, betalas flyttningsspenning endast till den ena av makarna. Om den tid som ligger mellan förflyttningarna dock är minst sex månader, ska 50 procent av flyttningsspenningen dessutom betalas till den andra maken.

mom. 4

Varje avtalsperiod ska en överenskommelse ingås om justering av flyttningsspenningens belopp med beaktande av de förändringar som skett i den allmänna kostnadsnivån.

§ 4 Resor mellan den ursprungliga och den nya förläggningssorten

Tjänstemän och deras familjemedlemmar ska i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas ersättning för sex resor som företagits antingen från den ursprungliga förläggningssorten till den nya förläggningssorten eller som under de två år som följer närmast efter förflyttningen företas från den nya förläggningssorten till den ursprungliga förläggningssorten.

► *Tillämpningsanvisning:*

En av tjänstemannens familjemedlemmar har på varje resa mellan den ursprungliga och den nya förläggningssorten rätt till ersättning för resekostnaderna.

Resorna kan vara i högst nio dygn sammanlagt.

§ 5–6 Logiersättning

§ 5. I det fallet att flyttningen till den nya förläggningssorten av godtagbar anledning har skett före eller efter den egentliga förflyttningstidpunkten, ska tjänstemannen i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas logiersättning för tiden mellan flyttningstidpunkten och den egentliga förflyttningstidpunkten för de kostnader som tjänstemannen orsakats genom det tillfälliga boendet på den ursprungliga eller nya förläggningssorten.

► *Tillämpningsanvisning:*

Med godtagbar anledning avses i första hand svårigheter att skaffa bostad på tjänstemannens nya förläggningssort.

Som godtagbar anledning kan också anses att en tjänsteman skjuter upp eller tidigarelägger flyttningen i enlighet med när läsåret börjar eller slutar i de skolor som familjens barn går i. Flyttningen får dock inte skjutas upp längre än till slutet av det läsår som pågår vid förflyttningstidpunkten.

Faktorer i anslutning till makens arbetsplats eller studier kan anses vara en godtagbar anledning, om det på grund av att maken tar emot en ordinarie arbetsplats eller av någon annan orsak i samband med makens ordinarie arbetsplats eller studier på heltid är nödvändigt att tidigarelägga flyttningen till den nya förläggningssorten eller skjuta upp den till efter förflyttningstidpunkten. En tjänsteman kan på denna grund tidigarelägga eller skjuta upp flyttningen med högst 3 månader.

Till en tjänsteman med familj ska 30 procent av dagtraktamentet enligt avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas för de dygn i arbete som tjänstemannen i de fall som nämns i mom. 1 blivit tvungen att bo åtskild från sin familj. Under den tid för vilken det till tjänstemannen betalas logiersättning enligt mom. 1 har han eller hon rätt till färdkostnadsersättning enligt de ovan nämnda bestämmelserna för en resa tur och retur per vecka till familjens bostadsort.

Ersättningar som avses i denna paragraf betalas för en tid av högst sex månader. Om staten erbjuder tjänstemannen en tillfredsställande bostad, betalas inga ersättningar enligt denna paragraf.

§ 6. Om en tjänsteman har köpt eller hyrt bostad på den nya orten före förflyttningstidpunkten men av godtagbar anledning skjuter upp flyttningen till denna bostad, ska tjänstemannen betalas ersättning för den nya bostadens besittningskostnader för tiden mellan det att bostaden köps eller hyrs och tidpunkten för förflyttningen.

§ 7 Förberedande åtgärder

Tjänstemän som har beviljats tjänstledighet för förberedande åtgärder i anknytning till förflyttningen till en ny ort kan betalas lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal för tjänstledighetstiden, dock högst för tre dygn.

§ 8–9 Särskilda bestämmelser

§ 8. Om staten ordnar avgiftsfri transport av personer eller bohag ska transporten utnyttjas, om den uppfyller allmänna skäligena krav med tanke på flyttningssättet, resans längd och den tid som kan användas för flyttningen.

§ 9

mom. 1

En räkning över de ersättningar som avses i dessa bestämmelser ska lämnas till den behöriga myndigheten senast två månader efter flyttningen eller efter det att resan gjorts. I annat fall går rätten till ersättning förlorad.

mom. 2

Av särskilda skäl kan den behöriga myndigheten bestämma att ersättning ska sökas även inom kortare tid än den som nämns ovan.

mom. 3

Den behöriga myndigheten kan på ansökan bevilja tillstånd till betalning av ersättning, även om ersättning inte har sökts inom utsatt tid.

mom. 4

Till räkningen ska fogas verifikat över de kostnader som uppkommit, om sådana verifikat har kunnat fås.

§ 10 Lokala avtal om ersättning för flyttningskostnader

Bestämmelserna i denna bilaga kan frångås genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter eller arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som avtalen leder till.

BILAGA 2

Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter

Tillämpningsområde

§ 1 Personalföreträdare

mom. 1

Dessa bestämmelser gäller förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), arbetarskyddsombud och andra personalföreträdare som avses i 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och som deltar i samarbetsuppgifter enligt lagen. Med förtroendemän avses en tjänsteman eller arbetstagarare som personalorganisationen har utsett till sin företrädare och som ska sköta de uppgifter som avses i dessa bestämmelser.

mom. 2

Bestämmelserna i detta avtal gäller även huvudförtroendemän och distriktsförtroendemän.

mom. 3

Det som här sägs om arbetarskyddsfullmäktige gäller på motsvarande sätt distrikts- och specialfullmäktige inom arbetarskyddet.

mom. 4

Dessa bestämmelser ska också tillämpas på ersättare för alla ovan nämnda förtroendemän och för alla arbetarskyddsfullmäktige, när dessa ersättare sköter samarbetsuppgifter.

mom. 5

Bestämmelserna gäller alla dem som nämns ovan, och som nedan kallas personalföreträdare, om inte något annat överenskoms särskilt.

Förtroendemannaverksamhet

§ 2 Allmänt om förtroendemannaverksamhet

mom. 1

Ett syfte med förtroendemannasystemet är att bidra till att systemet med tjänste- och arbetskollektivavtal mellan parterna upprätthålls och att avtalsverksamheten vid ämbetsverken utvecklas. Förtroendemannen är en central aktör när det gäller att genomföra tjänste- och arbetskollektivavtalssystemet vid ämbetsverken. Förtroendemannen sörjer för sin del för att avtalen tillämpas på rätt sätt och att de följs. Förtroendemannen hjälper till att reda ut eventuella meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och de anställda så att de kan avgöras på ett sätt som är ändamålsenligt, rättvist och snabbt. Förtroendemannen arbetar för att främja överenskommelser inom ämbetsverken och upprätthålla arbetsfreden.

mom. 2

Förtroendemannasystemet är också ett sätt för att förbättra verksamheten vid ämbetsverket, de anställdas möjligheter till påverkan och resultaten.

mom. 3

Både förtroendemannen och arbetsgivaren ska bidra till sådant som skapar förutsättningar för en god förtroendemannaverksamhet. Att ärenden behandlas på ett öppet sätt ökar förtroendet och förbättrar möjligheterna att förbinda sig till gemensamma mål.

§ 3 Avtal vid ämbetsverk

mom. 1

Förtroendemannaverksamhet enligt dessa bestämmelser ordnas vid statens ämbetsverk på det sätt som ämbetsverket och de respektive organisationer som företräder de anställda (nedan personalorganisationer) närmare kommer överens om när det gäller detaljerna för verksamheten.

mom. 2

Med ämbetsverk avses i detta avtal statsrådets kansli, de övriga ministerierna och ämbetsverk och inrättningar under dem. Med personalorganisation avses organisationer som har undertecknat statens tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå och deras underföreningar.

► *Anmärkning:*

Om man vid ämbetsverket inte kan nå enighet vid förhandlingarna om förtroendemannasystemet, ska för tjänstemännens del den förhandlingsordning iakttas som överenskommits i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal. I fråga om dem som är anställda i arbetsavtalsförhållande ska man iakttä det som i arbetskollektivavtalen har överenskommits om förhandlingsordningen.

§ 4 Förtroendemän

mom. 1

Med förtroendeman avses en tjänsteman eller arbetstagare som personalorganisationen har utsett till sin företrädare och som ska sköta de uppgifter som avses i dessa bestämmelser. Förtroendemannen ska vara anställd vid ämbetsverket och förtrogen med förhållandena inom sitt verksamhetsområde.

mom. 2

För olika personalkategorier vid samma ämbetsverk och för olika ämbetsverk kan man även utse en gemensam huvudförtroendeman och förtroendeman. Till huvudförtroendeman eller förtroendeman för personer i tjänsteförhållande kan man också välja en person i arbetsavtalsförhållande och vice versa.

mom. 3

Dessa avtalsbestämmelser gäller även huvudförtroendemän och distriktsförtroendemän, och förtroendemannens ersättare när de sköter förtroendemannauppdrag.

► *Tillämpningsanvisning:*

Om personalorganisationen eller personalorganisationerna i fråga utser endast en förtroendeman för hela ämbetsverket, är han eller hon också den huvudförtroendeman som avses i avtalsbestämmelserna.

§ 5 Val av förtroendemän

mom. 1

De parter som avses i § 3 ska var för sig avtala om förtroendemannens antal, placering och övriga detaljer som hänger samman med valet, med beaktande av ämbetsverkets storlek, antalet anställda, underföreningarnas medlemsantal, de löne- och anställningssystem som tillämpas och det förhandlingsbehov de föranleder liksom även arten och omfattningen av de uppgifter som sköts vid ämbetsverket. Då ska man fästa vikt vid att de avtalade

verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlingssystemet.

mom. 2

Ett skriftligt meddelande om de förtroendemän och vice förtroendemän som blivit valda ska sändas till ämbetsverket. I fråga om en vice förtroendeman ska det dessutom meddelas under vilken tid han eller hon är vikarie för förtroendemannen.

mom. 3

Om en personalorganisation förrättar val av förtroendeman på arbetsplatsen, ska tjänstemännen och arbetstagarna på arbetsplatsen ges tillfälle att delta i valet. Ordnandet och förrättandet av valet får dock inte onödigtvis störa arbetet. En överenskommelse om tiden och platsen för valet ska ingås med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas.

mom. 4

När en förtroendeman väljs genom val på arbetsplatsen, ska den tid som på arbetsplatsen använts till förberedelserna inför valet, valförrättningen och resultaträkningen räknas som arbetstid för dem som deltagit i dessa uppgifter.

► *Tillämpningsanvisning:*

Om verksamheten minskar eller ökar inom ämbetsverkets eller förtroendemännens verksamhetsområden eller om det görs omorganiseringar, kan förtroendemannaorganisationen vid behov ändras genom avtal mellan parterna i enlighet med principerna i dessa bestämmelser så att den motsvarar ämbetsverkets eller verksamhetsområdets förändrade omfång och struktur.

När en förtroendeman väljs genom val, ska valet förrättas på arbetstid på arbetsplatsen, om ordnandet och förrättandet av valet inte stör arbetet vid ämbetsverket. Parterna ska i god tid innan valet förrättas komma överens om tiden och platsen för valet och om andra omständigheter som är förknippade med det. Om valet orsakar oskäligt men för verksamheten vid ämbetsverket, ska det förrättas utanför arbetstid. Personalorganisationerna inom branschen ska sköta de praktiska arrangemangen i samband med valet.

§ 6 Förtroendemannens uppgifter

mom. 1

En förtroendeman ska företräda tjänstemännen, arbetstagarna och personalorganisationen i ärenden som gäller tolkning och tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtal

och av bestämmelser och föreskrifter liksom även i andra ärenden som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen eller arbetstagarna. Förtroendemannen ska vid behov hjälpa till att reda ut meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare.

mom. 2

Förtroendemannen ska också förmedla information och meddelanden mellan arbetsgivaren, organisationerna och de anställda.

► *Anmärkning:*

Bestämmelser om förtroendemannens uppgifter finns också i vissa lagar, bl.a. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och i arbetstidslagen (872/2019).

► *Tillämpningsanvisning:*

Eftersom samarbetsystemen och förhandlings- och avtalssystemen är avsedda att komplettera varandra, är det på sin plats att sörja för ett gott samarbete och informationsutbyte mellan samarbetsorganen och förtroendemannen.

§ 7 Förhandlingsordning

mom. 1

Vid meningsskiljaktigheter om tolkning eller tillämpning av ett tjänstekollektivavtal och i ärenden som gäller fullgörande av tjänsteåligganden, den tekniska ordningen för dem samt lön, arbetstid, semester eller andra ärenden som gäller anställningsvillkoren ska å ena sidan arbetsgivaren och å andra sidan tjänstemannen eller den förtroendeman som företräder honom eller henne genom direkta överläggningar försöka avveckla meningsskiljaktigheterna.

mom. 2

Om ett ärende som gäller ett tjänstekollektivavtal inte blir uppklarat på detta sätt, ska den förhandlingsordning som överenskommits i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal tillämpas.

mom. 3

I fråga om förhandlingsordningen för anställda i arbetsavtalsförhållande iaktas det som har avtalats om den i § 55 i detta avtal.

► *Tillämpningsanvisning:*

Ämbetsverket ska informera huvudförtroendemannen och förtroendemannen om de företrädare för arbetsgivaren med vilka förhandlingar ska föras om olika frågor.

Eftersom det på arbetsplatserna också kan uppstå meningsskiljaktigheter om fullgörandet av tjänsteåligganden, om den tekniska ordningen för dem och om andra frågor som arbetsgivaren ensam bestämmer om, har det i avtalet ansetts att huvudförtroendemannen eller förtroendemannen ska sköta också sådana meningsskiljaktigheter.

Personalföreträdares skyldigheter

§ 8 Skyldigheter

En personalföreträdare är skyldig att iaktta bestämmelser och avtal som gäller hans eller hennes anställningsförhållande och att iaktta arbetstiden, chefernas förordnanden och andra skyldigheter som följer av anställningsförhållandet, trots att han eller hon är personalföreträdare.

Personalföreträdares rättigheter

§ 9 Tidsanvändning

mom. 1

En personalföreträdare har rätt att för skötseln av sina uppgifter få tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från skötseln av de uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande.

mom. 2

När den ovan avsedda befrielsen ordnas ska ämbetsverket beakta arten av ämbetsverkets uppgifter, arbetsplatsens omfång och antalet arbetsställen, de anställningsförhållanden och lönesystem som tillämpas och det behov av förhandlingar de föranleder, antalet anställda, kontaktmöjligheter och andra motsvarande omständigheter liksom även den mängd uppgifter som beror på dessa faktorer och som den som har hand om samarbetsuppgifter ska sköta.

mom. 3

Den tid som reserveras för uppgifterna som personalföreträdare ska motsvara de uppgifter som uppdraget som företrädare medför.

mom. 4

Arbetsgivaren kan avtala med en förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter att dessa uppgifter ska arrangeras på annat sätt under den tid för vilken personen i fråga har valts att företräda de anställda. Detta kan vara motiverat med tanke på den tid som behövs för uppgifterna som företrädare eller i de fall då det ordinarie arbetet gör det väsentligt mycket svårare att sköta uppgifterna som företrädare.

mom. 5

En personalföreträdare ska på förhand avtala med ämbetsverket om uppgifter om vilka det bestämts eller avtalats att de ska utföras utanför arbetstid, om inte uppgiften beror på ett förordnande av en myndighet.

► *Anmärkning:*

I 34 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) ingår följande bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning:

Vid bestämmandet av den tid som behövs för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska hänsyn tas till antalet arbetstagare som han eller hon företräder, arbetsplatsens regionala omfattning, antalet arbetsställen och det utförda arbetets art, faktorer som är beroende av arbetsarrangemangen och som påverkar fullmäktigens arbetsmängd samt övriga i arbetarskyddslagen avsedda olägenheter, risker och belastningar som påverkar arbetstagarnas säkerhet samt fysiska och psykiska hälsa.

Om inte något annat har bestämts om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning, ska arbetsgivaren på en arbetsplats där minst 10 arbetstagare regelbundet arbetar, med beaktande av de ovan nämnda faktorerna för skötseln av fullmäktigens uppgifter befria arbetarskyddsfullmäktigen från dennes ordinarie arbetsuppgifter för minst fyra timmar under respektive period av fyra på varandra följande kalenderveckor, om inte den avsevärda olägenhet som en sådan befrielse orsakar för produktionen eller arbetsgivarens verksamhet temporärt är ett hinder för befrielsen.

► *Tillämpningsanvisning:*

Om en personalföreträdare har beviljats regelbundet återkommande befrielse från arbetet, kan han eller hon i brådskande fall beviljas befrielse även under någon annan tid som är lämplig med tanke på tjänsteåliggandena eller arbetsuppgifterna.

Avsikten med arrangemang som gäller tidsanvändningen är att ge tjänstemän och arbetstagare en möjlighet att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt sköta de uppgifter som de har i egenskap av personalföreträdare.

Då ett ämbetsverk förbereder sig för strukturella förändringar bedöms behovet av förtroendemännens tidsanvändning separat i syfte att säkerställa en tillräcklig tidsanvändning.

§ 10 Personalföreträdares lön

mom. 1

Personalföreträdares uppgiftsrelaterade och individuella lönedel bestäms i regel på det sätt som har avtalats i tjänste- och arbetskollektivavtalet om ämbetsverkets lönesystem.

mom. 2

I fråga om förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter ska arbetsinsatsen och prestationsnivån bedömas utifrån hur de sköter de ordinarie arbetsuppgifterna. Det bedöms alltså inte att deras arbetsprestation har sjunkit på grund av att de delvis befriats från sina uppgifter.

mom. 3

Om en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig helt och hållet har befriats från de ordinarie uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande, ska han eller hon betalas lön enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, eller lönen fastställas eller avtalas särskilt i varje enskilt fall.

mom. 4

Om arbetsgivaren och en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter tillsammans konstaterar att de ordinarie arbetsuppgifterna bör arrangeras på det sätt som avses i § 9 mom. 3 och att arrangemanget medför att arbetsuppgifternas svårighetsgrad sjunker, ska förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens uppgiftsrelaterade lönedel höjas med ett tilläggsarvode som motsvarar sänkningen. Tilläggsarvodet ska jämföras med den uppgiftsrelaterade lönedelen, inklusive generella lönehöjningar. I detta sammanhang ska man också komma överens om hur denna persons uppgifter arrangeras när uppdraget som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig upphör.

mom. 5

Huvudförtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen i ämbetsverket.

§ 11 Ersättning för inkomstbortfall

mom. 1

Den tid som personalföreträdare som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter på sin arbetstid använder till samarbetsuppgifter ska räknas som arbetstid.

mom. 2

Om andra företrädare än lärare på sin fritid utför samarbetsuppgifter som de har kommit överens om med sin chef, ska även denna tid räknas som arbetstid.

mom. 3

Om en personalföreträdare på grund av ett reseförordnande som ämbetsverket utfärdat särskilt blir tvungen att företa sådana resor i hemlandet som behövs för skötseln av samarbetsuppgifterna, ska han eller hon för dessa resor betalas kostnadsersättning enligt avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader.

mom. 4

I fråga om arvudet för lärare som är huvudförtroendeman eller förtroendeman har överenskommits särskilt.

► *Tillämpningsanvisning:*

Att den tid som används för samarbetsuppgifter räknas som arbetstid innebär att personen i fråga på basis av denna tid ska få alla ersättningar och tillägg som baserar sig på arbetstidsavtal, om övriga villkor för att få dessa ersättningar och tillägg uppfylls.

► *Anmärkning:*

En överenskommelse om särskilda arvoden för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har ingåtts genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket eller genom ett preciserande tjänstekollektivavtal.

§ 12 Information som ska ges en förtroendeman

mom. 1

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av författningar, bestämmelser eller avtal när det gäller en tjänstemans eller arbetstagares lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet och de handlingar som behövs för utredningen.

mom. 2

Ämbetsverket ska se till att förtroendemannen till sitt förfogande får ingångna tjänste- och arbetskollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa liksom även särskilda föreskrifter och anvisningar som gäller enskilda ämbetsverk.

mom. 3

Huvudförtroendemän, distriktsförtroendemän och motsvarande förtroendemän ska minst en gång om året få information om antalet anställda inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen och om förändringar i detta antal enligt anställningsförhållandets art liksom även om antalet visstids- och deltidsanställda och antalet utomstående som arbetar för arbetsgivaren samt eventuella förändringar i dessa antal. Förtroendemännen ska minst två gånger om året få följande information om nya anställningsförhållanden för viss tid inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen: personens namn, arbetsuppgift, enhet inom organisationen, datum för anställningens början, de uppgifter arbetsgivaren har om hur länge anställningen varar och grunden för att anställningen är tidsbegränsad. Arbetsgivaren ska minst två gånger om året behandla de gällande visstidsanställningarna med förtroendemannen. Då går man för varje enskilt fall igenom grunderna för visstidsanställningarna och möjligheten att ombilda dem till ordinarie anställningar. Ämbetsverken avtalar vid behov om tillvägagångssätten enligt detta moment.

mom. 4

I fråga om förtroendemännens rätt att få information ska åtminstone följande gälla: Huvudförtroendemännen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemännen har rätt att årligen och i samband med övergångsperioden för införandet av det nya lönesystemet samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för personalen inom tillämpningsområdet för avtalet om ämbetsverkets lönesystem samt statistikinformation om personalens totala löner och lönernas utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön. En förtroendeman har dessutom i de fall och under de förutsättningar som här avses rätt att få information om arbetsbeskrivningar, bedömningen av arbetets svårighetsgrad och kravnivå samt den totala lönen specificerad i lönefaktorer och deras grunder för de personers del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga har gett sitt samtycke till det genom en individualiserad fullmakt.

mom. 5

Vid ämbetsverken ska man närmare komma överens om innehållet i den statistik som avses i föregående moment och om förfarandet när information lämnas ut.

mom. 6

När information som avses i denna paragraf lämnas ut, ska kraven på datasekretess beaktas. Informationen ska lämnas utan särskild begäran och avgiftsfritt.

▶ *Anmärkning:*

Ämbetsverkets personalplan ska innehålla principer för användning av visstidsanställningar och ombildande av dem till ordinarie anställningar. Personalplanen ska behandlas tillsammans med personalföreträdarna i enlighet med lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Ett samarbetsavtal om statistiksamarbete har ingåtts på central nivå, och finansministeriet har meddelat föreskrifter om ämbetsverks statistiksamarbete som utarbetats tillsammans med huvudavtalsorganisationerna (VN/14808/2019, 19.12.2019). Bestämmelser om registrering av personer finns i dataskyddslagen (1050/2018), och bestämmelser om rätten att få löneuppgifter finns i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i 10 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

▶ *Tillämpningsanvisning:*

En förtroendemän har rätt att granska alla de arbetsavtal som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Eftersom den behöriga myndigheten också i vissa fall kan sakna den information som behövs för utredning av fallet, gäller skyldigheten att lämna uppgifter också huvudförtroendemän och förtroendemän.

Den statistikinformation som förtroendemännen får ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

§ 13 Andra personalföreträdares rätt att få information

En personalföreträdare har på det sätt som föreskrivits eller avtalats rätt till den information som behövs för att han eller ska kunna sköta sina uppgifter.

► *Anmärkning:*

Bestämmelser om den information som ska ges till personalföreträdare ingår i 32 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Vidare har man kommit överens om denna information i de avtal som ingåtts med stöd av den sistnämnda lagen och i samarbetsavtalet för statens arbetarskydd.

§ 14 Underleveranser och uthyrningsarbete

mom. 1

Arbetsgivaren ska ge information om planerade avtal om anlitande av utomstående arbetskraft till de förtroendemän som företräder en personalgrupp vars arbetsuppgifter ärendet gäller. I detta sammanhang ska den planerade mängden arbetskraft, arbetsuppgifterna och avtalets giltighetstid utredas. Förtroendemannen ska ges tillfälle att ge ett utlåtande i ärendet, om inte något annat följer av förhållandena eller av andra omständigheter.

mom. 2

En huvudförtroendeman har rätt att få information om de underleverantörer som verkar inom hans eller hennes verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna. Med tanke på informationsutbytet och förhandlingsrelationerna ska huvudförtroendemannen på begäran också ges kontaktinformation som gäller huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige hos de underleverantörer som avses ovan, om ämbetsverket har tillgång till denna information.

mom. 3

Om ett ämbetsverk eventuellt anlitar underleverantörer eller hyrd arbetskraft, ska det i avtalen om dem införas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet i branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

mom. 4

Om antalet anställda vid ett ämbetsverk undantagsvis måste minskas på grund av att underleverantörer anlitas, ska ämbetsverket uppmana underleverantören att, om denna är i behov av arbetskraft, anställa de personer som friställts och som lämpar sig för arbetet hos underleverantören, med tidigare löneförmåner. Om detta inte är möjligt ska ämbetsverket försöka omplacera personerna i fråga i andra uppgifter inom ämbetsverket.

mom. 5

Ämbetsverken bör sträva efter att begränsa det eventuella anlitandet av hyrd arbetskraft endast till att jämna ut arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller kvalitativt begränsade uppgifter som man inte kan låta den egna personalen utföra på grund av arbetets brådskande art, begränsad tid, krav på yrkeskunskap, särskild utrustning eller av andra motsvarande orsaker.

mom. 6

Att hyra arbetskraft är osunt och förbjudet om den hyrda personal som tillhandahållits av olika bemanningsföretag en längre tid utför normalt arbete vid ämbetsverket parallellt med den fast anställda personalen och under samma arbetsledning.

mom. 7

Ett ämbetsverk som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran ge huvudförtroendemannen en redogörelse för frågor i anslutning till dessa arbetstagares arbete.

► *Anmärkning:*

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) innehåller bl.a. bestämmelser om beställarens skyldighet att informera förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige om sådana avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans som avses i lagen.

§ 15 Lokaler och utrustning

mom. 1

Med beaktande av förhållandena inom verksamhetsområdet och mängden och arten av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det ordnas en lämplig plats där förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara de handlingar och kontorsförnödenheter de behöver för skötseln av sina samarbetsuppgifter. De ska dessutom anvisas en plats där de kan föra de diskussioner som är nödvändiga för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

mom. 2

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan vid skötseln av sina uppgifter använda kommunikations- och kontorsutrustning som är i sedvanlig användning vid ämbetsverket.

mom. 3

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska komma överens med en företrädare för arbetsgivaren om de praktiska arrangemang som avses i denna paragraf.

▶ *Tillämpningsanvisning:*

Begreppet sedvanlig kontorsutrustning omfattar också den datautrustning med tillhörande program (bl.a. Internet och e-post) som allmänt används vid ämbetsverket. Vid bedömningen kan bl.a. ämbetsverkets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter och det behov de medför liksom även den tid som används för dessa uppgifter beaktas.

Personalföreträdares ställning

§ 16 Utveckling i arbetet

Samarbetsuppgifter får inte leda till att möjligheterna att utvecklas och avancera i yrket försämras för den som valts till sådana uppgifter.

▶ *Tillämpningsanvisning:*

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ska även medan samarbetsuppgiften pågår utreda om upprätthållandet av den förtroendevaldas yrkesskicklighet i det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter sådan utbildning som ordnas också för den övriga personalen. Också andra anställda som deltar i samarbetsuppgifter ska ha samma möjligheter som resten av de anställda att delta i utbildning som syftar till att upprätthålla och utveckla yrkesskickligheten.

§ 17 Utbildning

mom. 1

En personalföreträdare som sköter samarbetsuppgifter ska om möjligt ges tillfälle att delta i utbildning som ökar hans eller hennes kompetens att sköta samarbetsuppgifter.

mom. 2

Arbetsgivaren ska tillsammans med den som blivit vald till förtroendemann eller till arbetarskyddsfullmäktig eller fullmäktigens ersättare ta upp behovet av utbildning samt arrangemangen kring detta inom två månader från valet.

mom. 3

Inom utbildningen ska i övrigt avtalsbestämmelserna om fackföreningsutbildning iakttas.

mom. 4

När en förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter upphör, ska han eller hon och ämbetsverket gemensamt utreda om återgången till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete kräver utbildning som syftar till att upprätthålla yrkesskickligheten. Arbetsgivaren ska ordna den utbildning som utredningen förutsätter. När utbildningens innehåll avgörs ska man fästa vikt vid befrielsen från arbetet, hur länge samarbetsuppgifterna varat och de ändringar av arbetsmetoderna som skett under denna tid.

► *Tillämpningsanvisning:*

Efter att tjänste- och arbetarkollektivavtalen har undertecknats ska arbetsgivaren kalla förtroendemännen till gemensamma möten med cheferna där man reder ut tolkningar av de nya avtalen och andra eventuella frågor i samband med skötseln av förtroendemannauppdragen. Företrädarna för arbetsgivaren, förtroendemännen och andra personalföreträdare kan sammanträda också vid andra tidpunkter för att diskutera hur samarbetet fungerar och för att behandla andra ärenden som anknyter till förtroendemannaverksamheten.

§ 18 Jämlik behandling av personalföreträdare

Personalföreträdare får inte på grund av de uppgifter som hör till dem försättas i en sämre ställning än andra tjänstemän och arbetstagare och inte heller på annat sätt diskrimineras eller utsättas för påtryckningar.

§ 19 Diskussioner om samarbetet

mom. 1

En företrädare för arbetsgivaren och varje förtroendeman ska regelbundet varje år föra en diskussion om hur samarbetet fungerar och vid behov diskutera åtgärder för att förbättra samarbetet. Denna diskussion kan också vara föras med respektive organisation, om parterna kommer överens om detta. Samtidigt behandlar man eventuell utbildning som behövs för förtroendemannauppdraget och genomförandet av utbildningen samt granskar förtroendemannens löneutveckling.

mom. 2

Varje arbetarskyddsfullmäktig ska också regelbundet varje år föra en diskussion med en företrädare för arbetsgivaren om hur samarbetet fungerar och vid behov diskutera åtgärder för att förbättra samarbetet. Denna diskussion kan också föras med respektive organisation, om parterna kommer överens om detta.

§ 20 Tjänstemäns skydd mot omplacering

mom. 1

Tjänsteförhållandet för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombud får inte hävas eller sägas upp på grund av deras uppgifter, och de får inte, om de inte ger sitt samtycke, omplaceras till en sådan tjänst där skötseln av samarbetsuppgifterna försvåras. Detsamma gäller dessutom omplacering till sådana uppgifter eller sådan ändring av uppgifterna där lönefaktorerna i det lönesystem som tillämpas är sämre än denna persons tidigare motsvarande lönefaktorer.

mom. 2

Vid överlåtelse av rörelse kvarstår ställningen för en huvudförtroendeman, förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige, om den rörelse som överlåtits eller en del av den behåller sin självständighet. Om den rörelse som överlåtits eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt till efterskydd enligt § 24 mom. 3 från det att mandatperioden upphört till följd av överlåtelsen av rörelsen.

§ 21 Tjänstemäns anställningsskydd

mom. 1

Om det blir nödvändigt att omplacera tjänstemän, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en tjänsteman som är förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

mom. 2

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

mom. 3

En tjänsteman som är förtroendeman kan sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker bara om arbetet upphör helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

mom. 4

En tjänsteman som är arbetarskyddsfullmäktig kan sägas upp bara om flertalet av de personer som han eller hon företräder ger sitt samtycke till detta eller om arbetet upphört helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

§ 22 Arbetstagares skydd mot omplacering

mom. 1

Arbetsavtalet för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombud får inte hävas eller sägas upp på grund av deras uppgifter, och de får inte, om de inte ger sitt samtycke, omplaceras till en sådan uppgift där skötseln av samarbetsuppgifterna försvåras. Detsamma gäller dessutom omplacering till sådana uppgifter eller sådan ändring av uppgifterna där lönefaktorerna i det lönesystem som tillämpas är sämre än denna persons tidigare motsvarande lönefaktorer.

mom. 2

Vid överlåtelse av rörelse kvarstår ställningen för en huvudförtroendeman, förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige, om den rörelse som överlåtits eller en del av den behåller sin självständighet. Om den rörelse som överlåtits eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt till efterskydd enligt § 24 mom. 3 från det att mandatperioden upphört till följd av överlåtelsen av rörelsen.

§ 23 Arbetstagares anställningsskydd

mom. 1

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter får inte sägas upp av orsaker som beror på honom eller henne själv utan samtycke enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) av en majoritet av de personer som han eller hon företräder.

mom. 2

Om det blir nödvändigt att omplacera anställda i arbetsavtalsförhållande, ska man likaså sträva efter att sist omplacera en arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig.

mom. 3

Om anställda i arbetsavtalsförhållande vid ett ämbetsverk permitteras eller sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får en sådan åtgärd inte riktas mot en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig, utom i det fallet att man gemensamt

konstaterar att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som i övrigt lämpar sig för honom eller henne. Andra förtroendemän än huvudförtroendemän kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan erbjuda dem ett arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet eller som i övrigt lämpar sig för dem eller utbilda dem för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

mom. 4

Förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas eller anses hävda i strid med 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på den grunden att personen i fråga har brutit mot ordningsföreskrifterna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt och trots varningar har underlåtit att fullgöra förpliktelserna i arbetet.

mom. 5

Vid bedömningen av grunderna för hävande av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare.

§ 24 Kandidatskydd och efterskydd

mom. 1

Bestämmelserna i § 18–22 i detta avtal ska i tillämpliga delar iakttas även i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som huvudförtroendeman som fackavdelningen eller fackföreningen har ställt upp och om vars kandidatur fackavdelningen eller fackföreningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, och dessutom i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig om vars kandidatur arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan har fått ett skriftligt meddelande.

mom. 2

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandatperioden börjar för de kandidater som är uppställda i valet och upphör i fråga om andra än den som blir vald när valresultatet har fastställts.

mom. 3

Dessa bestämmelser ska även tillämpas i sex månader efter att en huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag har upphört.

§ 25 Ersättning till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i arbetsavtalsförhållande vid ogrundat upphävande av arbetsavtal

mom. 1

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid med dessa bestämmelser, ska arbetsgivaren betala honom eller henne lön för minst 10 och högst 30 månader i ersättning. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som en omständighet som ökar ersättningen ska beaktas att rättigheterna enligt dessa bestämmelser har kränkts.

mom. 2

Ersättning för permittering som är ogrundad enligt detta avtal bestäms enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

BILAGA 3

Avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning

§ 1 Allmänt

mom. 1

Med fackföreningsutbildning avses utbildning som personalorganisationerna ordnar för sin medlemskår och som anknyter till samarbetet mellan arbetsgivaren och organisationerna eller till förbättrandet av organisationernas verksamhetsbetingelser.

mom. 2

Fackföreningsutbildning som främjar det ovan nämnda samarbetet stöds ekonomiskt av arbetsgivaren på det sätt som närmare anges nedan.

► *Tillämpningsanvisning:*

Utöver den utbildning som organisationerna ordnar för att förbättra samarbetsförutsättningarna kan arbetsgivaren och organisationerna tillsammans planera och genomföra utbildning i samma syfte enligt ämbetsverkens egna behov. Den utbildning som planeras gemensamt kan genomföras antingen som personalutbildning eller genom att organisationerna och arbetsgivaren särskilt kommer överens om fördelningen av kostnaderna för varje enskild utbildning.

Ämbetsverkens personalutvecklingsplaner ska beakta det behov av utbildning som förtroendemän, arbetarskyddschefer, arbetarskyddsfullmäktige och personer som sköter samarbetsuppgifter har.

§ 2 Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt

mom. 1

Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är förtroendemannautbildning, arbetarskyddsutbildning, samarbetsutbildning och rationaliseringsutbildning.

mom. 2

Förtroendemannautbildningen ökar förtroendemannens kompetens vid skötseln av förtroendemannauppdrag och främjar således de mål som satts för förtroendemanna- verksamheten.

mom. 3

Arbetarskyddsutbildningen förbättrar det samarbete som förutsätts i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och i de avtal som ingåtts med stöd av den och främjar således de mål som satts för arbetarskyddsverksamheten.

mom. 4

Samarbetsutbildningen ökar förutsättningarna för samarbete mellan ämbetsverkens ledning och de anställda och främjar således det interna samarbetet vid ämbetsverken.

mom. 5

Rationaliseringsutbildningen ökar förutsättningarna för samarbete vid utveckling och rationalisering.

§ 3 Rätt att delta i fackföreningsutbildning och utbildningens maximala längd

mom. 1

De som sköter förtroendemanna-, arbetarskydds- och andra samarbetsuppgifter liksom deras ersättare samt ordföranden för en fackavdelning eller en fackförening kan delta i sådan fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt och som behövs med tanke på skötseln av dessa personers förtroendemanna- eller samarbetsuppgifter.

mom. 2

Utbildningen för den som sköter ett förtroendemannauppdrag kan vara sammanlagt högst 22 arbetsdagar per kalenderår och för den som sköter ett annat samarbetsuppdrag sammanlagt högst 11 arbetsdagar per kalenderår.

▶ *Tillämpningsanvisning:*

När beslut fattas om deltagande i utbildning, ska ämbetsverket beakta det utbildningsbehov som en persons samarbetsuppgifter medför. Utbildningsbehovet ska bedömas också i anslutning till utbildningens innehåll och uppgiften i fråga, och inte enbart utgående från personens formella ställning i samarbetsystemet.

Fackföreningsutbildningen kan även helt eller delvis utgöra nätundervisning.

Den som söker till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är skyldig att lämna arbetsgivaren programmet för utbildningen i fråga eller en annan redogörelse för de frågor som behandlas inom denna utbildning.

§ 4 Studieledighet

mom. 1

Tjänstemän och arbetstagare har rätt till studieledighet enligt lagen om studieledighet för sådan fackföreningsutbildning som avses i § 2 och som arbetsgivaren stöder ekonomiskt.

mom. 2

Vid beräkandet av den tid som använts till utbildning enligt lagen om studieledighet (273/1979) ska även fackföreningsutbildning som avses i § 9 beaktas.

mom. 3

Tjänstemän och arbetstagare kan en månad per kalenderår delta i ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning enligt § 2 utan att det minskar den studieledighetstid som beviljas enligt lagen om studieledighet.

► *Tillämpningsanvisning:*

För deltagande i fackföreningsutbildning ställs inga villkor beträffande hur länge anställningsförhållandet måste ha varat före utbildningen.

§ 5 Ansökan om studieledighet samt tjänstledighet

En tjänsteman ska ansöka om tjänstledighet och en arbetstagare om befrielse från arbetet för att få ledigt för studier. Ansökan ska göras minst två veckor innan utbildningen börjar om den varar högst fem dagar, och minst sex veckor innan utbildningen börjar om den varar en längre tid än fem dagar.

§ 6 Ekonomiska förmåner under studieledighet

mom. 1

För tiden för sådan tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt ska tjänstemannen eller arbetstagaren betalas lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal.

mom. 2

En tjänsteman eller arbetstagare har som ersättning för kostnader som utbildningen orsakar rätt till en kurspenning som uppgår till 55 euro per kursdag enligt undervisningsprogrammet, om kursen varar två dagar eller längre. För utbildning som varar en dag ska hälften av kurspenningens fulla belopp betalas. Kurspenningen kan också betalas direkt till den som ordnar utbildningen.

► *Tillämpningsanvisning:*

Grunden för betalning av kurspenning utgörs av det antal kursdagar som framgår av undervisningsprogrammen. Utöver kurspenning betalas inga andra kostnadsersättningar.

§ 7 Inräknande av fackföreningsutbildning i arbetstiden

Den tid som använts till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt ska räknas som arbetstid på det sätt som har överenskommit i arbetstidsbestämmelserna.

§ 8 Att skjuta upp studieledighet

mom. 1

Om beviljandet av studieledighet för fackföreningsutbildning enligt § 2 skulle orsaka avsevärda olägenheter för verksamheten vid ämbetsverket under den tid som ansökan avser, har arbetsgivaren rätt att skjuta upp studieledighetens begynnelsepunkt med högst sex månader eller, om det är fråga om en utbildning som återkommer mer sällan än med sex månaders intervaller, högst till dess att följande motsvarande utbildning ordnas.

mom. 2

En arbetsgivare som utnyttjar den ovan nämnda rätten att skjuta upp studieledigheten ska senast tio dagar före utbildningens början meddela huvudförtroendemannen eller en annan motsvarande förtroendeman och personen i fråga varför det inte är möjligt att bevilja studieledighet.

§ 9 Annan fackföreningsutbildning än sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt

När någon ansöker om tjänstledighet eller befrielse från arbetet utan lön för annan fackföreningsutbildning än sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, ska de tidsfrister för ansökan om utbildning som nämns i § 5 iakttas.

► *Tillämpningsanvisning:*

I avtalsbestämmelserna ingår ingen överenskommelse om att utbildning som förbättrar organisationernas verksamhetsbetingelser är sådan utbildning som berättigar till studieledighet med stöd av 5 § 2 mom. i lagen om studieledighet. Arbetsgivaren kan efter eget gottfinnande bevilja tjänstledighet eller befrielse

från arbetet för utbildningen i fråga. Också vid deltagande i denna utbildning ska samma tidsfrister iakttas som vid deltagande i utbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt. Tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för denna utbildning räknas dock med stöd av § 4 mom. 2 i avtalsbestämmelserna som tid som använts till utbildning som avses i lagen om studiestöd.

BILAGA 4

Avtalsbestämmelser om uppsägningskydd och permittering i fråga om arbetstagare

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

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

1. lagen om sjöarbetsavtal (756/2011)
2. lagen om grundläggande yrkesutbildning (630/1998).

► *Tillämpningsanvisning:*

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller i regel uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare, av skäl som beror på arbetstagaren.

Förutom de fall som uttryckligen nämns i § 1 gäller avtalet inte heller

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen,
2. Arbetsavtal för viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotiden med stöd av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen,
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen,
5. Sådan överlåtelse av rörelse som nämns i 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Tvister som gäller sådana ovan nämnda fall som inte omfattas av avtalet ska behandlas vid allmänna domstolar i enlighet med arbetsavtalslagen.

Utifrån detta avtal kan det undersökas om en uppsägning som verkstälts med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen faktiskt har orsakats av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person och om arbetsgivaren hade

haft tillräckliga orsaker att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i § 2 i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet har hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under prøvotiden ska procedurbestämmelserna i 9 kap. 1–2 och 4–5 § i arbetsavtalslagen tillämpas.

Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet ska emellertid också tillämpas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Arbetsavtal för viss tid

Enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Vid bedömning av kravet på grundad anledning bör dock de grunder som i lagen tidigare nämnts som exempel beaktas, nämligen arbetets art, vikariat, praktik eller en annan jämförbar omständighet eller någon annan anledning som är förknippad med ämbetsverkets verksamhet eller det arbete som ska utföras. Genom kravet på grundad anledning förhindras möjligheten att kringgå tvingande bestämmelser om anställningsskydd genom val av arbetsavtalets giltighetstid.

Om ett arbetsavtal eller på varandra följande arbetsavtal har ingåtts för viss tid utan grundad anledning, ska arbetsavtalen anses gälla tills vidare (1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen). En förutsättning för att upprepade gånger ingå arbetsavtal för viss tid är att det finns en grundad anledning för varje enskilt visstidsavtal som ingås. Situationer där en arbetsgivare erbjuder en vikarie ett nytt vikariat anses inte vara exempel på förbjudna på varandra följande visstidsavtal. Å andra sidan förutsätts det att arbetsgivaren med flera på varandra följande visstidsavtal inte försöker kringgå det skydd som är förknippat med avtal som gäller tills vidare.

Om uppgifterna är bestående, ska arbetsavtalet ingås så att det gäller tills vidare.

§ 2 Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen.

► *Tillämpningsanvisning:*

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person definieras.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår det en särskild uppräkningslista av grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

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

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

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

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

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

Innehållet i uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 § Uppsägningstider

mom. 1

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

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,

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

mom. 2

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

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

mom. 3

Genom arbetskollektivavtal för ämbetsverk och inrättningar kan man komma överens om uppsägningstider som avviker från dem som nämns ovan.

► Tillämpningsanvisning:

Fastställande av hur länge en anställning varat

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

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

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

Undantag från uppsägningstiden

I arbetskollektivavtalet för ett ämbetsverk kan det avtalas att uppsägningstiden för en uppsägning som sker på arbetstagarens initiativ är kortare eller längre än vad som sägs i avtalsbestämmelserna, om branschens specifika krav eller andra specifika omständigheter förutsätter det. Uppsägningstiden får dock inte vara längre än vid en uppsägning som sker på arbetsgivarens initiativ.

Beräkning av tider

När det gäller beräkningen av tider finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Det är praxis att reglerna för beräkning av tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas vid beräkningen av tider som har samband med anställningsförhållanden, t.ex. vid beräkningen av uppsägningstider. Vid beräkningen av tider ska därför följande regler iakttas, om inte något annat har avtalats:

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

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

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

Exempel 2. Om arbetsgivaren den 30 juli säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått utan avbrott mer än fyra men högst åtta år och vars uppsägningstid således är 2 månader, är den 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet. Om denna arbetstagare sägs upp den 31 juli, är den 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet eftersom det i september inte finns någon dag med ett ordningsnummer som motsvarar den dag då denna tid skulle löpa ut.

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

Uppsägningstidens gång och arbetsavtal för viss tid

I sådana fall då en arbetstagares arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och då arbete fortfarande har erbjudits efter utgången av uppsägningstiden, kan man med arbetstagaren ingå ett arbetsavtal för viss tid om utförandet av det återstående arbetet.

§ 4 Försummelse att iaktta uppsägningstid

mom. 1

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning betala arbetstagaren full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

mom. 2

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp på den slutlikvid som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen bestäms om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt.

mom. 3

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp som motsvarar lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

► *Tillämpningsanvisning:*

I sådana fall av förseelser som avses i denna avtalspunkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lönen ska då räknas i enlighet med de lönebestämmelser som gäller för sjukdomstid.

I detta sammanhang har man inte befattat sig med sådana fall då arbetstagaren måste vara utan arbete medan anställningsförhållandet varar. Då ska ämbetsverkens egna arbetskollektivavtalsbestämmelser eller praxis beträffande dem iakttas.

§ 5 Meddelande om uppsägning

mom. 1

Meddelande om uppsägning av ett arbetsavtal ska lämnas till arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller i elektronisk form. Meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det sändes.

mom. 2

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om han eller hon är ledig i minst två veckor för att jämna ut arbetstiden, ska en uppsägning som grundar sig på ett meddelande som sänts per brev eller i elektronisk form dock anses ha meddelats tidigast dagen efter utgången av semestern eller fritidsperioden.

§ 6 Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela arbetstagaren det datum då arbetsavtalet upphör och de för arbetsgivaren kända uppsägningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

§ 7 Tillämpningsområde

Utöver vad som sägs ovan ska bestämmelserna i detta kapitel iakttas vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren.

§ 8 Verkställande av uppsägning

Uppsägningen ska verkställas inom en skälig tid efter att grunden för uppsägningen har kommit till arbetsgivarens kännedom.

§ 9 Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till uppsägningen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

► *Tillämpningsanvisning:*

I § 9 i detta avtal avses med biträde t.ex. arbetstagarens förtroendemän eller en arbetskamrat.

§ 10 Domstolsbehandling

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

§ 11 Skiljeförfarande

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

§ 12 Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

§ 13 Ersättningens belopp

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

mom. 4

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

► *Tillämpningsanvisning:*

Avdraget av arbetslöshetsdagpenningens andel gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Det går att göra

ett mindre avdrag på ersättningen än vad som nämns ovan eller att helt och hållet låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

Om man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det även göras ett avdrag på den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

III PERMITTERING

§ 14 Permittering

mom. 1

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

mom. 2

En arbetstagare kan permitteras för viss tid eller tills vidare.

mom. 3

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om tiden för meddelande om permittering och om hur permitteringen genomförs, i de fall då det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

mom. 4

Om arbetstagaren har permitterats tills vidare, ska arbetsgivaren minst en vecka i förväg underrätta om att arbetet återupptas, om inte något annat har överenskommit.

mom. 5

Permittering hindrar inte arbetstagaren från att åta sig ett annat arbete för permitteringstiden. I 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om bibehållen bostadsförmån under permitteringstiden.

► *Tillämpningsanvisning:*

Med permittering avses att utförandet av arbetet och betalningen av lönen avbryts tills vidare eller för viss tid utan att anställningsförhållandet dock upphävs.

Avtalsbestämmelserna gäller inte grunderna för permittering, utan dessa bestäms enligt lagen. Permitteringstiden har inte begränsats genom avtalet.

§ 15 Förhandsinformation

mom. 1

Arbetsgivaren ska utifrån de uppgifter som finns att tillgå ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen och om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och längden. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Informationen ska ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. När informationen har getts och innan meddelande om permittering lämnas ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda om informationen.

mom. 2

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren ska ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller förtroendemannen med stöd av någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av.

§ 16 Meddelande om permittering

mom. 1

Arbetsgivaren ska personligen meddela arbetstagaren om permittering. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av den anmälningstid som anges i 1 och 2 stycket i § 14.

mom. 2

I meddelandet ska grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd nämnas.

mom. 3

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering. Av intyget ska åtminstone framgå orsaken till permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

mom. 4

Ingen skyldighet enligt 1 och 2 stycket i § 14 att meddela om permittering föreligger dock om arbetsgivaren inte är skyldig att betala arbetstagaren lön för hela permitteringsstiden på grund av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbete beror på omständigheter som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

► *Tillämpningsanvisning:*

Undantag från tiden för meddelande om permittering

TI de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet i enlighet med lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge något särskilt meddelande om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet nämns dessutom att meddelanden om permittering är onödiga i sådana fall då arbetsgivaren "inte är skyldig att betala arbetstagaren lön för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition om arbetsavtalslagen nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikten som exempel på sådan frånvaro från arbetet. Å andra sidan finns det inget hinder för att meddelande om permittering ges även i dessa fall. Om en arbetstagare medan permitteringen varar meddelar att han eller hon kommer att återvända till sitt arbete tidigare än väntat, dvs. redan innan permitteringen upphör, ska arbetsgivaren dock ge arbetstagaren ett meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan en arbetstagare permitteras antingen för en viss tid eller tills vidare medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör under permitteringen, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag eller avtalssenlig tid för meddelande om permittering. Ersättningen ska betalas per lönebetalningsperiod, om inte något annat avtalas.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal när permitteringen har varat minst 200 dagar utan avbrott, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden i enlighet med vad som bestäms i föregående stycke. Om inte något annat avtalas ska ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönebetalningsdag efter att arbetsavtalet upphört.

Förutsättningarna för att få avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag då anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om det uppkommer nytt arbete hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering, kan det innan permitteringen börjar meddelas att den återkallas. Då

upphör betydelsen av meddelandet om permittering, och senare permitteringar ska basera sig på nya meddelanden om permittering.

2. Senareläggning av permittering

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

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

3. Avbrytande av permittering

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

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

Permittering och förkortad arbetstid

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således ska avtalsbestämmelserna om förhandsinformation och tid för meddelande om permittering iakttas även vid övergång till förkortad arbetsvecka, om inte något annat avtalats.

I många arbetskollektivavtal för ämbetsverk finns det bestämmelser om ändring av arbetstidsschemat. I dessa fall är det i regel fråga om arbetstidsscheman inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen, och dessa fall kan inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Meddelande om att arbetet återupptas

Har arbetstagaren permitterats tills vidare, ska arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela den permitterade arbetstagaren detta, om inte något annat har avtalats. En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har då oberoende av avtalstiden rätt att säga upp det nya avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid. Ett meddelande enligt denna bestämmelse behöver inte ges när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Permittering hindrar enligt avtalet inte att arbetstagaren åtar sig ett annat arbete för permitteringstiden.

Om arbetstagaren har åtagit sig annat arbete för permitteringstiden efter meddelandet om permittering men före meddelandet om återkallande eller senareläggning av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta sådan eventuell skada som detta orsakar arbetsgivaren. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalsbestämmelserna ska 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen iakttas i fråga om bibehållen bostadsförmån under permitteringstiden. Enligt bestämmelsen i fråga har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som det finns godtagbara skäl till, såsom permittering. Arbetsgivaren har emellertid rätt att ta ut vederlag av arbetstagaren för användningen av lägenheten tidigast från ingången av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som med stöd av lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 17 Ordning i vilken arbetskraften minskas

mom. 1

I samband med uppsägning och permittering som har skett av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren ska om möjligt den regeln iakttas att man sist säger upp eller permitterar yrkesmän som är viktiga för företagets verksamhet och arbetstagare som

förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare, och att även anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt beaktas vid sidan av denna regel.

mom. 2

I tvister som gäller i vilken ordning arbetskraften ska minskas ska man iaktta de tider som anges i § 10 för när talan ska väckas.

► *Tillämpningsanvisning:*

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

§ 18 Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemän och arbetskraftsmyndigheter

Vid minskning av arbetskraften och permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska förtroendemannen underrättas. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, om inte arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

§ 19 Återanställning

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i samband med saneringsförfarande och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren utförde.

§ 20 Påföljdssystem

mom. 1

Utöver vad som anges i 4 stycket i § 13 i detta avtal kan en arbetsgivare inte heller dömas att utöver de ersättningar som avses i avtalet betala plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) till den del det är fråga om brott mot skyldigheter som baserar sig på

kollektivavtal men som i och för sig är samma skyldigheter för vilka en ersättning i överensstämmelse med avtalet har fastställts.

mom. 2

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

mom. 3

I övrigt ska tidigare praxis följas i fråga om påföljdssystemet.

BILAGA 5

Avtalsbestämmelser om partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare

Bilaga 5 har upphävts och bestämmelserna om partiell sjukledighet har flyttats till 20 §.

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

§ 1 Tillämpningsområde

mom. 1

Dessa bestämmelser tillämpas på legitimerade läkare vid statliga sjukhus och på läkare vid försvarsmaktens truppförband, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

mom. 2

Detta avtal tillämpas också på militärtandläkare samt på läkare och militärtandläkare i deltidarbete, enligt vad som särskilt har avtalat i fråga om respektive bestämmelse.

► *Anmärkning:*

Om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsmakten föreskrivs i lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970). Arbetstidslagen tillämpas inte på läkare inom försvarsmakten eller på militärtandläkare.

§ 2 Ordinarie arbetstid (grundarbetstid)

Den ordinarie arbetstiden för läkare och militärtandläkare är 37 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas på så sätt att den enligt ett på förhand uppgjort utjämningschema inom två eller tre veckor utjämnas till i genomsnitt 37 timmar per vecka. Av särskilda skäl kan utjämningsperioden också vara längre, dock högst ett år.

§ 3 Hur söckenhelger och vissa andra dagar påverkar arbetstiden

mom. 1

Under de arbetsveckor eller arbetsperioder då långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag eller midsommarafton ingår samt under de arbetsveckor eller arbetsperioder då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen eller annandag jul infaller på en annan dag än en lördag eller söndag, är den ordinarie arbetstiden per arbetsvecka eller arbetsperiod för läkare och militärtandläkare 7 timmar 24 minuter kortare eller, om det under samma arbetsvecka eller arbetsperiod infaller två eller flera

ovan avsedda dagar, ovannämnda antal timmar kortare för var och en av dessa dagar. Kristi himmelfärdsdag som infaller på första maj förkortar likväl inte arbetstiden.

mom. 2

Arbetstiden för deltidanställda läkare eller deltidanställda militär-tandläkare som arbetar under dessa arbetsveckor eller arbetsperioder förkortas i motsvarande grad som arbetstiden för heltidanställda.

mom. 3

Denna bestämmelse tillämpas inte om anställningsförhållandet inte varar en hel arbetsvecka eller arbetsperiod.

§ 4 Den ordinarie arbetstiden under en avbruten arbetsvecka eller arbetsperiod

mom. 1

Om en läkares eller militärtandläkares arbetsvecka eller arbetsperiod avbryts på grund av semester, tjänstledighet, deltagande i kurser eller jourledighet eller på grund av att tjänsteförhållandet börjar eller slutar mitt i veckan och avbrottet inte var känt när arbetsskiftförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med det timantal som har antecknats i arbetsskiftförteckningen för avbrottsdagarna.

mom. 2

Var avbrottet känt när arbetsskiftförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar för den första avbrottsdagen i veckan och med 7 timmar 30 minuter för de följande avbrottsdagarna, om läkares eller militärtandläkares ordinarie arbetstid i regel fördelar sig på fem arbetsdagar i veckan, förutsatt att avbrottsdagen annars hade varit en arbetsdag.

4 a § Årligt arrangemang som ersätter de gamla när arbetstidsförlängning tas bort

mom. 1

Arbetsgivaren får utan överenskommelse med den berörda läkaren eller militärtandläkaren låta läkaren eller militärtandläkaren ha en veckoarbetstid på 41 timmar och 40 minuter. Den ordinarie arbetstiden per dygn under dessa veckor fastställs genom att den ordinarie arbetstidens längd för alla arbetsdagar är 8 timmar och 20 minuter. Även de avbrottsdagar som avses i 4 § är 8 timmar 20 minuter under dessa veckor.

mom. 2

Man kan låta läkaren eller militärtandläkaren ha förlängd arbetstid i högst fyra veckor per kalenderår. Arbetsgivaren beslutar om de kalenderveckor då läkaren eller militärtandläkaren ska arbeta enligt ovannämnda förlängda arbetstid. Man ska meddela läkaren eller militärtandläkaren om detta senast tre veckor innan en kalendervecka eller kalenderveckor med förlängd arbetstid börjar.

mom. 3

Vid förlängd arbetstid betalas månadslönen förhöjd enligt förhållandet mellan den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 4 § och den förlängda arbetstiden för ovannämnda arbetsveckor. Förhöjd månadslön betalas dock inte ut för veckor under en period då läkaren eller militärtandläkaren har varit frånvarande från arbetet under alla arbetsdagar under veckan på grund av semester eller annan ledighet. Vid förlängd arbetstid beräknas den enkla timlönen utifrån den berörda läkarens eller militärtandläkarens månadslön för arbetstid utan förlängning och den divisor som gäller denna lön. Även läkarens eller militärtandläkarens semesterpenning fastställs utifrån månadslönen för arbetstid utan förlängning.

§ 5 Veckovila

mom. 1

Läkare ges en vilotid 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. Veckovilan kan ordnas att vara i genomsnitt 35 timmar under en period på 14 dygn. Vilotiden ska dock vara minst 24 timmar per vecka.

mom. 2

En läkare kan beordras att ha jour eller kallas till arbete under sin veckovila eller på en annan ledig dag, om sjukhusets jour inte annars kan anordnas adekvat eller när det handlar om nödarbete eller andra tvingande skäl. För andra läkare än de som omfattas av arbetstidslagen kan bestämmelserna om fritid dessutom frångås 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.

► *Tillämpningsanvisning:*

Läkarnas arbete ordnas i princip enligt en fem dagars arbetsvecka, när detta konstateras vara möjligt att kombinera med bevarad patientsäkerhet och en effektiv verksamhet vid inrättningen. Arbetsskiften planeras på så sätt att man strävar efter att ge läkarna två lediga dagar efter varandra under veckan.

► *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 berörda parts samtycke även ersättas med enkel timlön utan förhöjning.

§ 6 Dagliga vilotider (måltidsraster)

Läkare och militärtandläkare skall ges en måltidsrast på minst en halvtimme eller, om de så önskar, en möjlighet att inta en måltid på 15–20 minuter på arbetsplatsen under arbetstid, så att arrangemangen inte utgör ett hinder för arbetets gång eller de tjänster som utförs.

► *Tillämpningsanvisning:*

Den dagliga vilotiden räknas inte in i arbetstiden, om läkaren eller militärtandläkaren under denna tid är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen.

§ 7 Grundersättningar för jour

mom. 1

För sådan jour utanför den ordinarie arbetstiden som sker på order av arbetsgivaren betalas läkare följande grundersättningar för jour:

mom. 2

Grundersättningar för fri jour

För varje jourtimme med fri jour (telefonjour) betalas en procentuell grundersättning enligt ersättningstabellen, räknad utifrån den jourhavande läkarens oförhöjda timlön, som fås genom att läkarens fasta lön per månad divideras med 160.

Tidpunkt	Ersättningsprocent 1.3.2003
Vardag	20
Veckoslut	28

► *Tillämpningsanvisning:*

Med jour avses att en läkare på order av arbetsgivaren vistas på någon annan plats än arbetsplatsen (fri jour), redo att vid behov arbeta utom sin ordinarie arbetstid. Med fast lön avses lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Ersättning för veckoslutsjour betalas för tiden från fredag eller vardag före söckenhelg, julafton och midsommarafton kl. 18.00 till måndag eller nästa vardag kl. 8.00.

§ 8 Förhöjd grundersättning

mom. 1

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.

mom. 2

Vid fastställandet av gränsen för förhöjd jourersättning beaktas som reducerande faktorer semesterar och tjänstledigheter samt det faktum att läkarens tjänsteförhållande inte har fortgått ett helt kvartal.

§ 9 Arbetad tid under jour

När en läkare under juren måste arbeta aktivt på sjukhuset, betalas för varje timme som använts till arbete en oförhöjd timlön som räknas ut genom att läkarens fasta lön per månad divideras med 160. Den arbetade tid som skall ersättas bestäms på följande sätt:

1. En hel arbetad timme räknas som en hel timme, och en knapp timme räknas som en halvtimme.
2. Till början och slutet på den faktiska arbetade tiden för den som har telefonjour på ett sjukhus fogas 15 minuter.
3. Antalet timmar i söndagsarbete ökas med 25 procent. Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndagar och kyrkliga hög- tider samt på självständighetsdagen och första maj. Som söndagsarbete räknas också de arbetstimmar som kl. 18.00–24.00 utförs på lördagar samt dagen före kyrkliga hög- tider, självständighetsdagen och första maj.
4. Om en läkares arbetade tid enligt punkterna 1 och 2 i denna paragraf under en kalendermånad överstiger 20 timmar, ökas den faktiska arbetade tiden enligt punkterna 1 och 2 med 40 procent för de timmar som överstiger 20,

och om den arbetade tiden överstiger 40 timmar ökas den faktiska arbetade tiden med 60 procent för de timmar som överstiger 40 timmar.

5. Nattarbete under juren omvandlas till arbetad tid genom att grundtiden enligt punkterna 1 och 2 i denna paragraf utökas med ett separat lika långt tidstillägg, dock så att ett separat arbetspass som är kortare än en timme för tidstilläggets del räknas som 45 minuter. Det separata tidstillägget ökas inte utifrån punkterna 3 och 4, och det beaktas inte heller när den arbetade tiden enligt punkt 4 räknas ut.
6. Med nattarbete avses arbete som utförs mellan kl. 21.00 och 6.00, och med det jämsätts arbete som fortsätter omedelbart efter kl. 6.00, dock inte längre än till kl. 9.00.
7. För söndagsarbete enligt punkt 3 i denna paragraf betalas läkare dessutom en separat penningersättning på 75 procent, som räknas ut på basis av den förhöjda timlönen.

§ 10 Telefonkonsultation

mom. 1

För telefonkonsultationer under en läkares jour betalas läkaren för varje telefonkonsultation en penningersättning som räknas ut genom att läkares fasta lön per månad divideras med 640. Ersättningen för telefonkonsultationer mellan kl. 23.00 och 6.00 betalas till dubbelt belopp, förutsatt att läkaren inte under samma timme har arbetad tid eller fler telefonkonsultationer än denna ena för vilken ersättning betalas.

mom. 2

Med telefonkonsultation enligt föregående moment avses en telefonöverläggning som gäller vården av en patient och som förs mellan den jourhavande läkaren och

1. en annan jourhavande läkare vid samma sjukhus eller inrättning,
2. en jourhavande läkare vid ett annat sjukhus eller en hälsocentral,
3. den överskötare, avdelningskötare eller övriga person inom vårdpersonalen vid samma sjukhus eller inrättning som då läkaren inte är på plats närmast är ansvarig för vården av patienterna.

mom. 3

Ersättning betalas inte om läkaren enbart kallas till sjukhuset eller inrättningen eller om läkaren, efter att eventuellt ha gett temporära vårdföreskrifter, med anledning av telefonsamtalet beger sig till sjukhuset eller inrättningen.

§ 11 Ersättning i ledig tid för arbetad tid och telefonkonsultationer

mom. 1

Läkarna betalas ersättning i pengar för arbetad tid eller telefonkonsultationer enligt § 9 och 10. En läkare som så önskar får likvärd ersättning i ledig tid som motsvarar den omvandlade arbetade tid som avses i § 9 eller ersättning i ledig tid för telefonkonsultationer enligt § 10 mom. 1 utom i de fall då bristen på läkare kunde medföra tydliga nackdelar för verksamheten vid sjukhuset.

mom. 2

Ersättningen för arbetad tid omvandlas till ledig tid genom att penningersättningen för den arbetade tiden divideras med den oförhöjda timlönen enligt den fasta lönen, varvid kvoten anger antalet timmar för den lediga tiden. Grundersättningarna beaktas inte när ersättningen i ledig tid räknas ut.

mom. 3

Telefonkonsultationer omvandlas till ersättning i ledig tid genom att en telefonkonsultation räknas som 15 minuter arbetad tid.

mom. 4

Ersättning i ledig tid skall ges i den tjänst där jourtjänstgöringen har utförts eller i en annan tjänst i samma löneklass vid sjukhuset. Från läkarens fasta månadslön dras av ett belopp som motsvarar ersättningen i ledig tid under den månad ersättningen ges eller under den följande månaden. Beloppet fås genom att antalet timmar som ersätts i ledig tid multipliceras med den oförhöjda timlönen enligt den fasta lönen.

mom. 5

När ersättning ges i ledig tid enligt denna paragraf, motsvarar en veckas ledighet 37 timmar omvandlad arbetad tid, dock med de undantag som under veckor med söckenhelger följer av § 3. Om ledighet ges i en kortare period än en vecka, fördelas arbetstiden på de olika arbetsdagarna med iakttagande i tillämpliga delar av § 4 eller något annat ändamålsenligt arrangemang.

1.4 Arbetstid

1 STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDER

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

§ 1 Tillämpningsområde och arbetstidsformer

mom. 1

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

- a) arbete vid ämbetsverk, det vill säga de arbetstidsformer som avses i förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk (332/1994) och motsvarande arbetstidsformer på andra ämbetsverk,
- b) veckoarbete, det vill säga annat arbete än arbete på ämbetsverk enligt 5 § i arbetstidslagen,
- c) periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen.

mom. 2

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

mom. 3

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

► *Tillämpningsanvisning:*

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

Avtalsbestämmelserna om arbete vid ämbetsverk tillämpas på de ämbetsverk som omfattas av förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk. Till dem som utför arbete vid ämbetsverk räknas emellertid inte till exempel domare och föredragande vid domstolar, utmätningsmän och stämningsmän och inte heller andra

personalgrupper som inte omfattas av arbetstidsregleringen eller som på arbetsgivarens förordnande iakttar en arbetstid som avviker från det ovan nämnda.

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

► *Anmärkning:*

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

§ 2 Tillämpning av vissa bestämmelser om arbetstid

mom. 1

För dem som omfattas av arbetstidslagen tillämpas utöver dessa bestämmelser även följande bestämmelser i lag som man inte har avtalat något annat om här eller i något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal: 4 § (beredskap), 6 § 1 mom. (skiftarbete), 7 § 1 mom. punkt 1–8 (förteckning över periodarbetsbranscher), 8 § (nattarbete), 9 § (motorfordonsförarens arbetstid per dygn), 13 § (utökad flexitid), 14 § (arbetstidsbank), 15 § (förkortad arbetstid), 17 § (arbetstagarens samtycke), 18 § (maximiantalet arbetstimmar, fr.o.m. 1.1.2021), 19 § (nödarbete), 21 § (givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet), 22 § (arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod, exkl. flexitid), sista meningen i 1 mom. och 3 mom. i 24 § (dagliga raster), 25 § (dygnsvila), 26 § (motorfordonsförarens dygnsvila), 28 § (avvikelse från bestämmelserna om veckovila), 29 § (utjämningschema för arbetstiden), 30 § (arbets-skiftsförteckning), 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).

mom. 2

Dessutom ska bestämmelserna i förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk tillämpas, om de inte står i strid med dessa bestämmelser.

mom. 3

Denna paragraf är en till sin karaktär informativ hänvisning.

► *Anmärkning:*

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

2. TID SOM RÄKNAS IN I ARBETSTIDEN OCH ORDINARIE ARBETSTID

§ 3 Tid som räknas in i arbetstiden

mom. 1

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

mom. 2

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.

mom. 3

Som arbetstid betraktas dessutom tid som går till

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

fritid deltar i lagenligt samarbetsförfarande eller -förhandling eller ett möte i anslutning till förhandlingar eller deltar i en arbetsgrupp eller andra arbetsuppgifter som överenskommit med arbetsgivaren.

► *Tillämpningsanvisning:*

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

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

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

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

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

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

Arbetsgivaren ska ordna med befrielse från arbetet, 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) uppbud till värnplikt,
- c) inträdesprov till kurser som anordnas av ämbetsverket,
- d) hörande av svarande eller i andra polisförhör eller domstol som vittne eller målsägande än det som avses i 3 § 3 mom. punkt b.

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

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

Om en tjänsteman eller en arbetstagare har flextid ska man i första hand använda flextiden till ovan nämnda frånvarotillfällen som inte räknas som arbetstid och som man kan arbeta igen. Om det inte är möjligt kan parten med arbetsgivarens tillstånd även vara frånvarande från arbetet på andra tider. Vid flexibel arbetstid kan de ackumulerade arbetstimarna 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

mom. 1

Ordinarie arbetstid är

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

mom. 2

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

► *Tillämpningsanvisning:*

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

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

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

§ 5 Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

mom. 1

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 15 minuter samt vid vecko- och periodarbete med 8 timmar enligt antalet timmar i 4 eller 6 §.

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

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

mom. 5

Midsommardagen och alla helgons dag förkortar inte arbetstiden.

► Tillämpningsanvisning:

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

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

► *Anmärkning:*

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

3. ARBETSTIDSARRANGEMANG

§ 6 Arrangemang för ordinarie arbetstid

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

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

mom. 5

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

mom. 6

Vid fältarbete gäller under fältarbetstiden, i fråga om den ordinarie arbetstiden för arbete vid ämbetsverk, det som särskilt bestämts eller avtalats.

§ 6 a Vissa flexibla arbetstidsarrangemang

mom. 1

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

a) Förlängd arbetstid

Vid arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete kan man komma överens om en längre ordinarie arbetstid per dygn och vecka än vad som anges i § 4. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan då vara högst 40 timmar. Den ordinarie arbetstiden per dygn avtalas så att den sammanlagda arbetstiden under en vecka motsvarar den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka. Vid förlängd arbetstid betalas månadslönen förhöjd enligt förhållandet mellan den ordinarie arbetstiden per vecka enligt § 4 och den avtalade arbetstiden per vecka.

Vid förlängd arbetstid är den övertid som enligt § 16 i avtalet ersätts vid arbete på ämbetsverk för en tjänsteman eller arbetstagare som avses i 13 § 7 timmar och 39 minuter per dygn och 38 timmar och 15 minuter i veckan 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.

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

b) Individuell arbetstid

I uppgifter som huvudsakligen utförs någon annanstans än på det egentliga tjänstestället eller den egentliga arbetsplatsen eller där det annars är

lämpligt med hänsyn till uppgifternas speciella karaktär, kan individuell arbetstid tas i bruk för en tjänsteman eller arbetstagare som avses i § 18. Då kan individuell arbetstid också tas i bruk för tjänstemän eller arbetstagare som avses i § 13 och som arbetar i motsvarande uppgifter.

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

c) Komprimerad arbetstid

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

mom. 2

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

▶ *Tillämpningsanvisning:*

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

Arrangemangens funktionsduglighet och resultat och deras eventuella inverkan på arbetshälsan och möjligheterna att orka i arbetet ska fortlöpande följas upp och regelbundet granskas av arbetsgivaren och berörda parter, minst en gång i halvåret.

När ett tidsbundet arrangemang upphör, ska ovannämnda aspekter granskas på motsvarande sätt innan ett eventuellt nytt avtal ingås. Ett arrangemang som avses i § 6 a punkt a får inte införas genast i början av ett anställningsförhållande, och arbetstiden kan förlängas sammanlagt för högst 12 månader i sänder genom ett sådant arrangemang.

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

Vid sådan individuell arbetstid som avses i § 6 a punkt b följer och övervakar arbetsgivaren inte hur den tid som används till arbetet disponeras, och personen i fråga ser själv till att arbetstiden jämnas ut. Därför finns det inte några grunder för att mertids- eller övertidsarbete ska uppkomma eller ersättas. Om antalet arbetsuppgifter på förordnande av en chef emellertid ändras så att de konstateras kräva överskridningar av den ordinarie arbetstiden, ska arrangemanget med individuell arbetstid avslutas eller tillfälligt avbrytas.

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

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

► *Anmärkning:*

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

§ 7 System med arbetstidsbanker för fördelning av den ordinarie arbetstiden

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

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

mom. 5

Om en tjänsteman eller arbetstagare vill utträda ur systemet med arbetstidsbank vid någon annan tidpunkt än när anställningsförhållandet upphör, eller om ämbetsverkets system med arbetstidsbank läggs ner, ska meddelande om detta ges minst sex månader innan tillämpningen upphör. Under denna period överförs inte längre några timmar till arbetstidsbanken, och tidigare överförda timmar ska i första hand ges i form av ledighet.

Detta gäller dock inte tidsbundna försök som avses i mom. 2. Om man inte kan bevilja ledighet i ovan nämnda eller andra situationer, ersätts de timmar som finns i arbetstidsbanken i pengar genom att enkel timlön betalas för varje timme.

mom. 6

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

► *Tillämpningsanvisning:*

Arbetstiden för tjänstemän och arbetstagare som hör till systemet med arbetstidsbank ska fördelas med beaktande av de behov som gäller verksamheten och organisering av arbetet. Fördelningen görs så att man till banken överför de arbetstimmar som utförts enligt chefens förordnande och som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt § 4. Dessa timmar är inte mertids- eller övertidsarbete som ska ersättas. Timmar som överförts till arbetstidsbanken jämnas ut så att de senare kan tas ut som motsvarande ledighet utan förlängning.

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

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

Arbetsgivaren och en förtroendeman som företräder personalen eller någon annan företrädare som personalen har valt ska på lokal nivå föra förhandlingar och ingå avtal om införandet av ett system med arbetstidsbank och om detaljerna i systemet. De detaljer i systemet som ska avtalas på lokal nivå gäller hur ledigheter kan hållas, hur många lediga dagar som får hållas på en gång och hur lediga dagar kan kopplas till andra ledigheter, samt ytterligare behovet av att fastställa gränser för

insamlings- och utjämningsperioderna och antalet timmar i arbetstidsbanken. Om förhandlingarna inte leder till ett lokalt avtal, kan en arbetstidsbank genom ämbetsverkets beslut tas i bruk på försök för högst 12 månader under avtalsperioden. I försöket ska de ståndpunkter som parterna har fört fram i förhandlingarna beaktas. Dessutom ska ett godtagbart system eftersträvas så att tjänstemännen och arbetstagarna kan ansluta sig till det. Protokoll ska föras över förhandlingarna och resultaten av dem, och arbetsgivaren ska fatta ett skriftligt beslut om försöket med arbetstidsbank. Om det vid ett ämbetsverk redan finns system med arbetstidsbanker ska de inte läggas ner på grund av försöket med arbetstidsbank. Arbetstiden jämnas ut under den tid försöket pågår.

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

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

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

§ 7 a System med tidsbank som bygger på arbetstidsersättningar

mom. 1

Genom att utvidga en arbetstidsbank som avses i § 7, eller i stället för en sådan, kan man vid ett ämbetsverk komma överens om en arbetstidsbank till vilken det går att överföra nedan nämnda timmar eller ersättningar (eller en del av dem) som omvandlats till tid. Då ska man samtidigt komma överens om gränsen för antalet timmar och ersättningar som kan överföras. När man vid ämbetsverket överväger att införa en sådan arbetstidsbank

och grunderna för överföring av timmar och det maximala antalet timmar som kan överföras, ska de gränser för möjligheten att ta ut ledighet från arbetstidsbanken som ämbetsverkets verksamhet och personalsituation eventuellt sätter beaktas. Vid övervägandet kan även personalens arbetstidsönskemål beaktas.

mom. 2

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

mom. 3

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.

mom. 4

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

mom. 5

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

mom. 6

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

tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att få meddelande om tidpunkten för ledigheten minst två veckor innan den börjar.

mom. 7

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

mom. 8

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

► *Tillämpningsanvisning:*

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

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

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

arbetstidsbank läggs ner. Det lokala avtalet om en arbetstidsbank ska ingås skriftligen och parterna ska underteckna det. Införande av systemet med arbetstidsbank kräver inte att preciserande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal ingås.

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

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

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

§ 8 Arbetstid vid deltidarbete

Arbetstiden vid deltidarbete kan arrangeras på så sätt att den utgör den genomsnittliga arbetstiden under den utjämningsperiod som överenskommits.

► *Tillämpningsanvisning:*

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

§ 9 Arbetskift och arbetskiftsförteckning i vecko- och periodarbete

mom. 1

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

mom. 2

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

► Tillämpningsanvisning:

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

Ett arbetsskift får inte omotiverat delas upp i flera delar. I synnerhet ska onödig uppdelning av nattskift undvikas.

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

En fastställd arbetsskiftförteckning ska iakttas, om det inte finns grundad anledning att avvika från den. Tjänstemän i periodarbete får åläggas att arbeta in arbetstimmar som på grund av sjukdom, semester eller någon annan godtagbar orsak inte blivit fyllda enligt de relativa arbetstimnormerna endast om det finns grundad anledning till det med tanke på verksamheten. Arbetsskiftförteckningen kan också ändras på önskemål av tjänstemannen eller den anställda, om ändringen överenskommes med arbetsgivaren.

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

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

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

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

§ 10 Byte av dygn och vecka

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

► *Anmärkning:*

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

4. VILOTIDER

§ 11 Daglig rast

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

Vid vecko- och periodarbete ska arbetstagaren dessutom ges två 12 minuter långa raster, som medräknas i arbetstiden, eller vid treskiftsarbete alternativt möjlighet till vila. När en ovan nämnd arbetstagare har ålagts övertidsarbete ska han eller hon omedelbart efter

den ordinarie arbetstidens slut ges en 15 minuter lång paus, som medräknas i arbetstiden, samt möjlighet till måltider med lämpliga intervall om minst 4 timmar.

§ 12 Veckovila för dem som omfattas av arbetstidslagen

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

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

► Anmärkning:

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

5. ERSÄTTNINGAR

§ 13 Ersättningar till anställda vid ämbetsverk

mom. 1

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

mom. 2

Till dem som utför fältarbete på fältarbetstid betalas inga ersättningar enligt bestämmelserna ovan.

► Tillämpningsanvisning:

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

§ 14 Mertids- och övertidsarbete

mom. 1

Mertidsarbete är arbete som utförts på chefens order 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.

mom. 2

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

mom. 3

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

► *Tillämpningsanvisning:*

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

§ 15 Mertidersättning

mom. 1

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

mom. 2

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

► *Anmärkning:*

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

§ 16 Övertidersättningar

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

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

mom. 5

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

mom. 6

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

▶ *Tillämpningsanvisning:*

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

▶ *Anmärkning:*

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

§ 17 Fastställande av mertids- och övertidsersättning för avbruten arbetsperiod eller arbetsvecka

mom. 1

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

tjänsteförhållandet inte varar minst en hel arbetsperiod tillämpas inte tabellerna över de relativa arbetstimnormerna.

mom. 2

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

mom. 3

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

► Tillämpningsanvisning:

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

Kalkyldagar är, utöver arbetsdagar, bland annat dygn som gått åt till utbildning som förordnats av arbetsgivaren och fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, dygn som vid tjänste- eller kommanderingsresa gått åt till egentlig resande om tjänstemannen samtidigt har varit tvungen att sköta sina tjänsteuppdrag, veckovilodagar, lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen samt dagen för olycksfall i arbetet eller insjuknande, om tjänstemannen redan har inlett sitt arbete fastän han eller hon på grund av dem blir tvungen att utebli från arbetet eller beviljas tjänstledighet på grund av sjukdom.

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

Avbrottsdagar inkluderas inte i beräkningen av arbetstiden. Sådana avbrottsdagar är bl.a. semesterdagar samt under semestern infallande lördagar, söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdag, midsommarafton och första maj. Om semester har beviljats så att den omfattar en kalenderveckas alla vardagar enligt semesteravtalet, är också ovan nämnda dagar som är lediga den aktuella veckan avbrottsdagar. Också tjänstledighetsdagar och det dygn som bara gått åt till egentlig resande på

en tjänste- eller kommenderingsresa är avbrottsdagar. Utbytesledighetsdagar är avbrottsdagar. Om alla dagar i en kalendervecka, från måndag till fredag, har bytts mot ledighet, är också den lediga lördagen avbrottsdag. Detsamma gäller lediga söndagar. Också kyrkliga helgdagar, självständighetsdag, midsommarafton och första maj samt lördagar och söndagar som ingår i en utbytesledighet är avbrottsdagar. Även i föregående mening nämnda lediga dagar som ingår i en annan sju dygn lång utbytesledighetsperiod utan avbrott och som inleds och avslutas med en utbytesledighetsdag är avbrottsdagar.

Med ett överraskande avbrott på grund av tjänstemannens sjukdom avses en situation där tjänstemannen överraskande insjuknar under arbetsperioden på grund av en plötslig och oförutsedd sjukdom, olycksfall eller olycksfall i arbetet.

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

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

Tabell 1 och 2 över de relativa arbetstimmormerna för tjänstemän i periodarbete (§ 17 mom. 1)

Tabell 1. Trösklar för övertids- och mertidsersättningar vid en avbruten arbetsperiod som eventuellt inbegriper en eller flera i § 5 mom. 1 eller 2 nämnda andra dagar än nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen. Situationer där tröskeln för övertidsersättning vid en oavbruten arbetsperiod är 114 timmar 45 minuter (§ 14 mom. 2 och § 16 mom. 4) samt tröskeln för mertidsersättning är 106 timmar 45 minuter (en ovan nämnd dag), 98 timmar 45 minuter (två ovan nämnda dagar), 90 timmar 45 minuter (tre ovan nämnda dagar), eller 82 timmar 45 minuter (fyra ovan nämnda dagar) (§ 14 mom. 1).

I Antal kalkyl- dagar	Relativa arbetstimmormer, efter vilkas överskridning den tid som berättigar till övertidsersättning beräknas		Relativa arbetstimmormer, efter vilkas överskridning den tid som berättigar till mertidsersättning beräknas			
	II 114 tim. 45 min tröskel för 50 % övertids- ersättning	III 132 tim. 45 min tröskel för 100 % övertids- ersättning	IV 106 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning	V 98 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning	VI 90 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning	VII 82 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning
1	5 tim. 28 min	6 tim. 19 min	5 tim. 05 min	4 tim. 42 min	4 tim. 19 min	3 tim. 56 min
2	10 tim. 56 min	12 tim. 39 min	10 tim. 10 min	9 tim. 24 min	8 tim. 39 min	7 tim. 53 min
3	16 tim. 24 min	18 tim. 58 min	15 tim. 15 min	14 tim. 6 min	12 tim. 58 min	11 tim. 49 min
4	21 tim. 51 min	25 tim. 17 min	20 tim. 20 min	18 tim. 49 min	17 tim. 17 min	15 tim. 46 min
5	27 tim. 19 min	31 tim. 36 min	25 tim. 25 min	23 tim. 31 min	21 tim. 36 min	19 tim. 42 min
6	32 tim. 47 min	37 tim. 56 min	30 tim. 30 min	28 tim. 13 min	25 tim. 56 min	23 tim. 39 min
7	38 tim. 15 min	44 tim. 15 min	35 tim. 35 min	32 tim. 55 min	30 tim. 15 min	27 tim. 35 min
8	43 tim. 43 min	50 tim. 34 min	40 tim. 40 min	37 tim. 37 min	34 tim. 34 min	31 tim. 31 min
9	49 tim. 11 min	56 tim. 54 min	45 tim. 45 min	42 tim. 19 min	38 tim. 54 min	35 tim. 28 min
10	54 tim. 39 min	63 tim. 13 min	50 tim. 50 min	47 tim. 1 min	43 tim. 13 min	39 tim. 24 min
11	60 tim. 6 min	69 tim. 32 min	55 tim. 55 min	51 tim. 44 min	47 tim. 32 min	43 tim. 21 min
12	65 tim. 34 min	75 tim. 51 min	61 tim. 0 min	56 tim. 26 min	51 tim. 51 min	47 tim. 17 min
13	71 tim. 2 min	82 tim. 11 min	66 tim. 5 min	61 tim. 8 min	56 tim. 11 min	51 tim. 14 min
14	76 tim. 30 min	88 tim. 30 min	71 tim. 10 min	65 tim. 50 min	60 tim. 30 min	55 tim. 10 min
15	81 tim. 58 min	94 tim. 49 min	76 tim. 15 min	70 tim. 32 min	64 tim. 49 min	59 tim. 6 min
16	87 tim. 26 min	101 tim. 9 min	81 tim. 20 min	75 tim. 14 min	69 tim. 9 min	63 tim. 3 min
17	92 tim. 54 min	107 tim. 28 min	86 tim. 25 min	79 tim. 56 min	73 tim. 28 min	66 tim. 59 min
18	98 tim. 21 min	113 tim. 47 min	91 tim. 30 min	84 tim. 39 min	77 tim. 47 min	70 tim. 56 min
19	103 tim. 49 min	120 tim. 6 min	96 tim. 35 min	89 tim. 21 min	82 tim. 6 min	74 tim. 52 min
20	109 tim. 17 min	126 tim. 26 min	101 tim. 40 min	94 tim. 3 min	86 tim. 26 min	78 tim. 49 min
21	114 tim. 45 min	132 tim. 45 min	106 tim. 45 min	98 tim. 45 min	90 tim. 45 min	82 tim. 45 min

Tabell 1 och 2 över de relativa arbetstimmormerna för tjänstemän i periodarbete (§ 17 mom. 1)

Tabell 2. Trösklar för övertids- och mertidsersättningar vid en avbruten arbetsperiod som eventuellt inbegriper nyårsdag, första maj eller självständighetsdag samt eventuellt en eller flera andra i § 5 mom. 1 eller 2 nämnda dagar. Situationer där tröskeln för övertidsersättning vid en oavbruten arbetsperiod är 106 timmar 45 minuter (§ 14 mom. 3 och § 16 mom. 5) samt tröskeln för mertidsersättning är 98 timmar 45 minuter (en ovan nämnd annan dag), 90 timmar 45 minuter (två ovan nämnda andra dagar), 82 timmar 45 minuter (tre ovan nämnda andra dagar) eller 74 timmar 45 minuter (fyra ovan nämnda andra dagar) (§ 14 mom. 1).

I Antal kalkyl- dagar	Relativa arbetstimmormer, efter vilkas överskridning den tid som berättigar till övertidsersättning beräknas		Relativa arbetstimmormer, efter vilkas överskridning den tid som berättigar till mertidsersättning beräknas			
	II 106 tim. 45 min tröskel för 50 % övertids- ersättning	III 132 tim. 45 min tröskel för 100 % övertids- ersättning	IV 98 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning	V 90 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning	VI 82 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning	VII 74 tim. 45 min tröskel för mertids- ersättning
1	5 tim. 05 min	6 tim. 19 min	4 tim. 42 min	4 tim. 19 min	3 tim. 56 min	3 tim. 34 min
2	10 tim. 10 min	12 tim. 39 min	9 tim. 24 min	8 tim. 39 min	7 tim. 53 min	7 tim. 7 min
3	15 tim. 15 min	18 tim. 58 min	14 tim. 6 min	12 tim. 58 min	11 tim. 49 min	10 tim. 41 min
4	20 tim. 20 min	25 tim. 17 min	18 tim. 49 min	17 tim. 17 min	15 tim. 46 min	14 tim. 14 min
5	25 tim. 25 min	31 tim. 36 min	23 tim. 31 min	21 tim. 36 min	19 tim. 42 min	17 tim. 48 min
6	30 tim. 30 min	37 tim. 56 min	28 tim. 13 min	25 tim. 56 min	23 tim. 39 min	21 tim. 21 min
7	35 tim. 35 min	44 tim. 15 min	32 tim. 55 min	30 tim. 15 min	27 tim. 35 min	24 tim. 55 min
8	40 tim. 40 min	50 tim. 34 min	37 tim. 37 min	34 tim. 34 min	31 tim. 31 min	28 tim. 29 min
9	45 tim. 45 min	56 tim. 54 min	42 tim. 19 min	38 tim. 54 min	35 tim. 28 min	32 tim. 2 min
10	50 tim. 50 min	63 tim. 13 min	47 tim. 1 min	43 tim. 13 min	39 tim. 24 min	35 tim. 36 min
11	55 tim. 56 min	69 tim. 32 min	51 tim. 44 min	47 tim. 32 min	43 tim. 21 min	39 tim. 9 min
12	61 tim. 0 min	75 tim. 51 min	56 tim. 26 min	51 tim. 51 min	47 tim. 17 min	42 tim. 43 min
13	66 tim. 5 min	82 tim. 11 min	61 tim. 8 min	56 tim. 11 min	51 tim. 14 min	46 tim. 16 min
14	71 tim. 10 min	88 tim. 30 min	65 tim. 50 min	60 tim. 30 min	55 tim. 10 min	49 tim. 50 min
15	76 tim. 15 min	94 tim. 49 min	70 tim. 32 min	64 tim. 49 min	59 tim. 6 min	53 tim. 24 min
16	81 tim. 20 min	101 tim. 9 min	75 tim. 14 min	69 tim. 9 min	63 tim. 3 min	56 tim. 57 min
17	86 tim. 25 min	107 tim. 28 min	79 tim. 56 min	73 tim. 28 min	66 tim. 59 min	60 tim. 31 min
18	91 tim. 30 min	113 tim. 47 min	84 tim. 39 min	77 tim. 47 min	70 tim. 56 min	64 tim. 4 min
19	96 tim. 35 min	120 tim. 6 min	89 tim. 21 min	82 tim. 6 min	74 tim. 52 min	67 tim. 38 min
20	101 tim. 40 min	126 tim. 26 min	94 tim. 3 min	86 tim. 26 min	78 tim. 49 min	71 tim. 11 min
21	106 tim. 45 min	132 tim. 45 min	98 tim. 45 min	90 tim. 45 min	82 tim. 45 min	74 tim. 45 min

§ 18 Särskilda arbetstidsersättningar till vissa tjänstemän och arbetstagare som arbetar på ämbetsverk

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

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.

mom. 5

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

mom. 6

I söndagsersättning betalas för de tider som nämns i § 23 enkel timlön förhöjd med 50 procent.

mom. 7

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

► Tillämpningsanvisning:

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

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

§ 19 Årliga arrangemang som ersätter de gamla när arbetstidsförlängning tas bort

a) Periodarbete**mom. 1**

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.

mom. 2**Alternativ 1**

Vid periodarbete får arbetsgivaren överföra 14 arbetstimmar till arbetstidsbanken under ett kalenderår enligt 7 § i detta avtal, som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden som konstateras i 4 § ovan eller arbetstiden enligt 5 mom. 1 eller 2. Arbetsgivaren kan låta utföra de timmar som överförs till arbetstidsbanken systematiskt genom att på förhand göra upp arbetsskiftförteckningarna så att de överstiger den ordinarie arbetstiden, överskridningen får dock högst vara sju timmar under en treveckorsperiod. 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.

mom. 3**Alternativ 2**

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

mom. 4

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.

mom. 5

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**mom. 6**

Vid arbete på ämbetsverk och veckoarbete får arbetsgivaren utan överenskommelse med den berörda tjänstemannen eller arbetstagaren låta tjänstemannen eller arbetstagaren utföra en veckoarbetstid på 42 timmar och 30 minuter med iakttagande av det arrangemang som anges under punkt a i 6 a § i detta avtal med de undantag 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 i genomsnitt 8 timmar och 30 minuter.

► Tillämpningsanvisning:

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

mom. 7

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.

mom. 8

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.

mom. 9

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

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

§ 21 Ersättning för kvälls- och nattarbete samt arbetstagarens ersättning för skiftarbete

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

§ 22 Ersättning för lördagsarbete

mom. 1

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

mom. 2

Vid arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete betalas lördagsersättning endast för arbetstimmar enligt den ordinarie arbetstiden till tjänstemän och arbetstagare vars ordinarie arbetstid är ordnad så att den infaller under de ovan angivna tider då lördagsersättning ska betalas.

mom. 3

Lördagsersättning betalas dock inte för den tid för vilken söndagsersättning eller helgaf-tonstillägg betalas.

mom. 4

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

► *Tillämpningsanvisning:*

Vid arbete vid ämbetsverk och vid veckoarbete betalas ersättning för lördagsarbete inte för de timmar i mertids- eller övertidsarbete som infaller under ovan nämnda tider.

§ 23 Söndagsersättning

mom. 1

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

mom. 2

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

§ 24 Helgaftonstillägg

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

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

mom. 1

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

mom. 2

Som ersättning för olägenheter med anledning av kallelse och inställelse till arbete av utryckningsnatur betalas tjänstemän vid vecko- och periodarbete en utryckningspenning om 50 euro.

mom. 3

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

fortsätter sitt egentliga arbete. För arbetstimmar av utryckningsnatur betalas ingen ersättning för kvälls- eller nattarbete.

mom. 4

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet kan det avtalas att en lika stor utryckningspenning som den som avses i mom. 1 och 2 ska betalas på samma villkor också till de tjänstemän i arbete vid ämbetsverk som avses i § 13 vars uppgifter är av sådan natur att de enligt mom. 1 kan kräva att tjänstemannen kallas till arbetsplatsen.

§ 26 Enkel timlön

mom. 1

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

mom. 2

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

► *Tillämpningsanvisning:*

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

§ 27 Ordinarie arbetstid och ersättning vid utökad flexitid

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

► *Anmärkning:*

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

§ 28 Chefens förordnande

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

6. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 29 Flextid

mom. 1

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

mom. 2

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

mom. 3

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

mom. 4

Den ordinarie arbetstiden förändras inte när man använder flextid. Tid som en tjänsteman eller arbetstagare arbetar på eget initiativ utanför ämbetsverkets öppettider eller annan tid som är utanför den normala arbetstiden för den berörda parten eller arbete som förkortar en daglig rast tas inte med i beräkningen av tid som ger rätt till ersättning enligt dessa bestämmelser. Arbetstimmar som utförts på ovan nämnda tider kan dock tas med i beräkningen av den veckovisa mertids- och overtidsarbetsersättningen för en arbetsdag under den aktuella veckan då den ordinarie arbetstiden inte skulle fyllas på annat sätt.

Arbetstimmarna tas i beaktande upp till uppfyllandet av den ordinarie arbetstiden. Det innebär att samma arbetstimmar inte tas i beaktande som tillägg till antalet ackumulerade timmar vid flexibel arbetstid.

► *Tillämpningsanvisning:*

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

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

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

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

1. I resultat- och utvecklingsdiskussioner mellan chefer och medarbetare samt vid behov även annars ska vikt fästas vid eventuella överskridningar av de dagliga flexgränserna för den flexibla arbetstiden eller av det maximala antalet samlade timmar under utjämningsperioden och vid orsakerna till dessa överskridningar. När en tjänsteman eller arbetstagare ges nya uppgiftshelheter eller tillägsarbete, ska det övervägas hur de inverkar på tjänstemannens eller arbetstagarens möjligheter att undvika att överskrida gränser och tak för samlade timmar inom systemet med flexid.

2. Ämbetsverken ska se till att cheferna får behövliga uppgifter om läget inom flexidssystemet när det gäller anställda som är direkt underställda dem. Härvid ska cheferna för varje utjämningsperiod och vid behov även oftare granska i synnerhet

de samlade arbetstimmarna samt utreda orsakerna till att taket har överskridits och vidta åtgärder för att undvika detta i fortsättningen. Motsvarande uppgifter och utredningar ska också tillställas de högre cheferna i fråga om deras organisationer som helhet.

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

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

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

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

§ 30 Granskningsperiod för maximiantalet arbetstimmar

Granskningsperioden för maximiantalet arbetstimmar enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

► *Anmärkning:*

I 18 § i arbetstidslagen regleras maximiantalet arbetstimmar.

§ 31 Särskilda bestämmelser rörande gårdskarlar

mom. 1

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

mom. 2

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

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

mom. 3

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

mom. 4

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

mom. 5

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

► *Anmärkning:*

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

§ 32 Lokala avtal med tjänste- eller arbetskollektivavtal

mom. 1

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

Arrangemang för ordinarie arbetstid

mom. 2

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

Arbetstidsersättningar

mom. 3

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

► *Anmärkning:*

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

7. ARBETSFRED

§ 33 Arbetsfred

Systemet med tjänstekollektivavtal

mom. 1

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.

mom. 2

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 åligger en förening innebär även att föreningen inte får stödja eller befordra en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till en sådan åtgärd, utan är skyldig att försöka avveckla den.

Systemet med arbetskollektivavtal

mom. 3

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

8. GILTIGHETSTID

§ 34 Avtalets giltighet

mom. 1

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2022 och gäller till och med den 29 februari 2024. Om statens tjänste- och kollektivavtal upphör med stöd av § 14 mom. 2 i bestämmelserna om dess giltighet, upphör samtidigt detta avtal.

mom. 2

Avtalets § 17 mom. 2 och bestämmelserna i tillämpningsanvisningens mom. 5 träder dock i kraft från början av den treveckorsperiod som inleds den 31 oktober 2022.

mom. 3

Vid periodarbete träder avtalets § 19 och 21 i kraft från början av den fulla treveckorsperiod som inleds närmast efter den tidpunkt för ikraftträdelse som avtalats i mom. 1.

mom. 4

Avtalet fortsätter efter den 29 februari 2024 att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp av någondera parten minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång.

2 TILLÄMPNINGSFÖRESKRIFTER OCH -ANVISNINGAR OCH LAGSTIFTNING

1 Tillämpning av arbetstidsavtalet och arbetstidslagen, VN/12140/2020, 1.6.2020

Finansministeriet utfärdar följande tillämpningsbestämmelser och -anvisningar gällande personalens arbetstider.

I TILLÄMPNING AV ARBETSTIDSAVTALET

I detta brev ges bestämmelser om tillämpningen av statens tjänste- och arbetskollektivavtal daterat 8.4.2020 (nedan statens arbetstidsavtal). Dessa läggs fram i anknytning till var och en avtalsbestämmelse. Arbetstidsavtalet, inklusive tillämpningsbestämmelserna, finns i bilaga 1.

II TILLÄMPNING AV ARBETSTIDSLAGEN

1. LAGENS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE HOS STATEN

1.1. Allmänt

Arbetstidslagen (872/2019) tillämpas på statens personal, om inte något slag av arbete eller någon personalgrupp uttryckligen har ställts utanför lagen enligt lagens 2 §.

Arbetstiderna för statens personal bestäms i första hand i enlighet med arbetstidsavtalet samt arbetstidsbestämmelserna i ämbetsverkens preciserande tjänste- eller arbetskollektivavtal. Det är emellertid av betydelse att man omfattas av arbetstidslagens tillämpningsområde främst för att en del av avtalsbestämmelserna endast gäller personal som omfattas av arbetstidslagen. För det andra tillämpas på dem som omfattas av arbetstidslagen utöver avtalsbestämmelserna dessutom de bestämmelser i lagen om vilka inte något annat har avtalats separat i ovan nämnda avtal. I § 2 i arbetstidsavtalet ingår en förteckning över de bestämmelser i lagen som ska tillämpas och till dessa hänvisas även under rubriken "Anmärkning" i anknytning till den aktuella avtalsbestämmelsen.

Nedan redogörs för undantagen i 2 § i arbetstidslagen.

1.2. Undantag från tillämpningsområdet enligt 2 § i arbetstidslagen

I bestämmelsen fastslås på ett uttömmande sätt situationerna där arbetstidslagen inte tillämpas på en arbetstagare eller tjänsteman. Största delen av undantagen från arbetstidslagens tillämpningsområde hänför sig till arbetets art, och de ska tillämpas även inom den statliga sektorn, om det aktuella arbetet utförs hos staten antingen i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. Nedan behandlas närmare de undantag från tillämpningsområdet som är de viktigaste för statens personal.

Personer i ledande ställning

I 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen ställs ledaruppgifter eller en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande utanför lagens tillämpningsområde. Enligt lagen är en förutsättning för att en uppgift ska ställas utanför lagens tillämpningsområde att den aktuella personens arbetstid inte fastställs i förväg samt att användningen av arbetstiden inte övervakas och att personen således själv kan bestämma över sin arbetstid. Också dessa allmänna kriterier för arbetstidsautonomin ska vara uppfyllda i den aktuella uppgiften.

Utanför lagens tillämpningsområde ställs med stöd av denna punkt vanligen i tjänsteförhållande stående personal inom ledningen för ministerier och andra statliga ämbetsverk. Utanför lagen ställs bland annat tjänstemän på avdelningschefsnivå vid ministerier och andra egentliga statliga ämbetsverk eller tjänstemän på motsvarande eller högre nivå i organisationen och chefen och hans närmaste underlydande inom den statliga regional-, distrikts- eller lokalförvaltningen, om uppgifterna kan jämföras med ledaruppgifter.

Vid behov avgör ämbetsverket från fall till fall hur lagrummet ska tillämpas inom den egna organisationen. Ett avgörande som gäller tillämpningsområdet ska alltid grunda sig på en helhetsbedömning enligt utredningen i motiveringen till lagen, varvid avgörande kriterier är uppgiftens art, tjänstemannens ställning samt ämbetsverkets eller verksamhetsenhetens storlek.

Självständigt arbete

Enligt 2 § 1 mom. 4 punkten i arbetstidslagen tillämpas inte lagen på arbete som en arbetstagare utför under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras. Utöver detta förutsätts det att arbetstagaren har så kallad arbetstidsautonomi.

Utanför denna lag ställs med stöd av denna punkt och enligt utskottsbetänkandet exempelvis ett rörligt arbete eller ett arbete för vilket arbetstiden i stor utsträckning bestäms utifrån tidtabellerna som en arbetstagare avtalat direkt med en kund. I betänkandet nämns arbete som handelsrepresentant och fastighetsmäklare som exempel på denna typ av arbete. Liknande uppgifter kan också förekomma inom statsförvaltningen.

Vissa tjänstemän inom statsförvaltningen

I 2 § 1 mom. 5 punkten i arbetstidslagen föreskrivs att lagen inte tillämpas på statstjänstemän som arbetar som ledamot eller föredragande vid domstol, tingsfiskal, tingsnotarie, offentligt rättsbiträde, åklagare, utmättningsman, stämningsman eller inom utrikesförvaltningen. Också i fråga om detta undantag från tillämpningsområdet förutsätts den ovan nämnda arbetstidsautonomin för arbetstagaren.

Tjänstemän vid Försvarmakten

I 2 § 3 mom. i arbetstidslagen föreskrivs att lagen inte tillämpas på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970) är ett exempel på denna typ av speciallag. På arbetet som utförs av tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för lagen tillämpas således inte den allmänna arbetstidslagen.

Lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet har i samband med att arbetstidslagen stiftades ändrats från och med 1.1.2020 så, att 3 a § innehåller föreskrifter om de tjänstemän vid Försvarmakten som omfattas av den allmänna arbetstidslagen.

[Länk till lagändringen \(873/2019\).](#)

Undervisningspersonal

I 2 § 3 mom. i arbetstidslagen föreskrivs att lagen inte heller tillämpas på arbetstagare som genom riksomfattande kollektivavtal som helhet bedömt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag.

Enligt 1 punkten i momentet tillämpas inte lagen på undervisnings- och forskningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid. Utanför lagen ställs således enligt denna punkt arbete som utförs av lärare vid statliga läroverk och där läraren själv beslutar om undervisningsförberedelserna och var undervisningen ges.

Tjänstemän vid Gränsbevakningsväsendet

För personalen vid Gränsbevakningsväsendet finns i 2 § 3 mom. 3 punkten i arbetstidslagen en undantagsbestämmelse som svarar mot den ovan nämnda och enligt vilken Gränsbevakningsväsendets tjänstemän ställs utanför tillämpningsområdet för lagen, och för dem tillförsäkras ett skydd gällande arbetstiden på det sätt som anges i tjänstekollektivavtalet.

2. TILLÄMPLIGA BESTÄMMELSER I ARBETSTIDSLAGEN

Nedan har redogjorts för de viktigaste bestämmelserna i arbetstidslagen som ska tillämpas. I arbetstidsavtalet på central nivå ingår således inga avtalsbestämmelser om de saker som nämns i bestämmelserna i arbetstidslagen. Har dessa ärenden avtalats i ämbetsverkens preciserande tjänste- eller arbetskollektivavtal, iakttas avtalsbestämmelserna och inte arbetstidslagen.

Arbetstid (3 §)

Den tid som räknas som arbetstid har fastställts i 3 § i lagen. Statens arbetstidsavtal innehåller bestämmelser om tid som ska räknas som arbetstid, och dessa tillämpas således i första hand. Sämre förmåner än de som föreskrivs i lag kan emellertid inte överenskommas i ett tjänste- eller arbetskollektivavtal. Detta har beaktats i 3 § i statens arbetstidsavtal och föreskriften om tillämpningen av denna.

Enligt arbetstidslagen räknas som arbetstid också tid som lagts ner på arbete på något annat ställe än på arbetsplatsen. Som arbetstid räknas även exempelvis arbete som av en tjänsteman eller en arbetstagare utförts som distansarbete eller på grund av en arbetsresa på någon annan ort. Arbetsgivaren har dock rätt att leda arbetet och att besluta om bland annat när och var arbete kan utföras. Vidare är det av denna anledning också möjligt att besluta att flextid inte kan tillämpas i distansarbete. I fråga om distansarbete och arbetstiden för detta ska finansministeriets anvisning om principerna för distansarbete och anställningsvillkoren iakttas inom statsförvaltningen.

I 3 § 2 mom. i lagen föreskrivs att på arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10 § (utredning och bedömning av riskerna i arbetet), 13 § (planeringen av arbetet) och 25 § (undvikande och minskande av belastning i arbetet) i arbetarskyddslagen. Denna skyldighet gäller således också arbetsgivare inom statsförvaltningen.

Beredskap (4 §)

Enligt 4 § i lagen får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om beredskap och om ersättning som betalas för beredskapen. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, om inte arbetstagaren ska vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet. I regeringens proposition finns en redogörelse för rättspraxisen i situationer då beredskapstid har betraktats som arbetstid. Beredskapsarrangemangen ska således planeras så, att de anknytande villkoren inte leder till att beredskapstiden räknas som arbetstid.

Beredskapen grundar sig i första hand på ett avtal mellan arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare. Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av

synnerligen tvingande skäl, får tjänstemän dock inte vägra beredskap. Enligt motiveringen till lagen är dylika arbeten och skäl sådana uppgifter som är viktiga med tanke på individens och samhällets säkerhet och välbefinnande och som inte utan fara för egendom, liv eller hälsa kan uppskjutas till en senare tidpunkt.

När ett avtal om beredskap ingås ska arbetstagaren eller tjänstemannen känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap. Lagen innehåller inte längre en separat bestämmelse om beredskap i bostad och ersättning för denna.

Periodarbetstid (7 §)

I 7 § i lagen föreskrivs om uppgifter och funktioner där den ordinarie arbetstiden får organiseras i form av periodarbete. Förteckningen innefattar statsförvaltningens periodarbetsområden på det sätt som det också mer exakt framgår av motiveringarna till bestämmelsen. Enligt 7 § 1 mom. 8 punkten får periodarbete också ordnas i nödvändiga stödfunktioner som krävs för att hålla i gång periodarbetsuppgifter och -funktioner.

Nattarbete (8 §)

I 8 § i lagen definieras nattarbete och föreskrivs om olika typer av arbete där nattarbete får utföras regelbundet. Periodarbete och skiftarbete är exempel på dessa. Också i andra typer av arbete än de som tas upp i lagrummet kan nattarbete utföras tillfälligt. Nattarbete kan således utföras tillfälligt, om det för arbetsgivaren uppstår ett sporadiskt behov av att låta utföra arbete nattetid.

I 8 § 5 mom. i lagen föreskrivs att i periodarbete och kontinuerligt skiftarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen utföra högst fem på varandra följande skift, varefter arbetstagaren ska ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar. Två ytterligare motsvarande skift får utföras efter de ovan avsedda fem på varandra följande skiften förutsatt att arbetstagaren ger sitt samtycke separat för vardera skiftet. Antalet konsekutiva arbetsskift kan inte höjas genom en överenskommelse i tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

I 8 a § i lagen föreskrivs en skyldighet för arbetsgivaren att ordna skjuts till eller från arbetet för en arbetstagare i nattarbete i de fall och enligt de villkor som mer exakt framgår av bestämmelsen.

Arbetstiden och vilotiderna för motorfordonsförare (9 §, 24 § 3 mom. och 26 §)

Enligt lagens 9 § får de timmar som räknas som arbetstid för motorfordonsförare jämte mertids- och övertidsarbete inte överskrida 11 eller i undantagsfall 13 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan. Bestämmelsen tillämpas i fråga om alla arbetstidsformer huvudsakligen på dem som arbetar som chaufförer oberoende av tjänstebeteckning eller uppgiftens beteckning. Bestämmelsen medför inga ändringar i den ordinarie arbetstidens längd enligt arbetstidsavtalet.

Enligt lagens 24 § 3 mom. ska en motorfordonsförare för varje arbetsperiod om 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar. Detta krav på vilotid ska beaktas och samordnas med den dagliga vilotid som man kommit överens om i 11 § i arbetstidsavtalet.

Enligt 26 § i lagen ska en motorfordonsförare för varje period med 24 på varandra följande timmar beredas en dygnsvila på minst 10 timmar och i undantagsfall minst 7 timmar i följd.

Lagens 31 § innehåller bestämmelser om en motorfordonsförares individuella körjournal.

I fråga om motorfordonsförare, vilkas arbete omfattas av tillämpningsområdet för förordningen om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet (EG) nr 561/2006, iakttas bestämmelserna om bland annat körtid, pauser, dygnsvilotid och veckoledighet i den aktuella förordningen. Också 2 § 2 mom. i arbetstidslagen innehåller en hänvisning till förordningen. Förordningen tillämpas inte på bland annat persontransporter där högst nio personer transporteras.

Utökad flexitid (13 §)

Enligt 13 § i lagen får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. Då det gäller utökad flexitid omfattas arbetstagaren av arbetstidslagen, och för arbetstagaren fastställs en arbetstid som följs upp. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer dock överens om att arbetet i huvudsak ska utföras vid en tidpunkt och ett ställe som bestäms av arbetstagaren.

Ämbetsverket beslutar om hur arbetet ska organiseras samt hur de anställdas arbetstider ska förläggas och var arbetet ska utföras. I princip grundar sig besluten på ämbetsverkets verksamhet och resultaten av denna samt arbetsuppgifternas karaktär och lämpliga arrangemang för dessa. Ämbetsverken har ingen skyldighet att erbjuda sina anställda en möjlighet till utökad flexitid. Utökad flexitid är således ett frivilligt arrangemang för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Ingentenda av parterna har någon rätt eller skyldighet att avtala om utökad flexitid.

Utökad flexitid kan lämpa sig i fråga om vissa uppgifter också inom statsförvaltningen. Arbetet ska i huvudsak vara av sådan karaktär att närvaro på arbetsplatsen, eller arbete eller tillgänglighet inte krävs under en viss tid. Utökad flexitid lämpar sig således inte automatiskt för uppgifter där distansarbete är möjligt. Då det gäller utökad flexitid kan arbetet inte vara exempelvis kundbetjäning som alltid utförs på ett ställe eller vid tidpunkter som bestämts av arbetsgivaren. Arbetet kan inte heller vara sådant expertarbete där den aktuella personen ska vara tillgänglig alla arbetsdagar under ämbetsverkets normala arbetstider eller vid andra tidpunkter som bestäms av arbetsgivaren. I vilket fall som helst ska klara mål för arbetet sättas upp på förhand, och uppnåendet av dessa ska också kunna följas upp och övervakas av chefen.

När man överväger att börja tillämpa utökad flexitid ska beaktande också tas till att de anställda behandlas på ett likvärdigt sätt, vilket förutsätter att tjänstemän eller arbetstagare som utför ungefär likadant arbete ska kunna avtala om utökad flexitid, om de önskar det. Det är således inte tillåtet att endast med en tjänsteman eller arbetstagare eller en del av tjänstemännen eller arbetstagarna avtala om utökad flexitid, vilket innebär att de övriga som arbetar i samma uppgifter blir även mer bundna till arbetet.

Om arbetsgivaren anser att en tjänstemans eller arbetstagares arbete är av sådan karaktär att utökad flexitid kan tillämpas ska åtminstone följande saker avtalas skriftligen med tjänstemannen eller arbetstagaren.

1. De dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid
2. Förläggning av veckovilan
3. Eventuell fast arbetstid
4. Den arbetstid som tillämpas efter det att avtalet om utökad flexitid löpt ut

Principen är att vardagar mellan måndag och fredag avtalas som arbetsdagar. På detta sätt försäkras sig arbetsgivaren samtidigt om förläggningen och förverkligandet av veckovilan. I annat fall krävs ett separat avtal om att veckovilan alltid förläggs till exempelvis en söndag. Arbetsgivaren ska på basis av timanmälningarna följa upp att veckovilan förverkligas, om arbetsdagarna eller veckovilan inte avtalats.

I fråga om utökad flexitid kan man komma överens om en fast arbetstid då den aktuella personen måste vara närvarande på arbetsplatsen eller tillgänglig. Det är dock inte tillåtet att avtala om förläggning av arbetstiden till tiden mellan klockan 23 och 6, dvs. att arbetet utförs som nattarbete. Den fasta arbetstiden kan förläggas till exempelvis en viss veckodag. En tjänsteman eller arbetstagare ska dock själv kunna bestämma om minst hälften av sin ordinarie arbetstid. På grund av arrangemangets karaktär kan man dock inte avtala om fast arbetstid för alla arbetsdagar. Ett avtal om utökad flexitid fungerar som en arbetsskiftsförteckning som avses i lagen.

I fråga om den utökade flextiden kan man också komma överens om en utjämningsperiod inom vilken arbetstiden ska utjämnas så att den stämmer överens med den ordinarie veckoarbetstiden. Inom ramen för utökad flexid är det således inte längre möjligt att överföra övertidstimmar till följande period på samma sätt som i fråga om flexid. För eventuella övertidstimmar utgår inte heller någon ersättning i pengar, om det inte är fråga om mer- eller övertidsarbete.

Ett avtal om utökad flexid kan avslutas med en uppsägning. I detta fall avslutas den utökade flexiden vid utgången av perioden efter den innevarande utjämningsperioden. Ett avtal kan också slutas för en viss tid. Den arbetstidsform som ska iakttas efter utgången av den utökade flexiden ska uppges i avtalet. I avtalet ska således den normala arbetstidsformen för den aktuella uppgiften fastslås, till exempel ämbetsverksarbete, och vilka arbetstider som tillämpas i detta. Det kan bli aktuellt att avsluta ett avtal genom uppsägning till exempel om uppgifternas karaktär ändras eller om det framgår att utökad flexid inte lämpar sig för de aktuella uppgifterna, ämbetsverkets eller arbetsgemenskapens verksamhet eller den aktuella personens arbete. Ett bevis på detta kan vara till exempel att tjänstemannen eller arbetstagaren inte kan jämna ut sin arbetstid under den avtalade tidsperioden.

Då det gäller utökad flexid ändras inte definitionen av tid som räknas som arbetstid, och av denna anledning räknas inte tiden för pendlingen mellan hemmet och arbetsplatsen som arbetstid. Enligt 32 § 2 mom i arbetstidslagen ska arbetstagaren för varje lönebetalningsperiod lämna arbetsgivaren en förteckning över antalet ordinarie arbetstidstimmar som arbetstagaren utfört, så att där framgår arbetstiden per vecka och veckovilan. Arbetsgivaren för in timmarna i sin bokföring. I syfte att undvika en separat överföring till arbetsgivarens arbetstidsbokföring och spara timmarna i arbetstidsbokföringen ska en tjänsteman eller en arbetstagare inom statsförvaltningen anteckna sina arbetstidstimmar direkt i Kieku-systemet eller något annat motsvarande system vid ämbetsverket.

I 27 § i statens arbetstidsavtal har ordinarie arbetstid och ersättningar för utökad flexid avtalats.

Förkortad arbetstid (15 §)

Lagens 15 § innehåller bestämmelser om förkortad arbetstid, dvs. deltidsarbete. Paragrafens 3 och 4 mom. gällande förtida ålderspension och delinvalidpension tillämpas också på tjänstemän och arbetstagare som står utanför lagens tillämpningsområde. I 15 § 4 mom. föreskrivs att om arbetsgivaren vägrar ordna deltidsarbete enligt bestämmelsen, ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

Arbetstagarens samtycke (17 §)

Enligt bestämmelsen behöver arbetsgivaren i regel tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete. En tjänsteman får dock inte vägra att utföra mertids- eller övertidsarbete, om arbetet är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen vägande skäl. För dessa fall har redogjorts ovan i samband med bestämmelsen om beredskap. Samtycke till övertid kan endast ges separat för varje gång eller för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången. Däremot kan samtycke till mertidsarbete även ges en gång för alla. Vid iakttagande av den i lagens 17 § 3 mom. avsedda varierande arbetstiden kan arbetstagarens samtycke till mertidsarbete ges endast separat från fall till fall eller för en viss kortare tid i taget.

Enligt 17 § 7 mom. i lagen förutsätter arbete på söndagar och nationella helgdagar att det har överenskommit i arbetsavtalet eller att arbetstagaren har gett sitt samtycke till det. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på dessa dagar.

Vid en bedömning av att låta utföra söndagsarbete i ämbetsverksarbete ska beaktande tas till det som anges om arbetsgivarens rätt att leda arbetet i 4 § 1 mom. i förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk (332/1994). Ersättningen för söndagsarbete bestäms i enlighet med 18 och 23 § i arbetstidsavtalet.

Maximiantalet arbetstimmar (18 §)

Enligt 18 § i arbetstidslagen görs en uppföljning av maximiantalet arbetstimmar i stället för maximiantalet övertidstimmar för var och en arbetstagare. Enligt övergångsbestämmelsen i 49 § 1 mom. i lagen får arbetsgivaren iaktta det maximum för övertidsarbete som anges i 19 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag tills ett år har gått från ikraftträdandet av denna lag. Finansministeriet har med stöd av 17 § i statsrådets reglemente beslutat att uppföljningen av maximiantalet övertidstimmar fortsätter 2020 inom statsförvaltningen, vilket innebär att man övergår till uppföljning av det i 18 § i arbetstidslagen avsedda maximiantalet arbetstimmar 1.1.2021.

År 2020 innebär det således att maximiantalet övertidstimmar som följs upp är 250 timmar per kalenderår. Lokalt kan man dessutom avtala om högst 80 timmar extra övertidsarbete. Under ett kalenderår kan således högst 330 timmar i lagen avsett övertidsarbete utföras. Till maximiantalet övertidstimmar räknas endast de arbetstimmar enligt övertidsarbetet som definierats i lagens 16 §, dvs. 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka, eller de arbetstimmar som överskrider 120 timmar eller 80 timmar per arbetsperiod, och inte de timmar för vilka avtalsenliga övertidsersättningar utgår. Som granskningsperiod för maximiantalet övertidstimmar har man i 30 § i arbetstidsavtalet kommit överens om ett kalenderår.

Enligt 18 § i arbetstidslagen, som ska iakttas från och med 2021, får en arbetstagares arbetstid inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en period på fyra månader. I 30 § i statens arbetstidsavtal har man som granskningsperiod för maximiantalet övertidstimmar kommit överens om ett kalenderår, vilket således iakttas inom statsförvaltningen från och med 2021.

Vid beräkning av den maximala arbetstiden beaktas alla inarbetade arbetstimmar, dvs. den ordinarie arbetstiden, mer- och övertidsarbete, nödarbete samt inledande och avslutande arbete. Också de arbetstimmar som kumulerats i systemet för flexitid och arbetstimmar som överförts till arbetstidsbankerna inkluderas i beräkningen av den maximala arbetstiden.

Vid beräkningen av den maximala arbetstiden beaktas inarbetade arbetstimmar. Arbetstimmar kumuleras således inte under en tjänstemans eller arbetstagares semester- eller sjukfrånvaro. Dessa frånvaroperioder ger inte heller större möjligheter att under andra perioder på motsvarande sätt arbeta in flera timmar, vilket ska beaktas vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.

Givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet (21 §)

I lagen finns bestämmelser om givande av mertids- och övertidsersättning i form av ledighet, tidpunkten för ledigheten och om överenskommelse om tidpunkten samt om kombinerande av ledigheten med sparad semester.

Det finns inga avtalsbestämmelser om att ge förhöjningsdelen för söndagsarbete under fritid, med andra ord tillämpas 21 § i arbetstidslagen i sin helhet på denna. I § 15, 16 och 18 i arbetstidsavtalet har avtalats om ersättning för mertids- och övertidsarbete i form av ledighet och om vissa tillvägagångssätt. Således tillämpas av arbetstidslagen bestämmelsen i 23 § 2 mom., om tidpunkten för ledigheten i fråga om mertidsersättning (15 § i arbetstidsavtalet) och övertidsersättning (16 § i arbetstidsavtalet) vid vecko- och periodarbete. Dessutom tillämpas bestämmelsen i 23 § 2 mom. i arbetstidslagen om kombinerande av ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete med sparad semester.

Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod (22 §)

Lagens 22 § gäller situationer där ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande som ordnats som ett genomsnitt upphör under en pågående utjämningsperiod. I detta fall räknar man utgående från arbetade timmar den genomsnittliga veckoarbetstiden och betalar enkel timlön för de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden. Om de arbetade

timmarna understiger den ordinarie arbetstiden, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från den anställdas lön. Om tjänsteförhållandet för en tjänsteman i periodarbete slutar under en pågående arbetsperiod, iakttas emellertid det som avtalas i 17 § i arbetstidsavtalet.

Arbetstidslagens 22 § gäller även timmarna under utökad flextid. I arbetstidsavtalets 29 § 3 mom. har man kommit överens om utjämning och ersättning av samt löneavdrag på grund av timmar under flextid då anställningsförhållandet upphör. Till dessa delar ska lagens 22 § alltså inte tillämpas.

Dygnsvila (25 §)

Enligt 25 § i arbetstidslagen ska alla tjänstemän och arbetstagare ges dygnsvila under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början. Den oavbrutna dygnsvilans minimitid är 11 timmar. Arbete som utförts under beredskapstid avbryter inte tiden för dygnsvila. Bestämmelsen tillämpas inom statsförvaltningen till följd av att arbetstidsavtalet inte innehåller avtalsbestämmelser om dygnsvila.

Också då det gäller periodarbete är längden av dygnsvilan enligt lagen 11 timmar. Av skäl som anknyter till arbetsarrangemangen kan dock dygnsvilan i periodarbete förkortas till nio timmar. Dygnsvilan får dock inte förkortas regelmässigt. Om vilotiden har förkortats till under 11 timmar, ska ersättande vilotid ges i samband med följande dygnsvila eller, i det fall att det av tungt vägande skäl som beror på arbetsarrangemangen inte är möjligt, så snart som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara sammanhängande och får inte infalla under beredskapstid.

Den vilotid som ersätter förkortad dygnsvila leder inte till att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas, utan denna kan ges vid en tidpunkt utanför den ordinarie arbetstiden då arbetstagaren inte har någon annan vilotid, till exempel daglig rast, dygnsvila eller veckovila.

Den ersättande vilotiden kan ges exempelvis i samband med följande dygnsvila så, att arbetstagarens vilotid på 11 timmar förlängs med det antal timmar som föll bort då den tidigare dygnsvilan förkortades. Den ersättande vilotiden skulle då svara mot antalet timmar som föll bort när dygnsvilan förkortades.

I situationer och enligt begränsningar som föreskrivs i lagen kan dygnsvilan förkortas till sju eller fem timmar. Det som ovan angetts om ersättande vilotid gäller också i dessa situationer.

I systemet med flexibel arbetstid och vid tillämpning av utökad flexid får dygnsvilan på arbetstagarens initiativ förkortas till sju timmar. I detta fall blir det inte aktuellt att ge ersättande vilotid.

Avvikelse från bestämmelserna om veckovila (28 §)

Bestämmelser om veckovilans längd samt hur denna ska ordnas och ges finns i 12 § i statens arbetstidsavtal. Då det gäller ersättning av tid som under veckovilan lagts ner på arbete iaktas både 12 § 3 mom. i arbetstidsavtalet och bestämmelsen i 28 § i arbetstidslagen. Enligt statens arbetstidsavtal ligger i regel en kalendervecka till grund när omfattningen av ersättningen bestäms. Av denna anledning kan de vilotider som infallit föregående kalendervecka eller som infaller följande kalendervecka inte beaktas vid en granskning av hur vilotiden har förverkligats. Vid beaktande av en tidsperiod på sju dagar i stället för en kalendervecka i de fall som tas upp i avtalet ska endast de vilotider som infaller under denna period beaktas.

Enligt 28 § 2 mom. i arbetstidslagen ska den tid som använts till arbete under veckovilan ersättas genom att förkorta den ordinarie arbetstiden senast inom tre månader räknat från tidpunkten då arbetet utfördes. Ledighet som inte getts kan med den anställdas samtycke även ersättas med den enkla timlönen, utan höjningar, och därtill kan även bland annat mertids-, övertids- och söndagsersättningar betalas.

Utjämningschema för arbetstiden (29 §)

Om den ordinarie arbetstiden ordnats som genomsnittlig, ska arbetsgivaren på förhand göra upp ett schema för utjämnning av arbetstiden för perioden inom vilken arbetstiden utjämnas till det föreskrivna eller avtalade genomsnittet. Av schemat ska framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden för varje vecka. Motsvarande bestämmelse finns i 6 § i arbetstidsavtalet.

Förtroendemannen eller någon annan företrädare för arbetstagarna, eller en tjänsteman eller arbetstagare ska ges tillräckligt med tid för att sätta sig in i utkastet till utjämningsplan eller att framföra sin åsikt. I arbetstidslagen har arbetsgivarens rätt att göra ändringar i utjämningsplanen inte begränsats. Arbetstagare ska dock i god tid underrättas om ändringar.

Arbetsshiftförteckning (30 §)

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsshiftförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de dagliga rasterna.

När arbetsskiftförteckningen görs upp ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare eller arbetstagarens företrädare ge denne tillfälle att framföra sin åsikt om arbetsskiftförteckningen. Arbetsskiftförteckningen ska delges den berörda personen minst en vecka innan den aktuella perioden börjar. När förteckningen har delgetts tjänstemannen eller arbetstagaren får den ändras endast om den berörda personen ger sitt samtycke till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen och som man inte känt till när arbetsskiftförteckningen gjordes upp.

Arbetsgivaren ska förvara arbetsskiftförteckningarna minst fram till utgången av den tid för väckande av talan som föreskrivs i 40 § i lagen, om inte uppgifterna framgår av arbetstidsbokföringen.

I anknytning till 9 § i arbetstidsavtalet finns anvisningar om tillämpning av arbetsskift och arbetsskiftförteckningar i fråga om vecko- och periodarbete. Enligt dessa ska förtroendemannen eller någon annan företrädare för de anställda när en arbetsskiftförteckning görs upp ges tillfälle att bekanta sig med förslaget till arbetsskiftförteckning under minst 10 dagar och därefter omedelbart avge sitt utlåtande om den.

I 30 § 3 mom. i lagen föreskrivs att i arbete där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller där flextid eller utökad flextid tillämpas, får arbetsskiftförteckningen dock ges så att den gäller tills vidare.

Arbetstidsbokföring (32 §)

Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem särskilt för varje arbetstagare. Bokföringen kan göras på två alternativa sätt. Av arbetstidsbokföringen ska dock alltid framgå såväl tjänstemannens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid som eventuella timmar mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt ersättningar som utbetalas för dessa.

I bokföringen antecknas det antal mertids- och övertidstimmar som arbetats på chefens förordnande, och bestämmelsen gäller därför inte bokföring av de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden och uppstår inom flextidssystemet. I arbetstidsbokföringen antecknas alla övertidstimmar oberoende av om övertiden ersätts med pengar eller fritid.

Arbetstidsbokföringen ska på begäran uppvisas för arbetarskyddsmyndigheterna och bland annat förtroendemannen, och den ska förvaras åtminstone till utgången av den i 40 och 41 § i arbetstidslagen avsedda tiden för väckande av talan.

Tid för väckande av talan, arbetstagare (40 §)

Då det gäller arbetstagare som är anställda i arbetsförhållande vid ett ämbetsverk tillämpas på arbetstidsrelaterade fordringar preskriptionstiderna som tas upp i 40 § i lagen.

I arbetstidslagen föreskrivs en preskriptionstid på två år, och enligt motiveringarna till lagen tillämpas denna på både lag- och arbetsavtalsgrundade arbetstidsrelaterade fordringar. Den aktuella preskriptionstiden på två år beräknas på olika sätt beroende på huruvida ersättningar krävs under anställningen eller först när denna har upphört.

Tid för väckande av talan som gäller statstjänstemäns arbetstidsrelaterade fordringar (41 §)

Enligt specialbestämmelsen i lagen bestäms tiden för väckande av talan vid fordringar som grundar sig på denna lag eller bestämmelserna om arbetstid i tjänstekollektivavtalet i enlighet med statstjänstemannalagen då det gäller statstjänstemän. Syftet med denna bestämmelse är att i fråga om alla statstjänstemännens fordringar förenhetliga tiden för väckande av talan så att den är i enlighet med föreskrifterna i 62 § i statstjänstemannalagen.

Framläggning (43 §)

Arbetsgivaren ska hålla arbetstidslagen och de handlingar som tas upp i 43 § i lagen tillgängliga för arbetstagarna.

3. AVSTEG FRÅN BESTÄMMELSERNA I ARBETSTIDSLAGEN

Arbetstidslagen ger stora möjligheter att göra avsteg från lagbestämmelserna. Avsteg kan göras på olika nivåer och genom olika typer av avtal. Enligt 34 § 1 mom i arbetstidslagen är det möjligt att inom statens avtalsfält göra avsteg från såväl den ordinarie arbetstiden (5 och 7 § i arbetstidslagen) som lagens i övrigt ovillkorliga bestämmelser (34 § 2–5 mom. i arbetstidslagen) genom tjänste- eller arbetskollektivavtal som ingåtts mellan avtalsparterna på central nivå eller av ämbetsverken. Lagen möjliggör i vissa fall också så kallade lokala avtal på arbetsplatserna, utan tjänste- och arbetskollektivavtal samt individuella avtal. Nedan redogörs för hur dessa möjligheter används med avseende på arbetsfördelningen och avtalsstrukturen i statens avtalsverksamhet.

Avsteg genom tjänste- och arbetskollektivavtal

Arbetstidsavtalet på central nivå innehåller mycket täckande avtalsbestämmelser om arbetstiderna. På detta sätt har man säkrat enhetlighet i hela statsförvaltningen, bland

annat i fråga om centrala arbetstidsfrågor såsom den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd och nivån på ersättningen för övertidsarbete.

Möjligheterna att göra avsteg från dessa bestämmelser genom ämbetsverkens egna preciserande tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal tas upp i 32 § i arbetstidsavtalet samt i vissa andra bestämmelser i arbetstidsavtalet. Bestämmelsen i 12 § i statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2020–2022 gäller också möjligheten att ingå sådana avtal. Med stöd av 3 § 1 mom. i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal och 34 § i arbetstidslagen kan ett ämbetsverk när det gäller dem som omfattas av arbetstidslagen genom preciserande tjänstekollektivavtal eller ämbetsverkets arbetskollektivavtal göra avsteg i frågor för vilka det inte finns några avtalsbestämmelser på central nivå.

Lokala avtal

Arbetstidslagen innehåller också föreskrifter om möjligheterna för lokala avtal i vissa frågor. Med lokalt avtal avses en överenskommelse som ingås separat på var och en arbetsplats på annat sätt än genom ett tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Hos staten ordnas möjligheterna till flexibel ordinarie arbetstid på det sätt som anges i 34 § i arbetstidslagen. Då ingås det lokala avtalet inom ramen för de bemyndiganden och procedurbestämmelser som överenskommit i arbetstidsavtalet på central nivå. Den mest betydande möjligheten att ordna den ordinarie arbetstiden utgör systemet med arbetstidsbanker för fördelning och utjämning av den ordinarie arbetstiden (7 § i arbetstidsavtalet).

Enligt 25 § 2 mom. i arbetstidslagen kan arbetsgivaren och förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare för de anställda komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar, om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Efter detta allmänna avtal kan dygnsvilan förkortas med arbetstagarens eller tjänstemannens samtycke i varje enskilt fall.

Individuellt avtal

Avtal kan ingås med enskilda tjänstemän eller arbetstagare om vissa i lagen avsedda frågor. Dessa föreskrifter ska dock iakttas, om man kommit överens om saken genom tjänste- eller arbetskollektivavtal eller på annat sätt med vart och ett ämbetsverk. I lagen avsedda möjligheter till ett individuellt avtal, vilka kan användas även inom statssektorn, är avtal om beredskap (4 §), utökad flexitid (13 §) och förkortad arbetstid (15 §) samt utbetalning av ersättningar som separata ersättningar (38 §).

2 Arbetstidslag 5.7.2019/872

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2019/20190872>

3 Förordning om öppethållandet av statens ämbetsverk 6.5.1994/332

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940332>

1.5 Semester

1 STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

§ 1 Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas vid statens ämbetsverk på såväl heltids- som deltidsanställda tjänstemäns och arbetstagares semestrar, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

mom. 2

Dessa bestämmelser tillämpas inte på undervisningspersonal i statliga läroanstalters tjänst, med undantag av bestämmelserna i § 21 mom. 2, § 22 mom. 1 samt § 24 mom. 3 och 6. Avtalsbestämmelserna tillämpas inte heller när det har överenskommit att semesterbestämmelserna i ett kollektivavtal på den privata arbetsmarknaden ska iakttas i fråga om en arbetstagares semester.

► *Anmärkning:*

Utöver dessa bestämmelser tillämpas semesterlagen (162/2005) på statens tjänstemän och arbetstagare. Detta avtal är ett heltäckande avtal om statens tjänstemäns och arbetstagares semestrar.

I semesterlagen för sjömän (433/1984) föreskrivs särskilt om semestrar för sjömän.

§ 2 Grundbegrepp

mom. 1

Kvalifikationsår är den tidsperiod som inleds den 1 april och utgår den 31 mars.

mom. 2

Semesterår är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår.

mom. 3

Semesterperiod är den tidsperiod som inleds den 1 juni och utgår den 30 september.

mom. 4

Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av detta avtal inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj.

mom. 5

Full kvalifikationsmånad är en kalendermånad som berättigar till semester.

mom. 6

Sparad ledighet är en del av semestern som består av semesterdagar under semesteråret och som flyttas fram till en senare tidpunkt.

§ 3 Semesterns längd

mom. 1

Längden på en tjänstemans eller arbetstagares semester bestäms enligt följande:

1) om den anställda vid utgången av kvalifikationsåret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i mindre än ett år, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
antalet semesterdagar	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22

2) om den anställda före utgången av mars månad under semesteråret har tjänstgjort oavbrutet hos staten i minst ett år eller om han eller hon har tolv fulla kvalifikationsmånader för det utgående kvalifikationsåret, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
antalet semesterdagar	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

3) om den anställda före semesterperiodens början har en till semester berättigande tjänstgöringstid på sammanlagt minst 15 år, bestäms antalet semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt nedanstående tabell:

fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
antalet semesterdagar	3	6	9	11	15	18	22	25	28	31	34	38

mom. 2

Om en tjänsteman eller arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår den tjänstgöringstid som avses i mom. 1 punkt 3 och som berättigar till längre semester, får han eller hon den semesterförlängning som detta medför. Semesterförlängningen ska tas ut före den 1 maj följande år.

mom. 3

Om en tjänsteman eller arbetstagare innan anställningsförhållandet upphör uppnår den tjänstgöringstid som avses i mom. 1 punkt 2 eller 3 och som förutsätts för semester, får han eller hon när anställningsförhållandet upphör semester eller semesterersättning för det innevarande kvalifikationsåret i enlighet med vad som anges i punkterna ovan.

mom. 4

När ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande som berättigar till semester fortgår utan avbrott, avbryter inte ett avbrott utan lön i tjänstgöringen eller arbetet den oavbrutna tjänstgöring hos staten som utgör en förutsättning för semester.

§ 4 Full kvalifikationsmånad

mom. 1

Full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad av det kvalifikationsår som löper ut vid utgången av mars månad närmast före semesterperioden, under vilken

- 1) en tjänsteman har varit i tjänst eller tjänsteförhållande minst 18 kalenderdagar
- 2) en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren minst 14 dagar.

mom. 2

Som full kvalifikationsmånad räknas också en sådan kalendermånad för vilken en tjänsteman kan räkna sig till godo minst 18 dagar som enligt § 5 är likställda med tjänstgöringsdagar eller för vilken en arbetstagare kan räkna sig till godo minst 14 dagar som enligt § 5 är likställda med arbetade dagar.

mom. 3

Om en tjänsteman enligt anställningsförhållandet är i tjänst eller om en arbetstagare enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna av denna orsak är fulla kvalifikationsmånader, ska med avvikelse från vad som överenskomits i mom. 1 och 2 som full kvalifikationsmånad räknas en sådan kalendermånad under vilken tjänstemannen eller arbetstagaren har varit i arbete minst 35 timmar eller har minst 35 timmar som är likställda med tjänstgöringstimmar eller arbetade timmar.

mom. 4

Om en tjänsteman under de kalendermånader då anställningsförhållandet inleddes och upphörde har varit i tjänst eller tjänsteförhållande sammanlagt minst 18 dagar eller i arbete minst 35 timmar och för denna tid inte har fått semester eller semesterersättning, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad.

mom. 5

Om en arbetstagare under de kalendermånader då arbetsavtalsförhållandet inleddes och upphörde har varit i arbete sammanlagt minst 14 dagar eller minst 35 timmar och för denna tid inte har fått semester eller semesterersättning, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad.

§ 5 Dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar

mom. 1

Tid som är likställd med tjänstgöringsdagar eller arbetade dagar är inte den tid under vilken en tjänsteman har varit tjänstledig eller annars borta från arbetet eller den tid under vilken en arbetstagare har varit befriad från arbetet eller förhindrad att utföra det, annat än med stöd av en sådan orsak som nämns nedan i denna paragraf eller som konstateras i anmärkningen.

mom. 2

Vid fastställandet av semesterns längd räknas som likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar även semester samt frånvaro

1. under tjänstledighet eller befrielse från arbetet med lön på grund av sjukdom eller olycksfall samt högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår av en arbetstages ledighet utan lön eller, om arbetsoförmågan fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del,
2. på grund av bestämmelser som har utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom,
3. på grund av rehabilitering till den del lön eller rehabiliteringspenning har betalats för denna tid,
4. under tjänstledighet eller befrielse från arbetet med anledning av medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om rehabiliteringen fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna rehabiliteringsperiods del,

Denna punkt i kraft till 31.7.2022:

5. under tjänstledighet eller befrielse från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller tillfällig vårdledighet till den del tjänstemannen eller arbetstagaren har fått lön eller moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för tiden i fråga, samt under tjänstledighet eller befrielse från arbetet på grund av tvingande familjeskäl;

Denna punkt gäller från och med 1.8.2022:

5. under särskild graviditetsledighet, tillfällig vårdledighet, frånvaro av tvingande familjeskäl och ledighet för vård av anhörig eller i fråga om en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 307 kalender av graviditets- och föräldraledighet för en tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och på motsvarande sätt 307 kalenderdagar av föräldraledighet för en annan tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet,
6. på grund av deltagande i utbildning som ordnas eller annars anvisas av ämbetsverket, om lön har betalats för denna tid,
7. på grund av tjänstledighet eller befrielse från arbetet som har beviljats för fackföreningsutbildning med lön, dock högst 30 dagar för varje utbildningsgång,
8. på grund av studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 dagar för varje kvalifikationsår, om tjänstemannen eller arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten har återgått i statens tjänst,
9. på grund av repetitionsövning, extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i civiltjänstlagen eller förordnande till försvarskurser, till befolkningsskyddsutbildning eller befolkningsskyddstjänstgöring eller på grund av tjänstledighet eller befrielse från arbetet enligt 25 § 1 mom. i lagen om militär krishantering (211/2006) eller 7 § 1 mom. i lagen om civilpersonals deltagande i krishantering (1287/2004) eller på grund av kommendering till uppgifter inom katastrofhjälp i Röda Korsets tjänst,
10. på grund av att man ska höras som vittne, och
11. på grund av permittering, dock högst för 30 dagar i sänder.

mom. 3

Som likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar räknas även frånvaro av orsaker som nämns i § 36 (bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga) och § 39 (personalorganisationernas möten) i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, frånvaro på grund av en sådan valnämnds eller valbestyrelsens sammanträde som tillsatts enligt lag för val till kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller för statliga eller kommunala val, eller frånvaro på grund av uppbådsdag som avses i värnpliktslagen (1438/2007).

Tjänstemän

mom. 4

Likställd med tjänstgöringsdagar är inte den tid då en tjänsteman har varit avstängd från tjänsteutövningen.

mom. 5

Som likställda med tjänstgöringsdagar räknas dock de dagar då en tjänsteman på grund av sjukdom eller utan egen förskyllan har varit avstängd från tjänsteutövningen samt den tid då tjänstemannen varit avstängd från tjänsteutövningen och för vilken lön betalats utan avdrag. Som likställda med tjänstgöringsdagar räknas också de dagar under vilka tjänstemannen annars utan egen förskyllan på grund av förfall eller förhinder inte har kunnat vara i tjänst.

► *Anmärkning:*

Som likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar räknas dessutom sådan frånvaro från arbetet enligt 7 § i semesterlagen för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön, lediga dagar som jämnar ut arbetstiden och förkortning av arbetstiden som motsvarar permittering.

När en tjänstemans eller arbetstagares fulla kvalifikationsmånad fastställs på basis av 35 timmar, likställs med tjänstgöringstimmar och arbetade timmar en period på högst 105 kalenderdagar när det gäller arbetstagares frånvaro enligt punkt 1 utan lön på grund av sjukdom eller olycksfall och medicinsk rehabilitering enligt punkt 4 samt en period på högst 42 kalenderdagar när det gäller studieledighet enligt punkt 8 och permittering enligt punkt 11. Som likställda med tjänstgöringstimmar och arbetade timmar räknas de timmar under vilka tjänstemannen enligt förordnande eller arbetstagaren enligt avtal skulle ha varit i arbete utan frånvaron.

§ 6 Tjänstgöringstid som berättigar till semester

mom. 1

Vid beräkningen av den tjänstgöringstid på 15 år som förutsätts i § 3 mom. 1 punkt 3 i avtalet beaktas de tider som nämns i denna paragraf.

mom. 2 (i kraft till 31.7.2022)

Följande tid av tjänstgöring i huvudsyssla berättigar till semester:

1. tjänstgöring hos staten, även tiden för tjänstledighet eller befrielse från arbetet på grund av sjukdom eller moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet,
2. tjänstgöring hos en annan arbetsgivare i hemlandet eller utomlands på motsvarande yrkesområde eller i uppgifter som är av väsentlig nytta vid tjänstemannens eller arbetstagarens skötsel av sina uppgifter.

mom. 2 (gäller från och med 1.8.2022)

Följande tid av tjänstgöring i huvudsyssla berättigar till semester:

1. tjänstgöring hos staten, även tiden för tjänstledighet eller befrielse från arbetet på grund av sjukdom eller särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet,
2. tjänstgöring hos en annan arbetsgivare i hemlandet eller utomlands på motsvarande yrkesområde eller i uppgifter som är av väsentlig nytta vid tjänstemannens eller arbetstagarens skötsel av sina uppgifter. Som sådan tid räknas också tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats på grund av särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet. För tjänstgöring utomlands kan motsvarande tidsperioder inte tolkas vara längre än de som kan tas ut i Finland anställd hos en finländsk arbetsgivare.

mom. 3

Tiden för beväringstjänst och civiltjänst och kompletterande tjänstgöring är också tjänstgöringstid som berättigar till semester.

mom. 4

Övergångsbestämmelse: En tjänsteman eller arbetstagare som före den 1 april 2009 har varit i sådan tjänstgöring som avses i § 7 och 8 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal av den 31 oktober 2007 om semestrar, får räkna sig till godo tjänstgöringstid som berättigar till semester enligt detta avtal när han eller hon fortsätter att tjänstgöra hos staten eller har avgått från sin statliga anställning och på nytt blir statligt anställd. Efter detta avtals ikraftträdande ska tjänstgöringstid som berättigar till semester beräknas enligt bestämmelserna ovan.

§ 7 Beräkning av tjänstgöringstid som berättigar till semester

Vid beräkningen av den tjänstgöringstid som berättigar till semester beaktas de kalendermånader under vilka en tjänsteman tjänstgjort i huvudsyssla minst 18 dagar eller en arbetstagare arbetat minst 14 dagar.

► *Tillämpningsanvisning:*

Som huvudsyssla räknas en sådan tjänst eller ett sådant arbete där arbetstiden är minst 20 timmar i veckan i genomsnitt. Tjänstgöring i en tjänst som inte omfattas av arbetstidsbestämmelserna räknas som tid som berättigar till semester, om arbetsmängden är minst 50 procent av den totala arbetsmängden.

Om förutsättningen för huvudsyssla i fråga om ett anställningsförhållande på deltid inte uppfylls, anses den andel av deltidsarbetet berättiga till semester som motsvarar deltidsarbetets relativa andel av den ordinarie arbetstiden för motsvarande huvudsyssla.

Exempel: En person har i två år arbetat 50 procent av den arbetstid som tillämpas vid ämbetsverk. Av denna tid räknas ett år som tid som berättigar till semester.

§ 8 Tidpunkten för semester

mom. 1

Tjänstemän och arbetstagare ges semester vid den tidpunkt som ämbetsverket bestämmer, om ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren inte på det sätt som avses i § 9 avtalar om hur semestern tas ut.

mom. 2

Av semestern ges 20 dagar under en tid av semesterperioden som ämbetsverket bestämmer. Det kan bestämmas att återstoden av semestern ska tas ut under någon annan tid av semesteråret eller överföras till följande år för att tas ut före den 1 maj.

mom. 3

Semestern ska ges oavbruten, om arbetsuppgifternas art eller andra skäl inte kräver att den del av semestern under semesterperioden som överstiger 10 dagar delas upp för att tas ut i en eller flera delar.

§ 9 Avtal om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt

mom. 1

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren får avtala om att tjänstemannen eller arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar i en eller flera delar.

mom. 2

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren får avtala om att semestern ges under en period som börjar vid ingången av det kalenderår under vilket semesterperioden infaller och upphör före den 1 maj följande år. Man får också avtala om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut inom ett år från semesterperiodens utgång.

mom. 3

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren får på tjänstemannens eller arbetstagarens initiativ avtala om att den del av semestern som överstiger 20 semesterdagar, dock högst fem semesterdagar, tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet ska ingås skriftligen.

mom. 4

Om tjänstemannens eller arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan tjänstemannen eller arbetstagaren enligt § 8 har rätt att ta ut semester, får ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren avtala om att den semester som tjänas in innan anställningsförhållandet upphör tas ut under den tid anställningsförhållandet fortgår.

§ 10 Förfarande för givande av semester vid ämbetsverk

mom. 1

Ämbetsverket ska för tjänstemännen eller arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges.

mom. 2

Semestrarna fastställs i enlighet med en på förhand uppgjord plan. Innan tidpunkten för semestern bestäms ska ämbetsverket ge personerna i fråga tillfälle att framföra sina åsikter om semesterns tidpunkt. Ämbetsverket ska om möjligt beakta deras synpunkter och bemöta alla jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

mom. 3

När ämbetsverket bestämmer tidpunkten för semestern ska det meddela tjänstemannen eller arbetstagaren semesterns tidpunkt senast en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt, får tidpunkten för semestern meddelas senare, dock senast två veckor innan semestern börjar.

mom. 4

Det går att avvika från den fastställda semesterplanen genom överenskommelse mellan ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren.

mom. 5

En tjänstemans semester kan genom beslut av ämbetsverket flyttas fram och avbrytas om flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet. Tjänstemannen ska underrättas om att semestern flyttas senast två veckor innan semestern börjar.

mom. 6

Arbetsgivaren får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke bestämma att semestern eller en del av den ska börja på en ledig dag, om detta medför att antalet semesterdagar minskar. En högst tre dagar lång del av semestern får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke ges så att en semesterdag infaller på en dag som enligt arbetsskiftförteckningen är ledig.

mom. 7

Lediga dagar som enligt ett ämbetsverks arbetsordning eller den fastställda arbetsskiftstabellen redan har tjänats in, räknas inte in i semestern.

mom. 8 (i kraft till 31.7.2022)

Ämbetsverket får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke bestämma att semestern ska infalla under tjänstemannens eller arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Om tjänstemannens eller arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan ges på det sätt som avses i § 8, får semestern ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

mom. 8 (gäller från och med 1.8.2022)

Ämbetsverket får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke bestämma att semestern ska infalla under de 125 första kalenderdagarna av graviditets- och föräldraleddighet för en tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller under de 125 första kalenderdagarna av föräldraleddighet för en annan tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till annan familjeledighet. Om tjänstemannens eller arbetstagarens semester inte kan ges på det sätt som avses i § 8, får semestern ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

§ 11 Hur semesterdagar åtgår

Under semester som varar en hel kalendervecka som inte omfattar dagar som nämns i § 2 mom. 4, går det åt fem semesterdagar. Samma princip tillämpas på periodarbete. I deltidsarbete som inte utförs regelbundet dagligen i form av förkortad arbetstid och där tjänstemannen eller arbetstagaren har semester under samtliga arbetsdagar som ingår i

utjämningsperioden, går det åt ett antal semesterdagar som motsvarar antalet vardagar under utjämningsperioden.

§ 12 Senareläggning av semester på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter

mom. 1 *(i kraft till 31.7.2022)*

Om en tjänsteman eller arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall eller tjänstledig eller befriad från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska semestern på tjänstemannens eller arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. En tjänsteman eller arbetstagare har motsvarande rätt att flytta fram semestern eller en del av den om det, när semestern eller en del av den börjar, är känt att tjänstemannen eller arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon på grund av den är arbetsoförmögen, eller att tjänstemannen kommer att få tjänstledighet eller arbetstagaren befrielse från arbetet på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska på ämbetsverkets begäran lämna in ett läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

mom. 1 *(gäller från och med 1.8.2022)*

Om en tjänsteman eller arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall eller tjänstledig eller befriad från arbetet på grund av graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet, ska semestern på tjänstemannens eller arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. En tjänsteman eller arbetstagare har motsvarande rätt att flytta fram semestern eller en del av den om det, när semestern eller en del av den börjar, är känt att tjänstemannen eller arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon på grund av den är arbetsoförmögen, eller att tjänstemannen kommer att få tjänstledighet eller arbetstagaren befrielse från arbetet på grund av graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska på ämbetsverkets begäran lämna in ett läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

mom. 2

Om en tjänstemans eller arbetstagares arbetsförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall börjar under semestern, ska semestern ifråga flyttas fram till en senare tidpunkt, om tjänstemannen eller arbetstagaren utan obefogat dröjsmål begär det och dessutom lämnar in ett läkarintyg eller någon annan sådan utredning över arbetsförmågan som ämbetsverket bedömer som tillförlitlig.

§ 13 Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga eller familjeledigheter

mom. 1

Semester som flyttats fram i enlighet med § 12 ska ges under samma semesterperiod, och semester som ges utanför semesterperioden ska ges före den 1 maj följande år. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, får de framflyttade semesterdagarna ges efter semesterperioden före utgången av följande kalenderår. Om det på grund av att arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i § 22.

mom. 2

Ämbetsverket ska meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

§ 14 Sparande av semester

mom. 1

Utan hinder av vad som överenskommit om tidpunkten för semester kan ett ämbetsverk och en tjänsteman eller arbetstagare avtala om att tjänstemannen eller arbetstagaren sparar en del av sina årliga semesterdagar för att ta ut dem som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.

mom. 2

Det går att antingen helt eller delvis spara den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkterna 1 och 2 som överstiger femton dagar och den del av semestern enligt § 3 mom. 1 punkt 3 som överstiger tjugo dagar.

mom. 3

En plan för sparande av semester och för tidpunkten för när de sparade semesterdagarna tas ut ska göras upp senast när ämbetsverket ger tjänstemannen eller arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.

mom. 4

Sparad ledighet ges vid de tidpunkter ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren närmare kommit överens om, dock senast inom fem år från utgången av det semesterår då ledigheten sparades av semestern.

mom. 5

I fråga om att ge och flytta fram sparad ledighet gäller på motsvarande sätt vad som överenskommit i § 10–12. I fråga om den lön som betalas för den sparade ledigheten

gäller vad som överenskommits om semesterlön. Om anställningsförhållandet upphör ska ersättning för outtagen sparad ledighet betalas enligt vad som överenskommits om semesterersättning, om tjänstemannen eller arbetstagaren inte i enlighet med § 25 överför den sparade ledigheten för att ta ut den under den tid som han eller hon är anställd vid ett annat statligt ämbetsverk eller vid riksdagen.

§ 15 Semesterarrangemang vid ämbetsverk

mom. 1

Semestrarna ska ordnas så att de medför minsta möjliga olägenhet för ämbetsverkets regelbundna verksamhet.

mom. 2

Ämbetsverket bestämmer vid behov vem som under semestern ska sköta uppgifterna för den som är på semester. Detta ska ske ömsesidigt och utan ersättning, om inte något annat avtalas eller föreskrivs.

§ 16 Betalning av semesterlön

Tjänstemän och arbetstagare ska betalas semesterlön på den lönebetalningsdag som normalt iakttas.

► *Anmärkning:*

Bestämmelser om lönebetalningstidpunkten ingår i § 3 i statens allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal.

§ 17 Semesterlön för månadsavlönade

mom. 1

Till tjänstemän och arbetstagare betalas lön för semestertiden enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskolektivavtalet, om inte något annat följer av mom. 2 eller 3.

mom. 2

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under semesterkvalifikationsåret beräknas semesterlönen enligt 20 §. Till skillnad från vad som överenskommits 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.

mom. 3

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern eller en del av semestern börjar, beräknas semesterlönen utgående från den månadslön som bestäms på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret.

§ 18 Semestertillägg

mom. 1

Till tjänstemän och arbetstagare betalas semestertillägg för semestertiden. Tilläggets belopp för varje semesterdag är 1/250 av det sammanlagda beloppet av de nedan nämnda lönetillägg och tilläggsarvoden som betalats eller förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår.

mom. 2

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter går det att avtala annorlunda om de nedan nämnda lönetilläggen och tilläggsarvodena, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som föranleds av avtalen.

mom. 3

Semestertillägg betalas under semesteråret i juni–juli. När ett anställningsförhållande upphör, betalas semestertillägget när anställningsförhållandet upphör eller så snart som möjligt därefter.

Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till semestertillägg

05050	Helgaftonstillägg
04012	Arvode för adjungerad/ställföreträdande ledamot, hovrätter
04743	Biträdande utmätningsmans indrivningsarvode
04062	Stämningmans och biträdande utmätningsmans åtgärdsarvode för delgivning
04061	Stämningmans åtgärdsarvode för delgivning
04079	Tillägg för bekämpning av kravis och isdammar
04091	Utryckningspenning
25200	Kvällstillägg, 15 %
25201	Kvällstillägg, 15 %, övertidslön
04123	Klättringstillägg
04203	Fallskärmshoppningstillägg
05340	Lördagsersättning
05341	Lördagsersättning, övertidslön
05379	Tillägg för smutsigt arbete
03046	Tillägg för smutsigt arbete
05380	Tillägg för smutsigt arbete
05385	Befästningspenning, beskattningsbar andel, försvarsministeriet
04256	Förtroendemanna- och samarbetsstillägg
02848	Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
04258	Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
04279	Tillägg för terrängarbete, lantmäteriverket, geologiska forskningscentralen, försvarsministeriet
04280	Mastpenning
04546	Tillägg för sprängarbete, försvarsministeriet
04630	Dykningsspenning
05595	Söndagsersättning
05596	Söndagsersättning, övertidslön
05593	Söndagsersättning, 50 %, arbetstidsavtalet § 18
04181	Tjänstgöringspenning, lotskutterskötare
04612	Tjänstgöringspenning, insjölotsar, farledsmästare och farledsskötare
02852	Arbetarskyddsfullmäktigsarvode(vicearbetarskyddsfullmäktig)
04255	Arbetarskyddsfullmäktigsarvode(vice arbetarskyddsfullmäktig)
04745	Utmätningsmans åtgärdsarvode
05780	Beredskapsersättning, arbetstidslagen 5 §
25785	Ersättning för fri beredskap
04832	Skifttillägg, natt, euro/h
04942	Nattvårdstillägg
25910	Natttillägg, 35 %
25911	Natttillägg 35 %, övertidslön

§ 19 Semesterlön för tim- eller ackordsavlönade

För en tjänsteman med tim- eller ackordslön som på basis av sitt anställningsförhållande är i tjänst minst 18 dagar per kalendermånad och för en arbetstagare som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad, är semesterlönen och semesterersättningen 10 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 12,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för tjänstgöringstid eller arbetad tid.

§ 20 Procentbaserad semesterlön

mom. 1

För en tjänsteman eller arbetstagare som enligt sitt anställningsförhållande är i tjänst hos staten så få dagar av kvalifikationsåret att inte en enda eller endast en del av kalendermånaderna av denna orsak är sådana fulla kvalifikationsmånader som avses i § 4, är semesterlönen 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för tjänstgöringstid eller arbetad tid, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

mom. 2

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

mom. 3

Lön som avses i denna paragraf betalas vid ett fortlöpande anställningsförhållande i samband med lönebetalningen i juni. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen i samband med lönebetalningen för den månad då anställningsförhållandet upphör.

mom. 4

Semesterlön enligt § 17 mom. 2 betalas enligt följande: Semesterlön betalas för semesterdagar enligt § 2 mom. 4. Lönen för en semesterdag beräknas genom att semesterlönen divideras med antalet semesterdagar som fastställts enligt § 3. Med avvikelse från

första meningen i mom. 3 betalas denna lön för varje semesterperiod i samband med den sedvanliga lönebetalningen för tidpunkten när semestern tas ut. Om semesterperioden har tagits ut före kvalifikationsårets slut, korrigeras lönebetalningen efter kvalifikationsårets slut senast den månad semesterpenningen betalas.

§ 21 Semesterlön för deltidsanställda i bisyssla och för lärare vid ett fortlöpande anställningsförhållande

mom. 1

Till en deltidsanställd tjänsteman eller arbetstagare som dessutom är anställd i huvudsyssla hos staten, betalas semesterlön för den semestertid som tjänats in i deltidsarbetet i enlighet med bestämmelserna i § 20 mom. 1. En sådan person ska få ledigt från bisysslan för den tid då han eller hon har semester från sin huvudsyssla.

mom. 2

Till timlärare i huvud- eller bisyssla vid statliga läroanstalter betalas semesterlön enligt grunderna i § 20 mom. 1, om det är överenskommet eller bestämt att timarvode ska betalas som engångstimarvode.

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

mom. 1

När anställningsförhållandet till staten upphör har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till semester eller semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller ersättning.

mom. 2

En tjänsteman eller arbetstagare som börjar fullgöra beväringstjänst eller civiltjänst har, om han eller hon så önskar, rätt till semester eller semesterersättning enligt denna paragraf även om anställningsförhållandet inte har upphört.

mom. 3

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 Bestämmande av semesterersättning

mom. 1

Semesterersättningen är 1/21 av månadslönens fulla belopp för varje outtagen semesterdag. Semesterersättningen för tjänstemän och arbetstagare som avses i § 17 mom. 2 bestäms dock enligt bestämmelserna om semesterlön i det momentet.

mom. 2

Semesterersättningen för tim- eller ackordsavlönade bestäms enligt § 19.

mom. 3

I de fall som avses i § 13 bestäms semesterersättningen i tillämpliga delar enligt bestämmelserna om semesterlön i § 17–20. Semesterersättning till månadsavlönade tjänstemän och arbetstagare som avses i § 17 mom. 1 betalas enligt lönen den december månad under vilken de senarelagda semestrarna senast borde ha tagits ut.

mom. 4

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 arbetstagare 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.

► *Tillämpningsanvisning:*

Lönen bestäms enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet.

§ 24 Semesterpenning

mom. 1

Till en tjänsteman eller arbetstagare betalas semesterpenning för de semesterdagar som han eller hon har tjänat in under föregående kvalifikationsår. Bestämmelser om undervisningspersonals rätt till semesterpenning ingår i mom. 6.

mom. 2

Semesterpenningen bestäms enligt lönen för den tjänst eller uppgift som personen i fråga sköter i juni. Om det i fråga om tidpunkten för betalning av semesterpenning har avtalats på ett sätt som avviker från huvudregeln i mom. 5, bestäms semesterpenningen enligt lönen månaden före betalningsmånaden. Om personen är tjänstledig eller befriad från arbetet i juni eller någon annan ovan avsedd månad, bestäms semesterpenningen enligt den lön som skulle ha betalats till honom eller henne om han eller hon hade varit i arbete. I de fall som avses i mom. 7 och 8 bestäms semesterpenningen på motsvarande sätt enligt lönen i den tjänst eller uppgift personen i fråga sköter vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

mom. 3

En tjänsteman eller arbetstagare med månadslön har i de fall som avses i § 3 mom. 1 punkt 1 rätt till en semesterpenning på 4 procent, i de fall som avses i punkt 2 rätt till en semesterpenning på 5 procent och i de fall som avses i punkt 3 rätt till en semesterpenning på 6 procent av månadslönen månaden före betalningsmånaden för semesterpenningen, multiplicerad med antalet fulla kvalifikationsmånader.

mom. 4

Semesterpenningen för en tjänsteman eller arbetstagare med tim- eller ackordslön är 50 procent av semesterlönen enligt § 19.

mom. 5

Semesterpenningen betalas ut i juli, om inget annat överenskommit genom ett preciserande tjänste- eller arbetskollektivavtal. I de fall som avses i mom. 7 och 8 betalas semesterpenningen i samband med lönebetalningen vid tidpunkten för övergången eller i samband med att anställningsförhållandet upphör.

mom. 6

Till lärare i huvudsyssla som anställts i tjänsteförhållande betalas semesterpenning för så många semesterdagar som tjänstemannen i fråga skulle få i semester, om den fastställdes på basis av detta avtal. Timlärare i huvudsyssla har dock högst rätt till semesterpenning beräknad enligt det timantal som motsvarar undervisningsskyldigheten i lärartjänsten i fråga, enligt samma grunder som i lärartjänsten.

mom. 7

När ett anställningsförhållande upphör betalas semesterpenning för alla de semesterdagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har tjänat in fram till anställningsförhållandets upphörande och som han eller hon inte har fått semesterpenning för.

mom. 8

Till en tjänsteman eller arbetstagare som börjar arbeta deltid eftersom han eller hon går i partiell förtida ålderspension eller börjar fullgöra bevärnings- eller civiltjänst, deltar i militära eller civila krishanteringsuppgifter eller träder i tjänst vid ett nordiskt institut eller vid Förenta Nationerna, dess fackorgan eller en annan sådan internationell organisation eller ett annat sådant samarbetsorgan på regeringsnivå som Finland officiellt har anslutit sig till, eller handhar uppdrag inom internationellt utvecklingsamarbete i vilket Finland medverkar, betalas semesterpenning för alla de semesterdagar han eller hon har tjänat in före tidpunkten för övergången och för vilka han eller hon inte har fått semesterpenning.

mom. 9

Om en tjänsteman eller arbetstagare före utgången av semesteråret uppnår rätt till längre semester enligt § 3 mom. 3, har han eller hon rätt till semesterpenning även för dessa dagar.

► Tillämpningsanvisning:

När en tjänsteman eller arbetstagare övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst, överförs skyldigheten att betala semesterpenning på det nya ämbetsverket.

Om en tjänsteman eller arbetstagare som arbetar heltid vill komma överens om att personen i fråga övergår till deltidsarbete på grund av partiell förtida ålderspension, ska han eller hon lämna ett skriftligt intyg över sin pension till arbetsgivaren.

► Anmärkning:

Semesterpenning betalas inte till en tjänsteman eller arbetstagare som inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad.

§ 25 Överföring av semesterrätt

mom. 1

När tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet upphör på grund av att en tjänsteman eller arbetstagare omedelbart övergår i ett annat statligt ämbetsverks tjänst eller från ett anställningsförhållande till ett annat, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt att överföra outtagna semesterdagar och sparad ledighet för att ta ut dem efter övergången. Det går att göra på samma sätt när en tjänsteman eller arbetstagare övergår i riksdagens tjänst.

mom. 2

I fråga om överförd semester eller en del av den iakttas avtalsbestämmelserna för personens anställningsförhållande när semestern eller en del av den börjar.

§ 26 Arbetsfred

Tjänstemän

mom. 1

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

mom. 2

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 fredsplikten enligt föregående moment 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.

Arbetstagare

mom. 3

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 syftar till en ändring av det.

§ 27 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2022 och gäller till och med den 29 februari 2024. 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. Om statens tjänste- och kollektivavtal upphör med stöd av § 14 mom. 2 i bestämmelserna om dess giltighet, upphör samtidigt detta avtal.

Avtalsbestämmelserna i § 5, § 6, § 10 och § 12 träder i kraft från den 1 augusti 2022. På en tjänsteman eller arbetstagare tillämpas de tidigare gällande § 5, § 6, § 10 och § 12, om tjänstemannens eller arbetstagarens rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning grundar sig på bestämmelserna i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som var gällande den 31 juli 2022. På en tjänsteman eller arbetstagare tillämpas § 5, § 6, § 10 och § 12 som träder i kraft den 1 augusti 2022, om tjänstemannens eller arbetstagarens rätt till familjeledighet grundar sig på bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som träder i kraft den 1 augusti 2022.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren omfattas av bestämmelserna om graviditets- och familjeledighet i sjukförsäkringslagen som träder i kraft den 1 augusti 2022 och om moderskaps-, faderskaps eller föräldraledighet har anmälts före den 1 augusti 2022, anses anmälan om moderskapsledighet gälla graviditets- och föräldraledighet och anmälan om faderskapsledighet gälla föräldraledighet. I sådana situationer har tjänstemannen och arbetstagaren inom en månad från ikraftträdandet av lagen rätt att ändra sin anmälan så att den motsvarar bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som träder i kraft den 1 augusti 2022.

2 TILLÄMPNINGSFÖRESKRIFTER OCH -ANVISNINGAR OCH LAGSTIFTNING

1 Tillämpningsföreskrifter och tillämpningsanvisningar om semester för statstjänstemän och statsanställda, VN/13453/2022, 1.3.2022

Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar förnyades den 30.3.2022 med en avtalslösning mellan finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna för avtalsperioden 1.3.2022– 29.2.2024. Finansministeriet ger med det här dokumentet tillämpningsanvisningar och -direktiv för semesteravtalet. För tjänstemännen är beslutet giltigt som en bestämmelse och för arbetstagare som anvisning. Dessa tillämpningsbestämmelser och -anvisningar träder i kraft den 1.4.2022.

STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTRAR

1 Allmänt

1.1 Tillämpningsområde

Bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalet om semestrar tillämpas på statens ämbetsverk samt hel- och deltidsanställda tjänstemän och på arbetstagarnas semestrar, om inget annat regleras, bestäms eller avtalas. Bestämmelserna i avtalet tillämpas inte på undervisningspersonal på statliga läroanstalter med undantag av bestämmelserna i 21 § 2 mom. och 22 § 1 mom. samt 24 § 3 och 6 mom. Avtalsbestämmelserna tillämpas inte heller när man har kommit överens om att man på arbetstagarens semester ska tillämpa bestämmelserna som rör semester i något av de kollektivavtal som gäller för den privata arbetsmarknaden.

I avtalet har man kommit överens om semester för statstjänstemän och statsanställda på ett heltäckande sätt. Utöver avtalsbestämmelserna tillämpas några av bestämmelserna rörande semester som anges nedan på tjänstemän och arbetstagare:

- § 7a, Rätt till kompletterande extra lediga dagar vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering
- 8 § Arbetstagarens rätt till ledighet
- 18 §, Avtal om överföring av semesterförmåner
- 28 §, Beräkning av semesterersättning
- 29 §, Semesterbokföring
- 35 §, Framläggningsskyldighet

1.2 Grundläggande begrepp

Semesteravtalet bygger på en *intjäningsprincip*. Enligt den tjänar en tjänsteman eller arbetstagare in semester i överenskommen omfattning för varje kalendermånad under vilken han eller hon har skött den minsta delen av den överenskomna andelen av sin tjänst eller sitt arbete.

Kvalifikationsåret är den tolv månadersperiod som föregår semesterperioden som löper ut i slutet av mars (exempelvis 1.4.2021–31.3.2022).

En hel kvalifikationsmånad är en kalendermånad under ett kvalifikationsår som berättigar till semester. En månad under vilken en tjänsteman har varit i tjänst i minst 18 kalenderdagar eller en arbetstagare har arbetat i minst 14 dagar betraktas som en hel kvalifikationsmånad. I vissa fall räcker det att en tjänsteman eller arbetstagare enligt sitt tjänsteförhållande har arbetat i minst 35 timmar.

Semesterintjäningsdagar är förutom timmar och dagar då man varit i tjänst eller i arbete och semester under kvalifikationsåret timmar och dagar som jämställs med dagar i tjänst och arbetsdagar.

Semesteråret är det kalenderår under vilket kvalifikationsåret utgår.

Semesterperioden är tidsperioden mellan 1 juni 30 september under semesteråret, inklusive dessa dagar. Semesterperioden definieras dessutom av den period under vilken semestern främst förläggs.

Vid beräkningen av *tjänstgöringstid som berättigar till semester* kontrollerar man om en tjänstetid på 15 år uppfylls, varefter tjänstemannen och arbetstagaren tjänar in en lång semester. (Semester enligt tabellen enligt 3 § 1 mom. 3 punkten i avtalet.)

Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av avtalet inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj.

Med *sparad ledighet* avses en del av semestern som består av semesterdagar under semesteråret och som flyttas fram till en senare tidpunkt.

1.3 Familjeledighetsreformen

Med familjeledighetsreformen avses den lagstiftningsreform om förnyelse av familjeledighetssystemet som träder i kraft den 1.8.2022. I reformen har terminologin gjorts könsneutral. Termerna särskild moderskapspenning, moderskapspenning och faderskapspenning

tas bort. I stället introduceras särskild graviditetspenning och graviditetspenning. Föräldrapenning behålls som term, men ersätter delvis bland annat faderskapspenningen.

2 Fastställande av längden på semestern

2.1 Allmänt

Man tjänar endast in semester för hela kvalifikationsmånader. Längden på en tjänstemans eller arbetstagares semester påverkas också av hur mycket tjänstgöringstid som berättigar till semester som han eller hon har och å andra sidan av hur lång oavbruten statlig tjänstgöring personen har. När man har utrett dessa aspekter kan man med hjälp av tabellerna i 3 § i avtalet fastställa antalet semesterdagar.

2.2 Hel kvalifikationsmånad

En hel kvalifikationsmånad är en kalendermånad under ett kvalifikationsår under vilken en tjänsteman har varit i tjänst i minst 18 kalenderdagar eller under vilken en arbetstagare har arbetat i minst 14 dagar.

Förtjänstreglerna för ovan nämnda 18 kvalifikationsdagar för tjänstemän och 14 arbetsdagar för arbetstagare har företräde. I vissa särskilda fall betraktas även en kalendermånad under vilken en tjänsteman eller arbetstagare har arbetat i minst 35 timmar som en hel kvalifikationsmånad (4 § 3 mom. i avtalet). En tjänsteman omfattas av 35 timmars intjäningsregeln om han eller hon någon eller under några månader enligt sitt tjänsteförhållande är i tjänst färre dagar än 18 kalenderdagar. På motsvarande sätt omfattas arbetstagaren av 35 timmars intjäningsregeln om han eller hon någon eller några månader arbetar mindre än 14 arbetsdagar.

Det bör observeras att man vid beräkningen av kvalifikationsmånader huvudsakligen endast tillämpar en intjäningsregel under samma tjänsteförhållande. Om arbetstidens längd ändras väsentligt och permanent kan även intjäningsregeln ändras.

Det handlar om en bestående och väsentlig förändring exempelvis om en arbetstagare i ett arbetsavtalsförhållande på heltid kommer överens med ett arbetsgivarämbetsverk om att tillsvidare ändra arbetstidsvillkoret i arbetsavtalet så att arbetstiden är 10 timmar i veckan. Det handlar alltså om en bestående övergång till deltidsarbete och ändring av arbetstidsvillkoret så att arbetstagaren överförs från dagsintjäningsregeln till timintjäningsregeln på grund av den ringa arbetstiden. Det handlar om motsvarande förändring även hos en tjänsteman exempelvis när en tjänsteman kommer överens med ämbetsverket om att arbeta två veckor i månaden och vara tjänstledig två

veckor i månaden utan lön. I det fallet ska tjänstemannen inte ha varit i tjänsteärenden i 18 kalenderdagar under kvalifikationsmånaden, varvid han eller hon överförs till timintjäningsregeln.

Tjänstemannen tjänar främst in semester när han eller hon är i tjänsteärenden. I denna tid räknar man naturligtvis in lördagar, söndagar och helgdagar samt andra eventuella lediga dagar. Arbetstagaren tjänar in semester för de dagar som han eller hon arbetar.

Även under semestertiden tjänar man in ny semester. Samtidigt tjänar man in semester under frånvaroperioder likställda med tjänstgöringsdagar och arbetade dagar.

I regel arbetar man normalt under huvudparten av kalendermånaderna utan betydande frånvaro, så dessa månader är utan tvekan hela kvalifikationsmånader. Om man under en kalendermånad har varit frånvarande under dagar likställda med tjänstgöringsdagar eller arbetsdagar eller har annan frånvaro i så hög utsträckning att antalet tjänstedagar blir färre än 18 eller antalet arbetsdagar blir färre än 14 är det inte helt uppenbart att det handlar om en hel kvalifikationsmånad, utan då måste man ta reda på vad frånvaron berodde på.

Under dagar likställda med tjänstgöringsdagar och arbetsdagar håller man frånvaro enligt det som anges under 5 § i avtalet.

Förteckningarna i avtalet ska tömmas och de ska tillämpas strikt i enlighet med ordalydelsen. Därför är tjänstledighet eller frånvaro av en annan anledning än de som anges där (exempelvis på grund av strejk) inte tid som kan likställas med tjänstgörings- eller arbetstid, vilket innebär att den tiden inte kan tas med i beräkningen när man räknar ut antalet hela semesterkvalifikationsmånader.

Exempelvis månader av värnplikt eller civiltjänst är inte likställda med tjänstgöringsdagar, varför en tjänsteman som varit tjänstledig inte tjänar in semester för den aktuella tiden. Dessa perioder är inte heller oavbruten statlig tjänstgöring enligt 3 § i avtalet, om den värnpliktiga inte under den tiden är tjänstledig från en statlig tjänst.

Om anledningen till frånvaron är exempelvis tjänstledighet utan lön, som inte är tid som kan likställas med tjänstgöringstid och tjänstemannen blir sjuk under den tiden, är sjukdomstiden inte tid som kan likställas med tjänstgöringstid till den del som den överlappar tjänstledigheten utan lön (tidsprioritetsprincipen).

För det första är ämnet för den beviljade tjänstledigheten avgörande även i det fall då tjänstemannen blir sjuk under en tjänstledighet som beviljats för studieledighet. I det fallet betraktas först högst 30 dagars studieledighet som likställda med

tjänstgöringsdagar och efter det likställs frånvaro som ingår i tjänstledigheten inte med tjänstgöringsdagar, även om tjänstemannen är sjuk, eftersom det handlar om överlappande tjänstledighet.

Vid utredningen av antalet hela kvalifikationsmånader kontrollerar man varje kalendermånad för sig. Exempelvis i en situation då en tjänsteman har 30 tjänstgöringsdagar i april och 15 tjänstgöringsdagar eller dagar som kan likställas med tjänstgöringsdagar i maj tjänar han eller hon inte in semester för maj, även om han eller hon från och med juni och fram till slutet av kvalifikationsåret skulle ha varit i tjänst under alla kalendermånader i sin helhet. Även om tjänstemannen har långt över 18 tjänstgöringsdagar under de andra kalendermånaderna än maj kompenseras han eller hon inte på något sätt för detta.

Däremot kan man i en situation då tjänstemannen eller arbetstagaren både under tjänsteförhållandets första och sista månad har så få tjänstgörings- eller arbetsdagar att han eller hon inte tjänar in någon semester från någon av månaderna enligt huvudregeln i 4 § 4 och 5 mom. i avtalet räkna samman antalet tjänstgörings- eller arbetsdagar under båda de aktuella kalendermånaderna. Om antalet dagar i tjänstemannens fall är minst 18 och i arbetstagarens fall minst 14 räknas första och sista månaden på anställningsförhållandet som en hel kvalifikationsmånad.

Exempelvis tjänsteförhållandet 18.6.–6.9. ger tre hela kvalifikationsmånader, och ett anställningsförhållande som pågår 15.6.–15.7. ger en hel kvalifikationsmånad.

En kalendermånad anses utgöra en hel kvalifikationsmånad även då en tjänsteman eller arbetstagare under månaden har varit tjänsteman eller anställd i två eller flera av statens ämbetsverk. Dessa anställningar behöver inte vara omedelbart knutna till varandra.

Exempelvis en tjänsteman som den 1. –10.6. har haft en tjänst på Tullen och den 20. –30.6. arbetat på skatteförvaltningen, tjänar in semester för juni, eftersom det är mer än 18 tjänstgöringsdagar. Semestern ges då av det ämbetsverk som tjänstemannen har varit i tjänst hos senast.

2.3 Tjänstgöringstid som berättigar till semester och oavbruten statlig tjänst

Längden på semestern för tjänstemän och anställda påverkas även av längden på den tjänstgöringstid som berättigar till semester och den oavbrutna tjänstgöringstiden i statens tjänst.

Den tjänstgöringstid (15 år) som berättigar till semester och som är en förutsättning för en lång semester som avses i 3 punkten i 3 § bestäms av 6 och 7 § i avtalet.

Tjänstgöringstid intjänas i statens tjänst, det vill säga ett tjänste- eller anställningsförhållande vid ett ministerium eller ett ämbetsverk eller en institution inom statens budgetekonomi. Som statstjänstgöring räknas följaktligen inte till exempel tjänstgöring inom den indirekta statsförvaltningen, statens trafikverk eller statsägda bolag.

Tjänstgöringstid intjänas också genom tjänstgöring hos annan arbetsgivare i hemlandet eller utomlands inom motsvarande yrkesområde eller arbetsuppgifter som medför väsentlig nytta i utförandet av tjänstemannens eller arbetstagarens uppgifter. Ingen övre gräns har avtalats för tjänstgöringstid som räknas tillgodo.

När en person blir ny tjänsteman eller arbetstagare i statens tjänst utreds den tjänstgöringstid som berättigar till semester i början av tjänsteförhållandet. Tjänstemannen eller arbetstagaren är skyldig att lämna in den nödvändiga redogörelse som krävs för att fastställa tjänstgöringstiden till ämbetsverket. Om en person efter ett avbrott på högst 30 kalenderdagar flyttar över till ett annat statligt ämbetsverk eller övergår till ett nytt tjänsteförhållande överförs den tjänstgöringstid som räknats tillgodo i det föregående tjänsteförhållandet även tillgodo i det nya tjänsteförhållandet.

Enligt övergångsbestämmelserna i 6 § i avtalet behåller den tjänsteman eller arbetstagare som före den 31.3.2009 har tjänat in tjänstgöringstid enligt 7 och 8 § i tjänste- och kollektivavtalet om statens semestrar från den 31.10.2007, behåller tjänstgöringstid i statens tjänst som ger rätt till semester enligt detta avtal om han eller hon fortsätter i eller kommer tillbaka i statens tjänst efter att ha lämnat den. Därmed omfattas personer som har varit i ett tjänste- eller arbetsförhållande inom staten före den 1.4.2009 och som antingen fortsätter oavbrutet eller kommer tillbaka i statens tjänst efter ett avbrott efter den angivna tidpunkten av tillämpningsområdet för bestämmelsen. Dessa tjänstemän och arbetstagare behåller före den 31.3.2009 den tjänstgöringstid som intjänats enligt tidigare avtalsbestämmelser till den omfattning som den är vid deras senaste statliga tjänsteförhållande före den aktuella tidpunkten.

I beräkningen av oavbruten statlig tjänstgöring tar man hänsyn alla statliga heltidsanställningar och därför har tjänsteförhållandets art ingen betydelse. Även deltidsarbete som man har tjänat in semester för räknas som oavbruten statlig tjänstgöring när man utreder semesterrätten.

Den oavbrutna statliga tjänstgöringen avbryts inte även om tjänstemannen emellanåt är på tjänstledighet utan lön eller en person i arbetsavtalsförhållande skulle ha fått oavlönad befrielse från sitt arbete om tjänsteförhållandet eller arbetsavtalsförhållandet till staten inte avbryts. Inte heller strejk avbryter den oavbrutna statliga tjänstgöringen. Dessutom bör det noteras att kravet på oavbruten statlig tjänstgöring i minst ett år enligt 3 § i avtalet uppfylls även när en tjänsteman eller arbetstagare före utgången av kvalifikationsåret

har tolv hela kvalifikationsmånader, även om anställningsförhållandet till staten skulle ha avbrutits under kvalifikationsåret. Således är den oavbrutna statliga tjänstgöringen ett år före utgången av kvalifikationsåret (31.3) ett år i exempelvis följande fall.

En tjänsteman vars anställningsförhållande har börjat 1.1.2021 och som har varit tjänstledig utan lön 1.5.–30.11.2021 har varit i oavbruten statlig tjänstgöring omedelbart före utgången av kvalifikationsåret 1.4.2021–31.3.2022.

Om anställningsförhållandet har börjat den 9.4.2021 och fortsatt utan avbrott fram till utgången av kvalifikationsåret den 31.3.2022, har tjänstemannen eller arbetstagaren varit i oavbruten statlig tjänstgöring enligt det som krävs i avtalet i ett år fram till slutet av kvalifikationsåret.

En person som har varit statligt anställd på ämbetsverket A i ett arbetsavtalsförhållande på deltid (20 timmar per vecka) 1.4.–25.7.2021, hos ämbetsverket B i ett tjänsteförhållande 10.8.–31.8.2021 och på ämbetsverk C i ett tjänsteförhållande 12.9.2021–31.3.2022 har då vid utgången av kvalifikationsåret tolv hela kvalifikationsmånader för kvalifikationsåret 1.4.2021–31.3.2022, vilket innebär att han eller hon har det år av oavbruten statlig tjänstgöring som krävs enligt avtalet.

2.4 Längden på semestern

När man vet hur många kvalifikationsmånader och tjänstgöringstider som berättigar till semester en tjänsteman eller arbetstagare har samt att han eller hon har oavbruten statlig tjänstgöring får man reda på semesterätten i 3 § i avtalet. I 3 § i avtalet finns det tre tabeller enligt vilka längden på semestern bestäms.

3 Beviljande av semester

3.1 Allmänna principer för beviljande av semester

Ämbetsverket ska redogöra för de allmänna principer som följs på arbetsplatsen vid beviljande av semester för tjänstemän och arbetstagare eller deras företrädare. Principerna behöver inte gås igenom med personalen årligen, men när förfaringsätten för hur semestrarna bestäms ändras ska ämbetsverket utreda ändringarna i tidigare praxis. Ett naturligt sätt att hantera ett ärende är till exempel ett samarbetsförfarande som hålls på ämbetsverket.

Enligt 15 § i avtalet ska semestrarna förläggas så att de i så liten utsträckning som möjligt stör ämbetsverkets ordinarie verksamhet. Ämbetsverket bestämmer vid behov vem som

sköter uppgifterna åt en tjänsteman som har semester. Skötseln av dessa uppgifter ska utföras ömsesidigt och utan ersättning, om inte något annat har avtalats eller bestämts.

Semestern bestäms genom att fastställa semesterplanen. Innan semesterplanen fastställs ska tjänstemännen och arbetstagarna ges möjlighet att bli hörda så att deras önskemål om tidpunkten för semestern i mån av möjlighet ska kunna beaktas. Skyldigheten att höra tjänstemän och arbetstagare är personlig och det räcker inte att endast höra tjänstemannens eller arbetstagarens representant. I sista hand bestäms tidpunkten för semestern dock av arbetsgivaren. Möjligheten att framföra åsikter ska ges i så god tid innan tidpunkten för semestrarna bestäms att tjänstemännens och arbetstagarnas synpunkter kan tas i beaktande i praktiken.

Med semesterplan avses en allmän semesterplan som gäller ämbetsverket och som ska innefatta tidpunkten för varje tjänstemans och arbetstagares semester. I planen kan man också besluta om semesterdagar som flyttas över till följande semesterperiod, men en överenskommelse om att flytta semester till följande semesterperiod kan ingås även senare. Man ska också meddela om en del av semestern hålls som förkortad arbetstid när semesterplanen görs upp. Semesterplanen ska sammanställas skriftligen eller i datasystemet. Det rekommenderas att semestrarna för ämbetsverkets tjänstemän och arbetstagare fastställs i god tid och i regel samtidigt.

Fastställandet av semestrarna är bindande för ämbetsverket. Efter att semesterplanen har bekräftats kan det i vissa fall bli oundvikligt att avvika från semesterplanen. Det är möjligt att göra undantag om en tjänsteman eller arbetstagare ber om det och när det gäller tjänstemän även på ämbetsverkets initiativ, om det finns vägande skäl för det. Ämbetsverket kan endast avbryta eller flytta en redan bekräftad semester av vägande skäl kopplade till utövande av offentlig makt eller för att staten (ämbetsverket) ska kunna hantera uppgifter som handlar om hälsa eller säkerhet enligt lag. Tjänstemannen ska ges möjlighet att framföra sin åsikt även i fall då semestern flyttas eller avbryts. Flyttningen av semestern ska meddelas senast två veckor innan semestern börjar.

Verket är skyldigt att betala ersättning till en tjänsteman om en flytt av eller avbrott i en bekräftad semester orsakar tjänstemannen skada (till exempel kostnader för avbokning av biljetter eller hyreskostnader för en fritidsbostad som hyrts för semestern).

3.2 Semesterdagar och förbrukning av semesterdagar

Semesterdagar är vardagar. Enligt 2 § i avtalet räknas dock inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julafton, midsommarafton, självständighetsdagen eller första maj som vardagar.

När en person tar ut semester under en vanlig vecka förbrukas fem dagars semester. Om det i en vecka mellan måndag och fredag ingår någon av de dagar som nämns i 2 § 4 mom. i avtalet, förbrukas mindre semester. Till exempel förbrukas fyra dagar under midsommarveckan. Om självständighetsdagen infaller på en onsdag och personen är på semester hela veckan förbrukas fyra semesterdagar.

Lördagar och söndagar som infaller mellan semesterveckorna ingår i semestern även om de inte förbrukar semesterdagar. Om semestern omfattar alla avtalsenliga vardagar i veckan, är den en vecka lång (sju dygn), om det inte med tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke har markerats ett arbetsskift på en lördag, en söndag, en kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen, midsommarafton eller första maj. Detsamma gäller även andra perioder på sju dygn som påbörjas och avslutas på semesterdagen och vars samtliga vardagar är semesterdagar.

3.3 Fastställande av tidpunkten för semestern

Den berörda parten ska informeras om semesterplanen senast en månad innan semestern börjar. Om det inte är möjligt ska man meddela tidpunkten för semestern senast två veckor innan semestern börjar. Man behöver inte följa den tidsfristen om semestern vid önskad tidpunkt bekräftas på tjänstemannens eller arbetstagarens initiativ.

3.4 Tidpunkt för semestern

Tjänstemän och arbetstagare beviljas semester vid en tidpunkt som ämbetsverket bestämmer. Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan dock komma överens om tidpunkten för semestern på det sätt som avses i 9 § i avtalet.

Ämbetsverket ska i regel förlägga 20 vardagar av tjänstemännens och arbetstagarnas semester under semesterperioden (1.6.–30.9.). Resterande del av semestern ska beviljas antingen under samma semesterår eller senast 30.4 följande år. En del av semestern kan alltså ges utanför semesterperioden, om exempelvis ämbetsverkets arbetsarrangemang kräver det.

Ämbetsverket får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke fastställa semester under moderskaps- eller faderskapsledighet. Om semester inte kan ges på de tider som anges i 8 § i avtalet på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet får semester ges inom sex månader efter att ledigheten upphört. Från 1.8.2022, när familjeledighetsreformen trätt i kraft, får ämbetsverket inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke fastställa semester under de 125 första kalenderdagarna av graviditets- eller föräldraledighet för en tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till

gravitetsledighet eller under de 125 första kalenderdagarna av föräldraledighet för en annan tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet.

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan dock komma överens om att den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar tas ut inom ett år från utgången av semesterperioden.

Semester som tjänats in under kvalifikationsåret 1.4.2021–31.3.2022 kan således beviljas tjänstemannen från och med 1.1.2022. Alla semesterdagar ska ges före 30.4.2023, om inte ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren har avtalat om att flytta semestern på det sätt som avses i 9 § i avtalet, varvid hela semestern ska tas ut senast 30.9.2023.

Även om ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om tidpunkten för semestern på det sätt som avses i 9 § i avtalet, bör man observera att 10 vardagar av semestern alltid ska ges utan avbrott. Den överstigande delen kan ges i en eller flera perioder.

Tidpunkterna för semestrarna ska i mån av möjlighet alterneras på lämpligt sätt mellan tjänstemännen och arbetstagarna. Om tjänstemännen eller arbetstagarna i sina åsikter om semesterplanen inte i tillräcklig utsträckning har ombesörjt en lämplig alternering av semestrarna eller är av annan åsikt ska den som fastställer semestern se till att en jämlik alternering genomförs.

När tidpunkten för semestern bestäms bör man ta hänsyn till att semestern eller en del av den inte får börja på tjänstemannens eller arbetstagarens lediga dag utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke, om det skulle leda till att antalet semesterdagar minskar. Med ledig dag avses både de lediga dagar som antecknats i arbetsskiftstabellen och de lediga dagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt att få som ersättning för arbete som han eller hon redan utfört.

När semester beviljas räknas det som att dygnet börjar klockan 00, om inget annat har överenskommits, även om det inte finns några bestämmelser om tidpunkten då semestern börjar i avtalet.

Intjäningsprinciperna leder till att en tjänsteman eller arbetstagare inte kan beviljas mer semester än vad han eller hon har tjänat in fram till den tidpunkt då semestern tas ut och även till att tjänstemannen inte förlorar den semester som han eller hon redan har tjänat in, till exempel när tjänstemannen avstängs från tjänsteutövning eller tjänsteförhållandet upphör på grund av avsättning.

3.5 Uppdelning av semester och semester som förkortad arbetstid

Semestern ska ges så oavbrutet som möjligt både under och utanför semesterperioden, om inte arbetsuppgifternas art eller andra orsaker kräver att semestern delas upp i flera perioder. Enligt 8 § i avtalet ska alla tjänstemän och arbetstagare ges en oavbruten semester på minst 10 vardagar under semesterperioden. Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren får avtala om att tjänstemannen eller arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 10 semesterdagar i en eller flera delar. Semester ska inte utan särskilda skäl ges i mycket korta perioder ens om tjänstemannen eller arbetstagaren så önskar, eftersom det strider mot semesterns syfte att dela upp semestern i flera små delar.

Enligt 9 § 3 mom. i avtalet kan ämbetsverket på initiativ av tjänstemannen eller arbetstagaren avtala om att den del av semestern som överskrider 20 semesterdagar (dock högst 5 semesterdagar) tas ut som förkortad arbetstid. Det är då mest ändamålsenligt att ge semesterdagarna som halva dagar.

3.6 Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

3.6.1 Förutsättningar för och begäran om förflyttning av semester

Om man redan när semesterplanen bekräftas vet att tjänstemannen är tjänstledig eller arbetstagaren är befriad från arbetet på grund av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall eller särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska semestern fastställas så att semestern och den aktuella tjänstledigheten eller perioden av befrielse från arbetet inte sammanfaller med varandra. Semester ska inte bekräftas under tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats på grund av moderskaps- och faderskapsledighet.

En del av semestern för en tjänsteman och arbetstagare som blir ledig på grund av graviditet och förlossning ska bestämmas före förlossningen och resten efter att en eventuell föräldrapenningperiod har upphört. Om tjänstemannen eller arbetstagaren då tar ut vårdledighet går man till väga på så sätt att han eller hon först tar ut sin semester och vårdledigheten beviljas så att den börjar när semestern upphör.

Om en tjänsteman eller arbetstagare när semestern eller en del av den börjar på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen eller tjänstledig eller befriad från arbetet på grund av särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska semestern, om personen begär det, flyttas fram till en senare tidpunkt (12 § i avtalet). Rätt att flytta semestern föreligger inte om tjänstemannen eller arbetstagaren är vårdledig när semestern eller en del av den börjar. Vid planeringen av tidpunkterna för semestrarna bör man dock i mån av möjlighet beakta de tidpunkter för vårdledigheter som redan är kända och sträva efter att undvika situationer där semestern och vårdledigheten överlappar varandra.

En tjänsteman eller arbetstagare har enligt 12 § i avtalet rätt att på egen begäran flytta fram semestern eller en del av den, även om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon är arbetsoförmögen under tiden för vården. Semestern ska likaså på personens begäran flyttas fram om det då semestern börjar är känt att han eller hon kommer att ha särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet under semestern.

3.6.2 Förutsättningar för och begäran om förflyttning av semester från och med 1.8.2022 (familjeledighetsreformen)

Ämbetsverket får inte utan tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke fastställa semester under de 125 första kalenderdagarna av graviditets- och föräldraledighet för en tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller under de 125 första kalenderdagarna av föräldraledighet för en annan tjänsteman eller arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet. Om en tjänstemans eller arbetstagares semester inte kan ges på det sätt som avses i 8 § i semesteravtalet, får semestern ges inom sex månader efter avslutad ledighet.

Om en tjänsteman eller arbetstagare när semestern eller en del av den börjar är arbetsoförmögen till följd av en sjukdom eller ett olycksfall eller tjänstledig eller befriad från arbete på grund av särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet eller föräldraledighet, ska semestern, om tjänstemannen eller arbetstagaren begär det, flyttas till en senare tidpunkt. Tjänstemannen eller arbetstagaren har motsvarande rätt att flytta semestern eller en del av den om man när semestern eller en del av den inleds vet att tjänstemannen eller arbetstagaren kommer att hamna i sjukvård eller annan jämförbar vård under vilken tjänstemannen eller arbetstagaren är arbetsoförmögen eller att en tjänsteman kommer att få tjänstledighet eller en arbetstagare befrielse från arbetet på grund av särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet eller föräldraledighet. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska på ämbetsverkets begäran visa upp ett läkarintyg eller någon annan tillförlitlig redogörelse över sin arbetsoförmåga.

3.6.3 Begäran om förflyttning av semester

I de fall då arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjar under semestern ska den semester som infaller under perioden av arbetsoförmåga flyttas fram till en senare tidpunkt om personen utan oskäligt dröjsmål begär det. Dessutom är det ett krav att uppvisa läkarintyg eller någon annan tillförlitlig redogörelse över arbetsoförmågan enligt prövning av ämbetsverket från och med den första dagen på perioden av arbetsoförmåga. En sådan redogörelse kan vara ett intyg från en hälsovårdare på en hälsovårdscentral eller ett intyg från en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen ändå varar i över fem dygn ska den styrkas med läkarintyg enligt ovan.

Med oskäligt dröjsmål avses i detta sammanhang vissa fall, till exempel när en person på grund av att han eller hon är på semester eller vårdas på sjukhus eller av någon annan godtagbar orsak är förhindrad att omedelbart meddela ämbetsverket om att arbetsförmågan uppstått, varvid den begäran som krävs enligt avtalet även kan framställas senare efter att hindret är undanröjt.

En tjänsteman eller arbetstagare kan begära att endast semesterdagar som infaller under perioden av arbetsförmåga flyttas.

Begäran om flytt enligt de fall som anges i 12 § 1 och 2 mom. i avtalet ska alltid göras bevisligen och om möjligt skriftligen. Begäran om flytt bör ske utan oskäligt dröjsmål. Personen är alltid skyldig att på arbetsgivarens begäran visa upp läkarintyg eller en annan tillförlitlig redogörelse över sin arbetsförmåga. Trots att semestern har flyttats återvänder personen till arbetet när semesterperioden upphör såvida inte arbetsförmågan fortsätter efter semesterperioden eller om man inte har kommit överens om ett annat förfarande med arbetsgivaren.

När principerna och tillvägagångssätten för flytt av semester ändras ska ändringar i den tidigare praxisen utredas för personalen i enlighet med 10 §. Arbetsgivaren kan ge närmare anvisningar om tillvägagångssätten i anslutning till flytt av semester på ämbetsverket.

3.6.4 Tidpunkt för förflyttad semester

Semester som flyttats på grund av arbetsförmåga eller familjeledighet till följd av sjukdom eller olycksfall ska ges under samma semesterperiod. Om semester som ges utanför semesterperioden måste flyttas ska semestern ges före utgången av april följande år. Om det inte är möjligt att ge semester på ovan nämnda sätt kan semestern ges före utgången av kalenderåret som följer på semesteråret.

Om det på grund av att arbetsförmågan fortsätter inte är möjligt att ge semester på det sätt som avses ovan, ersätts den uttagna semestern med en semesterersättning enligt det som anges i 22 §, om inte semesterlön redan har betalats för semestern i enlighet med 20 § eller 21 §.

När tidpunkten för den flyttade semestern fastställs ska personen beredas möjlighet att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern. Tidpunkten för den flyttade semestern ska delges personen minst två veckor eller, om detta inte är möjligt, minst en vecka innan semestern börjar.

3.7 Sparande av semester

3.7.1 Antal sparade dagar

Ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om att en del av semestern tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter. Man kan antingen delvis eller helt spara den del av semestern som intjänas enligt 3 § 1 mom. 1 och 2 punkten som överskrider 15 dagar, eller den del av den intjänade semestern som överskrider 20 dagar enligt 3 § 1 mom. 3 punkten. Det är inte sparad ledighet när tjänstemannen eller arbetstagaren ges semester under semesterperioden för det kalenderår som följer på semesteråret på det sätt som konstateras i avsnitt 3.4. ovan.

3.7.2 Avtala om sparande av semester

En plan för sparande av semester och för tidpunkten när de sparade semesterdagarna tas ut ska göras upp senast när ämbetsverket ger tjänstemannen eller arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern. Avsikten är att han eller hon alltid ska ha möjlighet att spara semester om det inte finns något vägande hinder mot detta.

Ett avtal om sparande av semester ska anses vara bindande för varje separat semesterår. Att ändra avtalet till exempel på våren under följande semesterår är i regel inte lämpligt, även om man då skulle märka att personen ännu har många outtagna semesterdagar från föregående semesterår. Däremot kan ett i sparskedet upprättat avtal om när sparad ledighet ska tas ut anses vara preliminärt såtillvida att man endast avtalar om till exempel vilket år den sparade ledigheten ska tas ut. Närmare tidpunkt kan avtalas senare.

3.7.3 Beviljande av sparad ledighet

Den sparade ledigheten ska ges senast inom fem år från utgången av det semesterår under vilket semesterledigheten har sparats. Därmed ska till exempel den del av semestern som sparas under semesteråret 2022 hållas senast under 2027. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan avtala om att den sparade semestern tas ut antingen under semesterperioden eller utanför semesterperioden. Det naturliga är att den ges i anslutning till semestern.

För sparad ledighet och när den ska ges gäller samma bestämmelser i avtalet som för annan semester. Till exempel bestäms lönen för den tiden på samma sätt som man har avtalat om för andra semestrar i 17 – 21 § och när lönen ges används samma beräkningsregler som vid beviljande av semesterdagar. Likaså kan den flyttas på samma sätt som annan semester.

När anställningsförhållandet upphör ska ersättning betalas för outtagen sparad ledighet, såvida inte tjänstemannen eller arbetstagaren i enlighet med 25 § i avtalet flyttar den sparade ledigheten så att den tas ut under en tjänstetid på ett ämbetsverk i en annan stat eller i riksdagen eller om den inte redan har ersatts enligt 17 § 2 mom. eller 20 § eller 21 §.

3.8 Hur förändringar i anställningsförhållandet påverkar semestern

Om personen i fråga omedelbart övergår från ett statligt anställningsförhållande till ett annat (exempelvis från ett arbetsavtalsförhållande till ett tjänsteförhållande eller från ett tjänsteförhållande för viss tid till ett annat tjänsteförhållande för viss tid) och han eller hon inte har fått semester eller semesterersättning för den semester som han eller hon tjänat in med inte haft för tjänstgöringstiden före övergången, får den semester eller den del av semestern som han eller hon inte har tagit ut, om personen i fråga begär det, flyttas fram till en tidpunkt efter övergången. När det gäller överförd semester eller en del av den följs reglerna och bestämmelserna för personens anställningsförhållande, och utifrån avtalsvillkoren i det fastställs tidpunkten för när semestern eller en del av den börjar.

Ovan nämnda principer följs också när en person övergår i tjänst på ett ämbetsverk i en annan stat eller blir tjänsteman i riksdagen. På motsvarande sätt kan en tjänsteman i riksdagen flytta semesterdagar som han eller hon tjänat in i riksdagens tjänst till ett annat statligt ämbetsverk.

I en situation där en person däremot säger upp sig från en statlig tjänst och övergår i exempelvis någon typ av statsunderstödd institutions tjänst betalas däremot alla semesterförmåner som personen har tjänat in av det ämbetsverk där han eller hon har tjänstgjort. En person som anställs av staten från ett annat ämbetsverk kan inte överföra de intjänade semesterförmånerna till staten. Exempelvis får en person som övergår från kommunal anställning till statlig tjänstgöring semesterförmåner som personen har tjänat in i kommunens tjänst.

Det finns inga bestämmelser i avtalet om situationer då en tjänsteman som omfattas av avtalets tillämpningsområde övergår i en undervisningstjänst utanför avtalets tillämpningsområde eller omvänt. I praktiken har det dock uppstått en linje enligt vilken det i varje enskilt fall ska utredas om personen har haft semester under semesterperioden eller på motsvarande sätt varit befriad från skötseln av undervisningsuppgifterna så att han eller hon kan anses ha fått en ledighetsperiod som motsvarar semester under semesterperioden. Därmed har utbetalningen av semesterersättning inte ansetts motiverat i exempel en situation där en tjänsteman från och med 1.6 har övergått från avtalets tillämpningsområde till en tjänst som avtalet inte tillämpas på, även om tjänstemannen inte har hunnit få semesterdagar i en tjänst som avtalet tillämpas på. I en sådan situation anses det att tjänstemannen har tagit med sig sin semester och de facto har fått den under den tid då han eller hon inte har haft några undervisningsuppgifter.

Å andra sidan är det tydligt att en tjänsteman eller arbetstagare tjänar in semester även när han eller hon innehar en tjänst eller uppgift som inte omfattas av avtalets tillämpningsområde. Om tjänstemannen till exempel tillträder en tjänst som omfattas av avtalet den 1.6, får han eller hon semester även för alla de hela kvalifikationsmånader under det

föregående kvalifikationsåret under vilka han eller hon har arbetat i en statlig tjänst eller uppgift som inte omfattas av avtalets tillämpningsområde.

När dessa situationer avgörs ska man se till att personen inte får dubbla semesterförmåner eller motsvarande förmåner och å andra sidan att varje person får den semester eller ledighetsperiod som han eller hon har tjänat in.

3.9 Hur semester ges och delas upp

När anställningsförhållandet upphör ska tidpunkten för semestern alltid bestämmas så att en så stor del som möjligt av semestern under semesteråret (så kallad gammal semester) tas ut som semesterdagar. I synnerhet när det gäller personer som går i pension ska ämbetsverket se till att den gamla semestern alltid ges som semesterdagar innan anställningen upphör. Semester som tjänats in för innevarande kvalifikationsår kan inte ges innan anställningsförhållandet upphör, såvida inte tjänstemannen eller arbetstagaren ger sitt samtycke till det. Efter årsskiftet kan ämbetsverket dock bestämma att den del av den nya semestern som överskrider 20 dagar ska tas ut.

När beväringstjänst inleds kan tidpunkten för semestern också avvika från de gränser som fastställs i avtalet. Tjänstemannen eller arbetstagaren ges semester innan beväringstjänsten inleds, om han eller hon så önskar.

4 Semesterlön och semesterersättning

4.1 Allmänt

Till tjänstemän och arbetstagare betalas minst den ordinarie eller genomsnittliga lönen enligt vad som avtalats i 17–21 § i avtalet för semestertiden. Till tjänsteman och arbetstagare betalas semesterlönen på den normala lönedagen.

4.2 Semesterlön för arbetstagare med månadslön

Till en tjänsteman och arbetstagare med månadslön betalas för semestertiden lön enligt 7 § i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, om inte annat anges nedan.

För semestertiden betalas ett semestertillägg som för varje semesterdag uppgår till 1/250 av beloppet för de lönetillägg och tilläggsarvoden som betalats eller har förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår och som anges i 18 § i avtalet. Semestertillägget betalas under juni–juli semesteråret.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under kvalifikationsåret (1.4.–31.3.) beräknas semesterlönen med stöd i 17 § 2 mom. enligt principerna i 20 §. Dock

1. är semesterlönen 9 procent om personen vid utgången av kvalifikationsåret har mindre än ett år av oavbruten tjänstgöring;

2. om arbetstagaren före utgången av mars månad under semesteråret har haft en oavbruten statlig tjänstgöring i minst ett år eller om han eller hon har tolv hela kvalifikationsmånader för det kvalifikationsår som löper ut, är semesterlönen 11,5 procent eller

3. så är semesterlönen 14,5 procent om han eller hon före semesterperiodens början har sammanlagt minst femton års tjänstgöringstid som berättigar till semester

semesterlönen beräknas på den lön för tjänstgöringstid eller utförd arbetstid som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret, exklusive förhöjning som betalas för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller enligt avtalet. Dessutom tas kalkylmässiga tillägg för vissa frånvarotider med i beräkningen enligt 20 § 2 mom.

En person som exempelvis tidigare har arbetat heltid med månadslön har övergått till att arbeta deltid med månadslön från och med 1.6.2021. Lönen för semestertiden för semesteråret 2022 (det vill säga intjänad 1.4.2021–31.3.2022) betalas enligt ovan nämnda procentregel. Om personen i exemplet har en månadslön för heltidsarbete på 3 000 € och han eller hon övergår till deltidsarbete med en arbetstid på 80 procent blir hans eller hennes månadslön då 2 400 €. Semesterlönen beräknas i detta fall utifrån inkomsten under kvalifikationsåret, och i exemplet är inkomsten under kvalifikationsåret ($2 \cdot 3\,000 \text{ €} + 10 \cdot 2\,400 \text{ €}$) 30 000 €. Utifrån det beräknas personens procentbaserade semesterlön enligt den tidigare angivna procentregeln.

Den semesterlön som beräknats enligt 17 § 2 mom. i avtalet divideras med antalet intjänade semesterdagar. När en person är på semester betalar man till skillnad från den betalningstidpunkt som anges i 20 § 3 mom. lön per semesterdag till honom eller henne för de semesterdagar som då förbrukas enligt 2 § 4 mom. i avtalet. Observera att man i dessa fall har avtalat om lönen för semestertiden i 17 § 2 mom. och att man för semesterperioden inte betalar någon annan än nämnda semesterlön.

Exempel: En person har rätt till semester enligt tabell 3 i 3 § i semesteravtalet. Han eller hon har under kvalifikationsåret 2021–2022 tjänat in 38 semesterdagar. Personens semesterlön för kvalifikationsåret enligt 17 § 2 mom. är 3 800 €. Detta divideras med antalet intjänade semesterdagar, $3\,800 \text{ €} / 38 \text{ dagar} = 100 \text{ €} / \text{semesterdag}$. En person har semester under en hel kalendervecka som enligt 11 § i semesteravtalet omfattar fem

*semesterdagar. Enligt 2 § 4 mom. i semesteravtalet räknas vardagar som semesterdagar. Därmed betalas 5 * 100 €, det vill säga 500 €, ut som semesterlön. Denna lön täcker alltid sju dagar under en semesterperiod på en kalendervecka. Om en persons semester har beviljats så sent att ämbetsverket inte kan betala semesterlön i enlighet med avtalet, korrigeras löneutbetalningen i samband med den normala löneutbetalningen när det gäller övriga konsekvenser för löneutbetalningen, om möjligt.*

Om personen tar ut semester från de intjänade semestrarna under det pågående kvalifikationsåret före utgången av kvalifikationsåret ska lönen för semestertiden efter kvalifikationsårets utgång korrigeras så att den betalas enligt 20 § 4 mom. senast den månad då semesterpenningen för semesteråret betalas. I dessa fall har personen fått sin månadslön under semesterperioden utbetald och den korrigeras således till lön som ska betalas ut enligt 20 § 4 mom.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats först efter att kvalifikationsåret har löpt ut och innan semestern eller en del av den börjar, beräknas semesterlönen i praktiken ut i enlighet med den lön som betalades innan ändringen av arbetstiden.

Exempelvis en person som tidigare arbetat heltid och som från och med 1.6.2022 övergår till att arbeta deltid med månadslön får lön för semestertid som tas ut efter den aktuella tidpunkten semesteråret 2022 (det vill säga intjänad 1.4.2021–31.3.2022) enligt lönen för maj 2022. Lönen bestäms enligt motsvarande tidpunkt även i händelse av att exempelpersonen höll på att övergå från deltidsarbete till heltidsarbete och har arbetat deltid till samma procentandel under hela kvalifikationsåret.

I de fall då semesterlön betalas enligt 17 § 2 mom., betalas inte semestertillägg enligt 18 §, eftersom tilläggen redan har beaktats i beräkningen av semesterlönen. Lön enligt 20 § i avtalet i andra än ovan nämnda fall samt lön enligt 21 § betalas i samband med löneutbetalningen i juni det aktuella semesteråret.

4.3 Semesterlön för tim- eller ackordsavlönade

Bestämmelsen i 19 § i avtalet gäller endast timavlönade och ackordsavlönade tjänstemän som enligt sitt anställningsförhållande är i tjänst i minst 18 dagar per kalendermånad samt arbetstagare som enligt sitt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad. Till dem betalas semesterlön i form en procentandel (10 eller 12,5 %) av den lön som betalats eller förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår.

4.4 Procentbaserad semesterlön

Bestämmelserna i 20 § i avtalet gäller tjänstemän och arbetstagare som enligt sitt anställningsförhållande under kvalifikationsåret är i tjänst hos staten så få dagar att inte en enda eller endast en del av kalendermånaderna av den anledningen är hela kvalifikationsmånader enligt 4 §.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens tjänsteförhållande före utgången av kvalifikationsåret har varit i mindre än ett år är semesterlönen 9 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning för kvalifikationsåret, med undantag av förhöjning som betalas för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller avtalet. Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har varit i minst ett år är semesterlönen 11,5 procent.

4.5 Semesterersättning

I regel ska semestern ges i form av semesterdagar. Semestern ska inte ersättas med pengar om tjänsteförhållandet fortsätter utan avbrott. Ämbetsverket ska således se till att tjänstemän och arbetstagare får semester.

I 12 och 13 § i avtalet har det avtalats om möjligheten att flytta semestern på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet och om tidpunkten för den. Om det inte går att ge semester på grund av fortsatt arbetsoförmåga kan den uttagna semestern ersättas med semesterersättning även om anställningsförhållandet fortsätter.

När en tjänstemans eller arbetstagares tjänsteförhållande till staten upphör har han eller hon rätt att få semester eller semesterersättning för den tid för vilken han eller hon inte har fått semester eller ersättning före anställningsförhållandets upphörande. Även en person som börjar fullgöra beväringstjänst eller civiltjänst har motsvarande rätt till semester eller semesterersättning. Dessutom kan ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren avtala om att semester som tjänats in under militär eller civil krishanteringstjänst betalas ut i form av semesterersättning till den del som semestern överstiger 12 hela kvalifikationsmånader.

Semesterersättningen är 1/21 av hela månadslönen per varje uttagen semesterdag. Semesterersättning till tim- och ackordsavlönade bestäms enligt 19 § i avtalet.

5 Särskilda aspekter rörande semestrar för deltidanställda

5.1 Intjäning av semester i deltidarbete

I de flesta former av deltidarbete uppstår inga problem med huvudreglerna för hur hela kvalifikationsmånader uppfylls. Arbetstider och ledighetsperioder kan dock förläggas exempelvis så att personen inte är på sin arbetsplats en enda dag under en viss månad. Dyliga situationer har gett upphov till osäkerhet i fråga om intjänandet av semester.

Oberoende av grunden till deltidarbetet bör bestämmelserna för intjäning av semester granskas utifrån att den som arbetar deltid har ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare. Hur arbetstiden förläggs över olika veckodagar eller olika veckor i månaden avgörs av arbetsledningen och påverkar inte semesterintjäningen negativt. En deltidanställd tjänar alltså in semester också för de månader under vilka han eller hon har varit på sin tjänste- eller arbetsplats mindre än 18 eller 14 dagar under en månad, förutsatt att kraven enligt semesterbestämmelserna i övrigt uppfylls. Att intjäningen av semester granskas på det här sättet påverkar även reglerna som ska tillämpas vid beräkning av uttag av semester.

5.2 Beräkning av semesterdagar

Semestern för en deltidanställd fastställs i regel i hela kalenderveckor på samma sätt som för heltidanställda. Om deltidarbetet enligt arbetsarrangemangen utförs regelbundet fem dagar i veckan förbrukas semesterdagar för den aktuella kalenderveckan enligt antalet vardagar i enlighet med semesteravtalet.

Om deltidarbetet har ordnats på annat sätt än som regelbundet arbete fem dagar i veckan, kan ovannämnda beräkningsregel för semesterdagarna inte tillämpas. Om den anställda i ett dylikt fall har semester samtliga dagar i utjämningsperioden, beräknas antalet semesterdagar enligt antalet vardagar i utjämningsperioden, eftersom semestern har intjänats under hela anställningstiden oberoende av arbetstidsarrangemangen.

Om deltidarbete utförs exempelvis tre dagar i veckan och tre dagars semester tas ut förbrukas semesterdagar motsvarande antalet vardagar under veckan, det vill säga i regel fem vardagar.

Om arbete utförs varannan kalendervecka och man tar ut en veckas semester förbrukas lika många semesterdagar som antalet vardagar under den aktuella kalenderveckan och följande lediga vecka. Om arbete utförs varannan kalendermånad förbrukas för varje hel kalendervecka som tas ut som semester utöver vardagarna fem vardagar under den aktuella kalenderveckan om inte de dagar som nämns i 2 § i semesteravtalet ingår i de lediga veckor som ingår i utjämningsperioden och som räknas som semesterdag.

6 Ikraftträdande av nya avtalsbestämmelser som fastställts med anledning av familjeledighetsreformen

Familjeledighetsreformen och ändringarna i semesteravtalet träder i kraft den 1.8.2022. De förändrade bestämmelserna tillämpas i situationer där barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare. Om familjen har börjat få föräldradagpenningar tidigare kan de inte ändras enligt den nya lagen 1.8.2022. Då tillämpas de bestämmelser i semesteravtalet som var i kraft före 1.8.2022.

2 Semesterlag 18.3.2005/162

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162>

1.6 Resekostnader

1 STATENS RESEREGLEMENTE, RESEFÖRVALTNING OCH INSTRUKTIONER I FRÅGA OM RESANDET, VN/11749/2022, 13.4.2022

I STATENS RESEREGLEMENTE OCH TILLÄMPNINGSFÖRESKRIFTER FÖR DET

Genom detta brev ges tillämpningsföreskrifter för tjänste- och arbetskollektivavtalet om ersättning för resekostnader (nedan statens tjänstereglemente). Föreskrifterna finns i samband med de enskilda bestämmelserna i avtalet. Avtalet och tillämpningsföreskrifterna finns som bilaga.

II RESEFÖRVALTNING OCH STYRNING I FRÅGA OM RESANDET

1. Hur reseförvaltningen ska ordnas vid ämbetsverken

Ministerierna och ämbetsverken svarar själva för den styrning som gäller resandet och reseförvaltningen, inom ramen för statsförvaltningens gemensamma bestämmelser och riktlinjer.

Ministerierna

Statsrådets kansli utfärdade den 18 april 2019 reseanvisningen VNK/2200/31/2018. Uppdaterad Statsrådets reseanvisningen VN/2098/2022 träder i kraft 1.5.2022.

Statsrådets reseanvisning gäller samtliga inrikes- och utrikesresor som görs på basis av ministeriernas reseförordnanden eller annat uppdrag samt Finlands beskickningar utomlands till den del som statens resereglemente tillämpas där. Anvisningen gäller också lokala resor inrikes och utomlands.

Statsrådets reseanvisning kompletterar, förtydligar, iakttar och sammanställer regler för och anvisningarna om tjänsteresor och upprätthåller enhetlig praxis runt resande vid ministerierna. På så sätt kan man garantera jämlik behandling av samtliga resanden och samtidigt understödja målsättningen i statens resestrategi om ekonomiska, säkra, enhetliga och miljöansvariga tjänsteresor.

Ämbetsverken

Ledningen för ett ämbetsverk svarar för organiseringen av reseförvaltningen, som tjänar ämbetsverkets behov och ska tillhandahålla smidiga tjänster för användarna och producera information för ledningens beslutsfattande. De ansvariga för reseförvaltningen har en central roll eftersom de i regel i praktiken svarar för genomförandet och utvecklandet av reseförvaltningen och för samordningen vid ämbetsverken av användningen av koncern-tjänster och hjälpmedel för resandet. Reseförvaltningen har nära samband med ekonomiförvaltning, personaladministration, upphandling och IKT.

Tjänsteresornas karaktär varierar från ämbetsverk till ämbetsverk och förutsätter i regel att dessa har egna, exaktare anvisningar till exempel för användningen av hyrfordon.

När strategier som gäller arbetet eller arbetsförhållandena ändras måste man också se till att gällande avtal, bestämmelser och föreskrifter om samarbetsförfarande iaktas.

Servicecentret för statens ekonomi- och personalförvaltning svarar för utvecklandet av den gemensamma resehanteringsprocessen och rapporteringen som stöd för ämbetsverkens reseförvaltning. Dessutom svarar servicecentret för serviceproduktionen inom det gemensamma resehanteringssystemet samt för anvisningarna och för stödet till bokföringsenheterna.

2. Tillämpningsområdet för statens resereglemente

Statens resereglemente är bindande i sin egenskap av tjänste- och arbetskollektivavtal, men det reglerar inte uttömmande hur resandet vid statens ämbetsverk ska ordnas eller hur reseförvaltningen ska styras. Vid sidan av statens resereglemente ska man inom reseförvaltningen i anslutning till resandet också iaktta bestämmelser som styr bland annat beskattning, säkerhet, upphandling och ekonomiförvaltning samt andra ämbetsverksspecifika anvisningar.

Dessutom är tillämpningen av statens resereglemente som tjänste- och arbetskollektivavtal begränsad till att direkt gälla enbart ersättning för statliga tjänstemäns tjänsteresor och kurser samt för arbetstagares kostnader för motsvarande resor. Således tillämpas avtalet inte på andra än de nämnda resorna eller på resor för vilka ersättning betalas till andra än statligt anställda, om inte något annat avtalas, föreskrivs eller bestäms särskilt. Sådana resor kan till exempel vara rekreationsresor som arbetsgivaren bekostar eller resor som utomstående föreläsare får ersättning för.

3. Skatteplikt för kostnadsersättningar

Enligt statens resereglemente är betalningar som utgör kostnadsersättningar huvudsakligen skattefri inkomst enligt inkomstskattelagen. Undantag utgör dock arbetstagares lön för restid och tjänstemäns resdagsersättning, som inte är kostnadsersättningar utan har karaktären av skattepliktig inkomst. Skatteförvaltningen har också angett ersättning för anskaffning av pass som skattepliktig inkomst. Dessutom har Skatteförvaltningen dragit upp riktlinjer för när resekostnader som ersätts är skattepliktiga bland annat i fråga om sekundära arbetsplatser.

Skatteförvaltningen har gett detaljerade anvisningar om kostnadsersättningar i fråga om arbetsresor. Dessutom fattar den varje år beslut om skattefria ersättningar för resekostnader. Anvisningarna och besluten finns på Skatteförvaltningens webbplats <https://www.vero.fi/sv/privatpersoner/>.

I oklara fall fås ytterligare information om skattepliktiga ersättningar och förskottsuppbörd av Skatteförvaltningen.

4. Upphandling av resor

I reseförvaltning ingår bland annat anskaffning av inkvarterings- och resetjänster, där man utöver statens resereglemente även ska beakta bestämmelserna i upphandlingslagen (lagen om offentlig upphandling och koncession 29.12.2016/1397), principerna i statskoncernens upphandlingsstrategi, bestämmelserna om centraliserad konkurrensutsättning inom staten och de upphandlingsanvisningar som ämbetsverket har fastställt. Valet av inkvarteringsställe och konferensort samt upphandlingen av andra resetjänster styrs fortfarande av de allmänna bestämmelserna för resesätt i Statens resereglemente.

När det gäller upphandling bör man särskilt observera att till den del det i 22 a § i lagen om statsbudgeten (423/1988), i en förordning som har utfärdats med stöd av den eller i en föreskrift från finansministeriet anges att en viss upphandling ska ske genom centraliserad konkurrensutsättning inom staten, är ämbetsverken och inrättningarna förpliktade att skaffa resetjänsterna i fråga och andra lösningar eller arbetsredskap inom reseförvaltningen med hjälp av avtal som statens enhet för samordnad upphandling, Hansel Ab, har konkurrensutsatt centraliserat.

I fråga om reseförvaltningen har det bestämts att följande tjänster ska konkurrensutsättas centraliserat:

- Flygtransporttjänster inom landet och utomlands
- Resebyråtjänster
- Betalningslösning

I enlighet med statens upphandlingsstrategi ska ämbetsverken och inrättningarna också vid upphandling av andra resetjänster samt datasystem och arbetsredskap för resehanteringen så heltäckande som möjligt utnyttja avtal som centraliserat har konkurrensutsatts för statsförvaltningen, och de får inte inleda överlappande konkurrensutsättning av anskaffningar.

I fråga om reseförvaltningen har Hansel konkurrensutsatt följande tillgängliga avtal om samordnad upphandling och samarbete:

- Resebyråttjänster
- Reguljärflyg
- Inrikes logitjänster
- Inrikes konferensorter
- Logitjänster i utlandet
- Charterflyg
- Inrikes tågresetjänster
- Båtresetjänster
- Biluthyrning och minileasingtjänster
- Beställningskörningar
- Betalningslösning

Mer information om statsförvaltningens upphandlingsverksamhet finns på finansministeriets webbsida: <https://vm.fi/sv/statens-upphandlingar>.

5. Anställningsvillkor vid tjänsteresor

Med ersättningar enligt statens resereglemente ersätts särskilda tilläggskostnader för tjänsteresan. Tillämpningen av andra anställningsvillkor är i regel inte beroende av om arbetet utförs på tjänstestället eller någon annanstans. Således bedöms till exempel arbete som har samband med syftet med tjänsteresan, och ersättning för det, i enlighet med statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider eller ämbetsverkens tjänste- och arbetskollektivavtal.

6. Säkerheten vid resor

Statskontoret sköter ersättningarna för statstjänstemäns och statsanställdas olyckor utomlands.

Vid tjänsteresor ska arbetsgivaren och resenären beakta de allmänna säkerhetsföreskrifterna som gäller för resor samt Statskontorets anvisningar om reseförsäkringar. Inför resan ska resenären kontrollera att resedokumentet är i ordning och att passet är giltigt

tillräckligt länge. Resenären ska dessutom iaktta ämbetsverkets egna anvisningar angående resor och informationssäkerhet.

Vid tjänsteresor utomlands ska man också bekanta sig med utrikesministeriets resemeddelanden. Man ska göra reseanmälan om tjänsteresor utomlands. Vid resor till riskfyllda regioner ska arbetsgivaren göra eller ge i uppdrag att göra en riskbedömning och säkerhetsplan.

Resesäkerheten kan främjas genom att anvisa personalen att utföra eOppivas nätkurser om resor och ladda ner mobiltelefonapplikationen för resesäkerhet i tjänstetelefonen före resan utomlands.

Bilagor Statens tjänste- och arbetskollektivavtalet om ersättning för resekostnader

2 STATENS TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

Finansministeriet utfärdar tillämpningsanvisningarna för statens tjänste- och arbetskollektivavtal om ersättning för resekostnader i enlighet med de tillämpningsanvisningar som finns i samband med de enskilda avtalsbestämmelserna.

§ 1 Tillämpningsområde och ersättningsanses sekundära karaktär

mom. 1

Dessa bestämmelser tillämpas, om inte annorlunda bestäms, föreskrivs eller avtalas någon annanstans, vid ersättande av resekostnader för i hemlandet och utomlands företagna tjänsteresor för statstjänstemän och resor för statens arbetstagare (nedan också tjänsteresor).

mom. 2

Till en tjänsteman eller arbetstagare som av den uppdragsgivare som anförtrott honom eller henne ett uppdrag har rätt att få ersättning för resekostnader som föranletts av att han eller hon utfört uppdraget, betalas resekostnadsersättningar av medel som tillhör den som gett reseförordnandet endast till den del som de ersättningar som uppdragsgivaren betalat är mindre än ersättningarna enligt dessa bestämmelser.

► *Tillämpningsanvisning:*

Nedan avses med tjänsteresa även sådana motsvarande resor som företas av anställda i arbetsavtalsförhållande och som berättigar till ersättning.

När tillämpningsområdet för föreskrifter och anvisningar som gäller ersättning för resekostnader bedöms, ska man i första hand beakta de föreskrifter som den organisation som ger reseförordnanden tillämpar.

§ 2 Resekostnader

mom. 1

Som resekostnader räknas de extra utgifter som personen i fråga har haft med anledning av en tjänsteresa.

mom. 2

I överensstämmelse med dessa avtalsbestämmelser betalas i resekostnadsersättning för en tjänsteresa färdkostnadsersättning, dagtraktamente, måltidsersättning, logi- eller

hotellersättning och nattresepenning samt för kurstid kursdagpenning. Dessutom betalas vissa separata ersättningar.

mom. 3

I avtalsbestämmelserna ingår också grunderna för betalning av lön för restiden till arbetstagare och resdagsersättningen till tjänstemän.

§ 3 Begreppet tjänsteresa

mom. 1

Som resa som berättigar till resekostnadsersättning räknas en resa på order av en chef som en tjänsteman företar för att sköta tjänsteåligganden utanför tjänstestället och som en arbetstagare företar för att sköta arbetsuppgifter utanför arbetsplatsen (nedan tjänsteresa).

mom. 2

Som tjänsteresa räknas inte färd mellan bostaden eller motsvarande ställe (nedan bostad) och tjänstestället eller arbetsplatsen.

mom. 3

Med tjänsteställe eller arbetsplats avses det fasta tjänstgöringsställe där personen i fråga arbetar eller, om han eller hon på grund av arbetets art inte har något fast tjänstgöringsställe, ett motsvarande ställe.

► *Anmärkning:*

Tjänstemän har ett tjänsteställe och arbetstagare en i arbetsavtalet överenskommen arbetsplats.

► *Tillämpningsanvisning:*

Ett reseförordnande behövs alltid, och det kan ges elektroniskt. Ett förordnande om tjänsteresa kan grunda sig på en särskild uppmaning av en chef, på en arbetsordning som ska iakttas, på en instruktion eller på en annan permanent bestämmelse eller, i fråga om anställda i arbetsavtalsförhållande, på avtal.

Som tjänsteresa räknas också enkel resa till följd av förflyttning till en ny förläggningssort.

Den som ger ett reseförordnande ska få uppgifter om ändamålet med resan och om hur resan genomförs liksom även om grunderna för de kostnader som tjänsteresan orsakar och för eventuellt reseförskott.

Kravet att tjänsteåligganden ska fullgöras och arbetsuppgifter skötas utesluter resor vars egentliga syfte inte är att fullgöra åliggandena eller sköta uppgifterna i fråga. Sådana resor är exempelvis semester- och rekreationsresor och kombinerade semester- och tjänsteresor. Det är inte tillåtet att kombinera semester och tjänsteresa utan särskilda skäl.

Som ett undantag från huvudregeln kan en tjänsteman som har sitt tjänsteställe utomlands kombinera en högst tre dagar lång semesterresa och en tjänsteresa som görs till Finland, så att tjänstemannen kan sköta sina privata ärenden.

Begreppen tjänsteställe och arbetsplats och ändring av tjänsteställe

Med tjänsteställe eller arbetsplats avses det fasta ställe där personen i fråga arbetar eller, om han eller hon på grund av arbetets art inte har något sådant fast ställe, ett motsvarande ställe. I regel har varje tjänsteman och arbetstagare ett tjänsteställe eller en arbetsplats, en byggnad i eller från vilken han eller hon sköter sina uppgifter. Som ett sådant ställe kan räknas ett ställe där personen i fråga utför kontorsuppgifter, avhämtar arbetsorder, förvarar arbetsplagg, arbetsredskap och anordningar som han eller hon använder i arbetet, eller något annat motsvarande ställe som är av betydelse för skötseln av uppgifterna. Om en tjänsteman eller arbetstagare på grund av arbetets rörlighet inte kan anses ha ett ställe som avses ovan, kan hans eller hennes bostad eller något annat fast ställe betraktas som tjänsteställe eller arbetsplats.

Med tjänstgöringsställe avses det ställe dit en tjänsteman har förordnats från sitt tjänsteställe för att fullgöra åligganden som hör till tjänsten eller som annars har getts honom eller henne i uppdrag. Härvid ändras inte tjänstemannens tjänsteställe, och därför anses en tjänsteman som vistas på ett tjänstgöringsställe vara på tjänsteresa.

När en tjänsteman beger sig till ett tjänstgöringsställe innebär det dock i vissa fall samtidigt att hans eller hennes tjänsteställe ändras. Så sker exempelvis om en tjänsteman utnämns till ett tjänsteförhållande för viss tid för att sköta en annan uppgift på annan ort. Även i det fallet ska tjänstestället anses ändra endast när tjänstemannen har fått kännedom om den tidpunkt när tjänsteförhållandet börjar och, om möjligt, om dess sannolika varaktighet minst 30 dagar tidigare. Om det blir nödvändigt att verkställa utnämningen i så brådskande ordning att en tid av 30 dygn inte

har hunnit förflyta före omställningen, blir tjänstgöringsstället tjänsteställe först när 30 dygn har förflutit från det att tjänstemannen fick kännedom om utnämningen. En kortvarig kommendering som vikarie (dvs. tjänstemannen får under denna tid sin lön i enlighet med sin egen tjänst) till annan ort leder inte till att tjänstestället ändras.

Om det är nödvändigt att för en längre tid förflytta en tjänsteman i egen tjänst till annan ort för att fullgöra tjänsteåligganden där, kan tjänstestället ändras.

Tjänstemannen ska skriftligen underrättas om förflyttningen. I meddelandet ska förflyttningsdagen och förflyttningens sannolika varaktighet anges. Om ett sådant skriftligt meddelande inte har lämnats, ändras tjänstestället inte och personen i fråga ska betalas ersättningar för resekostnaderna.

Om en tjänsteman på eget initiativ föreslår att han eller hon ska förflyttas till ett nytt tjänsteställe, behövs i dessa fall inte den nämnda anmälningstiden på 30 dygn. Tjänstemannens tjänsteställe ändras då omedelbart efter att han eller hon har anlänt till den nya orten.

§ 4 Resedygn samt resans början och slut

mom. 1

Ett resedygn är den period om 24 timmar som börjar när en tjänsteresa börjar eller när föregående resedygn slutar. Resedygnet börjar när personen i fråga beger sig från sitt tjänsteställe, sin arbetsplats eller sin bostad och slutar när han eller hon återvänder till tjänstestället, arbetsplatsen eller bostaden.

mom. 2

En tjänsteresa anses dock ännu inte avslutad när personen i fråga återvänder till tjänstestället eller arbetsplatsen endast för att överlämna eller byta arbetsredskap, för att få nya arbetsorder eller för att uträtta något annat liknande, kortvarigt göromål i tjänsten eller arbetet, förutsatt att han eller hon därefter omedelbart fortsätter tjänsteresan.

► *Tillämpningsanvisning:*

I fråga om begreppet resedygn bör man observera att när en person efter avslutad tjänsteresa företar en ny tjänsteresa, så inleder den nya resan också ett nytt resedygn. Således uppstår det inte efter någon tjänsteresa sådan tid som redan ska anses vara ersatt och som bör beaktas när kostnaderna för en ny tjänsteresa ersätts.

En tjänsteresa inleds i regel antingen på tjänstestället eller arbetsplatsen eller i tjänstemannens eller arbetstagarens bostad och avslutas antingen på tjänstestället eller arbetsplatsen eller i bostaden. Om en tjänsteman eller arbetstagare inleder och/eller avslutar tjänsteresan någon annanstans än på sitt tjänsteställe eller sin arbetsplats eller bostad, ersätts för tjänsteresan de faktiska kostnaderna till högst det belopp som ska ersättas då tjänsteresan inleds och/eller avslutas på tjänstestället eller arbetsplatsen eller i tjänstemannens eller arbetstagarens bostad.

Om en tjänsteman eller arbetstagare har anlänt till sitt tjänsteställe eller sin arbetsplats och inleder tjänsteresan där, börjar resedygnet när han eller hon lämnar tjänstestället eller arbetsplatsen. Alla resekostnadsersättningar bestäms då utifrån när han eller hon lämnat tjänstestället eller arbetsplatsen. Det har till exempel ingen betydelse för tillämpningen av denna regel vid vilken tid på dygnet personen i fråga har inlett sin resa.

Man ska undvika att kombinera semester och tjänsteresa. Om det undantagsvis finns särskilt vägande skäl för att kombinera tjänsteresa och semester och om personen i fråga har fått samtycke till detta av den som gett reseförordnandet, ska semesterdagarna anges särskilt på reseförordnandeblanketten. Färdkostnader som infaller under semestertiden ersätts härvid inte. Om en tjänsteresa till exempel följs av semester, ersätts inte kostnaderna för återresan.

En tjänsteresa ska ännu inte anses vara avslutad när personen i fråga återvänder till tjänstestället eller arbetsplatsen endast för att överlämna eller byta arbetsredskap, för att få nya arbetsorder eller för att uträtta något annat liknande, kortvarigt göromål i tjänsten eller arbetet, förutsatt att han eller hon därefter omedelbart fortsätter tjänsteresan. En förutsättning för att en tjänsteresa ska fortgå oberoende av besök på tjänstestället eller arbetsplatsen är att besöket sker på arbetsgivarens förordnande eller av något annat nödvändigt skäl som är förknippat med arbetet. Tjänsteresan slutar när personen i fråga återvänder till sin bostad. Det längsta besöket på tjänstestället eller arbetsplatsen under pågående tjänsteresa kan anses vara cirka en timme.

§ 5 Resesätt

mom. 1

En tjänsteresa ska företas på så kort tid och med så små totala kostnader som möjligt med beaktande av att tjänsteresan ska bli genomförd och de uppgifter som personen i fråga ålagts att sköta utförda på ett så ändamålsenligt och säkert sätt som möjligt. Vid uppskattning av de totala kostnaderna för en resa beaktas förutom färdkostnadsersättning,

dagtraktamente, logi- eller hotellersättning, arbetstagarens eventuella lön för restiden eller tjänstemannens resdagsersättning och övriga resekostnadsersättningar även den inbesparing av tid som användningen av fortskaffningsmedel eventuellt har medfört.

mom. 2

För en tjänsteresa betalas inte större ersättning än vad som borde ha betalats, om resan hade företagits på det i mom. 1 avsedda, för ämbetsverket fördelaktigaste sättet.

► Tillämpningsanvisning:

Grunderna för betalning av resekostnadsersättningar påverkas inte av personens tjänsteställning, lönenivå eller andra motsvarande faktorer.

Vid valet av resesätt ska man inte bara fästa vikt vid de direkta resekostnaderna utan också vid andra omständigheter som inverkar på de totala kostnaderna, bland annat resans inverkan på hur arbetstiden används. Alla särskilda omständigheter som inverkar på resans längd, resesättet och kostnaderna bör anges på reseförordnandeblanketten redan vid ansökan om reseförordnande. När jämförelsen görs kan även en avsevärd besparing av fritid beaktas utöver besparingen av arbetstid.

Om man till en tjänsteresa av en grundad anledning som sänker de totala resekostnaderna (t.ex. på utlandsresor till följd av en förmånlig s.k. paketresa) fogar sådan extra restid som reseprogrammet inte i sig förutsätter, ska ersättning för denna restid betalas endast om den ingår i reseförordnandet. Förutsättningen för att extra restid ska tas med i reseförordnandet är alltid att de totala resekostnaderna minskar avsevärt och att förlängningen av tjänsteresan står i rimlig proportion till den uppnådda besparingen och att resan således som helhet betraktad företas på det sätt som är förmånligast för ämbetsverket.

För en tjänsteresa betalas inte större ersättning än vad som borde ha betalats om tjänsteresan hade företagits på det sätt som är förmånligast för ämbetsverket. Således betalas till exempel ersättning för en tjänsteresa som företagits med egen bil enligt vad resan hade kommit att kosta om allmänna kommunikationsmedel hade anlitats, om detta hade varit förmånligare. Om ingen annan tillförlitlig utredning har uppvisats, kan allmänna taxor användas för att beräkna kostnaderna för allmänna kommunikationsmedel (till exempel priset på en enkelbiljett).

Vissa flygbolag och företag som erbjuder inkvarteringstjänster marknadsför sina produkter bland annat genom att erbjuda sina kunder gratisresor och fria övernattningar på hotell. Denna typ av förmåner som en anställd fått i samband med

tjänsteresor som finansierats av ämbetsverket hör till arbetsgivaren, och eventuella gratisbiljetter och gratis övernattningar ska utnyttjas i samband med tjänsteresor.

§ 6 Ersättning för användning av eget fordon

mom. 1

För en tjänsteresor som en tjänsteman eller arbetstagare företar med ett fordon som han eller hon äger eller innehar betalas färdkostnadsersättning enligt följande:

Bil

För varje beräkningsperiod på ett år som börjar den 1 januari betalas för tiden 1.1–31.12.2022 för de första 5 000 kilometrarna 46 cent per kilometer och för de följande kilometrarna 40 cent per kilometer.

De ovan nämnda kilometerersättningarna betalas förhöjda i följande fall:

1. med 8 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av släpvagn kopplad till bilen och med 12 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av husvagn kopplad till bilen, samt med 23 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter transport av en raststuga eller motsvarande kopplad till bilen, och
2. med 3 cent när
 - a) personen i fråga är tvungen att i sin bil forsla maskiner eller anordningar vars vikt överstiger 80 kilogram eller vilka är skrymmande till formatet,
 - b) personen i fråga på grund av sina uppgifter är tvungen att transportera en hund i sin bil, eller
3. med 10 cent när skötseln av uppgifterna förutsätter att personen i fråga rör sig med bil på en skogsbilväg eller på en vägbyggnadsarbetsplats som är avstängd för annan trafik, samt
4. med 3 cent per person när personen i fråga transporterar andra personer som det är arbetsgivarens sak att transportera.

1.1.–31.12.2022

Motorcykel

35 cent/km de första 5 000 km och 32 cent/km de följande km

Motorbåt

under 50 hk 80 cent/km och över 50 hk 116 cent/km

Snöskoter

110 cent/km

Terränghjuling

104 cent/km

Moped

19 cent/km

Annat fordon

11 cent/km

mom. 2

Beräkningsperioden för körkilometrarna byts när kalenderåret byter.

mom. 3

När den som företar en resa utomlands till följd av ändamålet med tjänsteresan eller av särskilda skäl är berättigad att använda sin egen bil under tjänsteresan, betalas ersättning enligt denna paragraf.

mom. 4

Utrikesministeriet beslutar om rätten för tjänstemän och arbetstagare inom utrikesrepresentationen att använda egen bil och om den ersättning som betalas för det. Dessa grunder iakttas också i fråga om tjänstemän och arbetstagare som tjänstgör inom andra förvaltningsområden, om de är stationerade utomlands.

► Tillämpningsanvisning:

Frågan om de färdkostnader som orsakats av en tjänsteresa som företagits med en bil som tjänstemannen eller arbetstagaren äger eller innehar ska ersättas enligt kilometerersättningarna i § 6 i avtalet avgörs fortfarande i regel när reseförordnandet ges eller undantagsvis senast när reseräkningen godkänns. När frågan avgörs ska aspekterna i § 5 och dess tillämpningsanvisning beaktas.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens arbete till sin art och omfattning är sådant att tjänsteresor fortgående utgör en väsentlig del av arbetet, kan ämbetsverket bevilja personen i fråga tillstånd att fortlöpande använda egen bil.

Även om tjänstemannen eller arbetstagaren har beviljats tillstånd att fortlöpande använda egen bil under tjänsteresor, ska de principer som framgår av § 5 och dess tillämpningsanvisning trots detta iakttas, det vill säga utgångspunkten är alltid det

förmånligaste resesättet. Också tjänstemän och arbetstagare som beviljats tillstånd att fortlöpande använda egen bil ska skriva en normal reseräkning.

Ämbetsverket kan meddela närmare anvisningar om fortlöpande användning av egen bil, inklusive eventuellt förande av körjournal.

§ 7 Övriga färdkostnadsersättningar

mom. 1

Till personen i fråga betalas ersättning för biljetter samt för av honom eller henne betalda plats- och sovplatsbiljetter, fraktavgifter som förärläts av nödvändig transport av arbetsredskap och för andra därmed jämförbara nödvändiga avgifter i direkt samband med den egentliga färden.

mom. 2

Kostnaden för användning av taxi samt fordon i beställningstrafik eller hyrt fordon kan ersättas, om användningen är motiverad med beaktande av villkoren i § 5.

mom. 3

Parkeringsavgift för bil vid flygfält, järnvägsstation, hamn för sjötrafik och vid hotellinkvartering ersätts enligt verifikat, dock för högst tre dagar för varje tjänsteresa.

► *Tillämpningsanvisning:*

Ämbetsverket kan meddela närmare anvisningar om användning av taxi samt fordon i beställningstrafik eller hyrt fordon.

En tjänsteman och en anställd på lång tjänsteresa i hemlandet är berättigad till ersättning för resekostnader som orsakas av besök hemma en gång varannan vecka enligt det billigaste tillgängliga resesättet. Vederbörande är för dessa hemfärders del inte berättigad till andra reseersättningar (dvs. för denna period utbetalas inte t.ex. någon dagpenning).

§ 8 Vissa särskilda ersättningar

Som kostnader förärlädda av en tjänsteresa ersätts utöver dem som nämnts ovan dessutom följande utgifter, enligt verifikat:

1. flygfältsskatt,

2. vid utlandsresor, pass- och visumavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccineringsavgifter,
3. vid utlandsresor, resgods försäkringens försäkringspremie till ett försäkringsbelopp om högst 1 600 euro samt försäkringspremien för en resenärsförsäkring som en arbetstagare tecknat för en tjänsteresa som varar högst 31 dagar, till den del försäkringen berättigar till kostnadsersättningar som föranleds av sjukdomsfall under resan, av olycksfall eller av att resan inhiberats eller avbrutits, eller försäkringspremien för en resenärsförsäkring som en arbetstagare tecknat för ett helt år, om denna premie är högst 50 euro,
4. nödvändiga telefon- och kommunikationsutgifter som anknyter till researrangemang och arbetsärenden, på sakliga grunder,
5. hyra för förvaringsbox vid hotellinkvartering, samt
6. andra obligatoriska avgifter, jämförbara med de föregående.

► *Tillämpningsanvisning:*

När reseförordnande ges ska man särskilt se till att exceptionella extra kostnader förutses.

§ 9 Resans längd som förutsättning för dagtraktamente

Dagtraktamente kan betalas, när en tjänsteresa företas till en plats som ligger över 15 kilometer från tjänstemannens eller arbetstagarens bostad eller tjänsteställe respektive arbetsplats, uppmätt längs en allmänt använd färdväg enligt om avfärden sker från bostaden eller tjänstestället respektive arbetsplatsen och återresan på motsvarande sätt till bostaden eller tjänstestället respektive arbetsplatsen.

► *Tillämpningsanvisning:*

En förutsättning för att dagtraktamente ska betalas är att tjänsteresan uppfyller vissa villkor i fråga om såväl avstånd som varaktighet.

Beräkningen av resans längd grundar sig i bägge fallen på den kortaste allmänt tillgängliga vägen när tjänsteresan företogs.

En tjänsteman eller arbetstagare kan inleda sin resa antingen i sin bostad eller på sitt tjänsteställe eller sin arbetsplats och likaså avsluta resan antingen i bostaden eller på tjänstestället eller arbetsplatsen. Eftersom den primära regeln är att en tjänsteresa ska företas till en plats som ligger över 15 kilometer från tjänstestället eller arbetsplatsen eller från bostaden, föreligger ingen förutsättning

för dagtraktamente om sträckan från startplatsen till förrättningsstället varit till exempel 16 kilometer, men återfärden till tjänstestället eller arbetsplatsen eller till bostaden 10 kilometer. Rätt till dagtraktamente när det gäller tjänsteresans längd uppkommer endast om resorna såväl till som från förrättningsstället eller den mest avlägsna punkten under tjänsteresan överstiger 15 kilometer. Avfärden och återkomsten ska ske i enlighet med var det för utförandet av uppgifterna är ändamålsenligast att tjänsteresan börjar och slutar.

§ 10 Timgränserna för partiellt dagtraktamente och fullt dagtraktamente

mom. 1

Partiellt dagtraktamente betalas när en tjänsteresa har varat över 6 timmar.

mom. 2

Fullt dagtraktamente betalas när en tjänsteresa har varat över 10 timmar.

mom. 3

När en tjänsteresa har varat mera än ett resedygn och den för tjänsteresan använda tiden överstiger det sista resedygnet med över två timmar berättigar den till ett nytt partiellt dagtraktamente. Överstiger tiden det sista resedygnet med över sex timmar berättigar resan till ett nytt fullt dagtraktamente.

§ 11 Dagtraktamentenas storlek

Dagtraktamente betalas

- 1) som partiellt dagtraktamente på 20 euro under tiden 1.1.–31.12.2022 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i § 10 mom. 1 har använts till tjänsteresan, och
- 2) som fullt dagtraktamente på 45 euro under tiden 1.1.–31.12.2022 för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket de minimitider som nämns i § 10 mom. 2 har använts till tjänsteresan.

§ 12 Dagtraktamente under utlandsresor

mom. 1

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till det dagtraktamente som avtalats för det land eller territorium i vilket resedygnet avslutas. Om ett resedygn avslutas på båt eller flygplan,

bestäms dagtraktamentet enligt det land eller territorium från vilket båten eller flygplanet senast har avgått eller till vilket det först anländer efter avfärden från Finland.

mom. 2

Om den totala tid som använts för tjänsteresa understiger 24 timmar, betalas dagtraktamente enligt de bestämmelser och eurobelopp som gäller för resor i hemlandet. Om en tjänsteresa dock varat över 15 timmar, varav en person på grund av skötsel av tjänste- eller arbetsuppgifter eller av något annat giltigt skäl har tillbringat över fem timmar i utlandet, har han eller hon rätt till det dagtraktamente som avtalats för landet eller territoriet i fråga.

mom. 3

Om den tid som använts för en tjänsteresa överstiger det sista hela, utomlands avslutade resedygnet med mer än två timmar, är personen i fråga för den tid ifrågavarande resedygn varar berättigad till ett dagtraktamente som utgör 35 procent av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands, och om resedygnet överskrids med mer än tio timmar är han eller hon för tiden för ifrågavarande resedygn berättigad till ett dagtraktamente som utgör 65 procent av dagtraktamentet för det sista hela resedygn som avslutats utomlands. Sedan det ovan avsedda hela resedygnet (som ersatts till 65 %) avslutats i hemlandet, bestäms dagtraktamentena för resedygn som börjar därefter i enlighet med ersättningarna för resor i hemlandet.

mom. 4

För båtseminarier samt konferens- och utbildningskryssningar betalas dagtraktamente enligt de bestämmelser och belopp som gäller för resor i hemlandet.

mom. 5

Dagtraktamentets belopp per resedygn för vart och ett land eller territorium under tiden 1.1.–31.12.2022 ingår som bilaga.

§ 13 Avgiftsfria måltiders inverkan på dagtraktamentena

mom. 1

Om en tjänsteman eller arbetstagare under något resedygn har erhållit eller hade haft möjlighet att erhålla en eller flera avgiftsfria måltider som ingår i priset på biljetten eller hotellrummet, minskas dagtraktamentet eller det partiella dagtraktamentet för ifrågavarande resedygn med 50 %.

mom. 2

Förutsättningen för att det fulla dagtraktamentet för resor i hemlandet och dagtraktamentet för resor i utlandet ska minskas är att personen i fråga har ätit eller hade haft möjlighet att äta två måltider. Förutsättningen för sänkt partiellt dagtraktamente är på motsvarande sätt att han eller hon har ätit eller hade haft möjlighet att äta en måltid.

► Tillämpningsanvisning:

Avgiftsfria måltider leder till att de dagtraktamenten för utlandsresor som avses i § 12 mom. 3 i avtalet sänks med hälften på så sätt att en måltid medför att ett dagtraktamente som betalas till 35 procent sänks och två måltider att ett dagtraktamente som betalas till 65 procent sänks.

Frukost som ingår i priset för ett hotellrum betraktas inte som måltid som avses i § 13. Däremot är exempelvis frukost som ingår i biljettpriset för en båtresa en sådan måltid som avses i paragrafen.

För att en eller flera avgiftsfria måltider ska leda till en sänkning av dagtraktamentet ska måltiden eller måltiderna hänga samman med tjänsteresans syfte och inte ske till exempel på så sätt att tjänstemannen eller arbetstagaren får måltiden av en anhörig eller bekant av ett skäl som inte är förknippat med tjänsteresan.

§ 14 Måltidsersättning

Om dagtraktamente inte betalas för en tjänsteresa som företagits i hemlandet, men tjänstemannen eller arbetstagaren under resan har intagit en måltid på egen bekostnad utanför sitt sedvanliga måltidsställe minst 10 kilometer från sitt tjänsteställe respektive sin arbetsplats eller sin bostad och resan har varat över 4 timmar, betalas i måltidsersättning en fjärdedel av det fulla dagtraktamentet enligt § 11 mom. 1 punkt 2.

§ 15 Logi- och hotellersättning

mom. 1

Utöver dagtraktamentet betalas logiersättning enligt ett av en inkvarteringsrörelse utfärdat eller annat tillförlitligt verifikat, som ska bifogas reseräkningen. Om andra måltider än frukost ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.

mom. 2

På utlandsresor innefattar hotellersättningen grundpriset för rummet, eventuell skatt och betjäningavgift till fast belopp enligt praxis i det berörda landet.

mom. 3

Om ämbetsverket ordnar inkvartering ska den utnyttjas, såvida den uppfyller rimliga krav. Om tjänstemannen eller arbetstagaren inte utnyttjar den inkvartering som ämbetsverket ordnar, betalas ersättning endast till det belopp som ämbetsverket skulle ha betalat för inkvarteringen på det inkvarteringsställe där det ordnat inkvartering.

mom. 4

Logiersättning betalas förutsatt att personen i fråga har vistats på inkvarteringsorten minst fyra timmar mellan klockan 21.00 och 7.00 eller att han eller hon har varit på resa eller skött arbetsuppgifter på någon annan ort än hemorten den nämnda tiden mellan nämnda klockslag och därför har varit tvungen att uppsöka logi.

mom. 5

Om särskilda skäl som beror på de lokala förhållandena så kräver, kan i utlandet, oberoende av ovan nämnda klockslag, betalas ersättning även för utnyttjande av hotellrum under andra tider.

► Tillämpningsanvisning:

Vid valet av inkvarteringsrörelse eller hotell ska iakttas de allmänna principer för resesätt som fastställs i § 5, vartill valet kan påverkas av ändamålsenligheten vad gäller inkvarteringsställets läge samt särskilda lokala förhållanden.

I de resekostnader som ska ersättas ingår inte avgiftsbelagda tilläggstjänster som inte är nödvändiga med tanke på tjänsteresan.

Om måltider ingår i logiavgiften, betalas logiersättning endast för priset på rummet. Om frukost ingår i det totala priset för hotellrummet och kunden inte själv kan välja om han eller hon betalar en separat avgift för frukosten eller inte, ska frukostens andel av logiavgiften ändå inte dras av. Om en separat avgift som inte ingår i logiavgiften tas ut för frukosten, betalas ingen särskild ersättning för den.

Skäligt logi består av ett övernattningsställe, där tjänstemannen eller arbetstagaren förutom värme och ljus har tillgång till en ändamålsenlig liggplats med sängkläder och dessutom tvättmöjligheter och toalett.

§ 16 Nattresepenning

mom. 1

Nattresepenning betalas för sådana resedygn som berättigar till dagpenning, där den för tjänsteresan använda tiden överstiger tio timmar och där minst fyra timmar av tiden infallit mellan klockan 21.00–07.00 och under vilken den resande varit berättigad till inkvartering på ämbetsverkets bekostnad, men inte utnyttjat denna rätt.

mom. 2

Nattresepenningens belopp är 13 euro per dygn.

mom. 3

Nattresepenning kan betalas då den som reser övernattar i provisorisk inkvartering som han eller hon själv har ordnat.

► *Tillämpningsanvisning:*

Som provisorisk inkvartering som ordnas av resenären själv betraktas till exempel egen husvagn, husbil, tält eller övernattnings hos släktingar.

§ 17 Ersättning till kursdeltagare

mom. 1

Till kursdeltagare, med vilka avses tjänstemän och arbetstagare som deltar i en av ämbetsverket ordnad eller annars anvisad kurs som försiggår utanför tjänstestället eller arbetsplatsen, betalas resekostnadsersättningar för resorna till och från kursen enligt § 6, 7 och 9–13 samt 15.

mom. 2

För en kurs som varar högst 21 dygn (kort kurs) betalas dagtraktamente eller måltidsersättning samt logi- eller hotellersättning eller nattresepenning enligt § 9–16.

mom. 3

För en sammanhängande kurs som varar över 21 dygn (lång kurs) betalas från och med att kursen inleds, under samma förutsättningar som i § 9 och 10 för erhållande av dagtraktamente och i § 14 för måltidsersättning, **kursdagpenning** enligt följande:

- a) för dagarna 1–21 är kursdagpenningen lika stor som fullt eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning, och

- b) för därpå följande dagar, dock högst för en kurstid som varar ett år, betalas en kursdagpenning som utgör 75 % av fullt eller partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättning.

mom. 4

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

mom. 5

För de dagar för vilka en kursdeltagare är berättigad till kursdagpenning och ämbetsverket har ordnat fri inkvartering som uppfyller rimliga krav betalas ingen logiersättning eller nattresepenning.

mom. 6

Om kurserna är uppdelade i olika delar och tiden mellan dem överstiger 12 dygn, betraktas delarna som olika kurser.

mom. 7

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

► Tillämpningsanvisning:

Till kursdeltagare betalas kursdagpenning också för söndagar och för kyrkliga och andra högtidsdagar som infaller under kurstiden liksom även för den andra fredagen per vecka, om eleven vistas på kursorten dessa dagar. Kursdagpenning betalas inte för fredagar som kursarrangören meddelat om på förhand. Tillåten frånvaro, såsom exempelvis sjukdom, medför att vistelse på kursorten berättigar till kursdagpenning också för frånvarodagar.

När man räknar ut det antal kursdagar för vilka kursdagpenningen sänks (när 21 dagar överskridits), ska bara de dagar räknas med som kursdeltagaren har betalats kursdagpenning för.

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i långa kurser i hemlandet har rätt till färdkostnadsersättning för att besöka hemmet en gång varannan vecka med anlitan- de av det billigaste resesättet. För den tid som använts till en sådan hemresa har

tjänstemannen eller arbetstagaren inte rätt till andra resekostnadsersättningar (bl.a. betalas således inte något dagtraktamente för denna tid). För dagen för avfärden från och för återkomsten till kursplatsen betalas då dessutom kursdagpenning, om tjänstemannen eller arbetstagaren vistas på kursplatsen minst 10 timmar.

§ 18 Lön för arbetstagares restid

mom. 1

För resdagarna betalas lön för den tid en arbetstagare på grund av resan annars inte kan få lön, dock högst för så lång tid att han eller hon får en lön som motsvarar lönen enligt den ordinarie dagliga arbetstiden. Restiden inräknas inte i arbetstiden.

mom. 2

För tjänsteresa på söndag eller helgdag eller på en annan dag som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är fridag betalas lön för restid i motsvarighet till arbetstagarens ordinarie arbetstid för högst åtta timmar enligt enkel timlön.

mom. 3

Om en arbetstagare på grund av uppgifternas art själv beslutar om sina resor och om användningen av sin arbetstid betalas ingen ersättning för den tid som använts för resor.

► *Tillämpningsanvisning:*

När det gäller lön för restiden är det först och främst fråga om att ersätta det inkomstbortfall som en arbetstagare orsakas av att han eller hon på grund av resan annars inte kan få lön. Ersättning betalas i detta fall för högst så lång tid att arbetstagaren får en lön som motsvarar lönen enligt den ordinarie dagliga arbetstiden. Om en arbetstagare under ett arbetsdygn inte endast reser utan också arbetar, betalas lön för restid på denna grund endast för de restimmar som utgör skillnaden mellan arbetstiden enligt arbetstidsschemat och den faktiska arbetade tiden. Såsom framgår av 4 § 3 mom. i arbetstidslagen (872/2019) räknas denna restid inte in i arbetstiden.

För en resa som företas på en söndag eller helgdag eller en annan dag som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är en fridag ska det enligt mom. 2 i paragrafen betalas lön för restid i motsvarighet till arbetstagarens ordinarie arbetstid för högst åtta timmar enligt enkel timlön. Lön för restid betalas endast för den tid som faktiskt använts för att resa. Om en arbetstagare tar ut sin veckofridag eller någon annan vilotid, betalas inte lön för restid. Uppehåll som har samband med resans ändamål (t.ex. vid mellanstationer) räknas in i restiden. I fråga om söndagar

och andra fridagar bestäms begreppet dygn enligt hur arbetstagarens arbetsdygn börjar och slutar, oavsett för vilken tid han eller hon betalas en förhöjd andel för söndagsarbete.

Det finns ingen allmän regel för vem som är i en sådan ställning enligt mom. 3 i paragrafen att de avtalsbestämmelser som gäller lön för restid inte tillämpas på honom eller henne. I enskilda fall ska man bland annat fästa vikt vid uppgifternas art och arbetstagarens ställning inom organisationen och vid vad som beaktades när grunderna för arbetstagarens lön fastställdes.

§ 19 Resdagsersättning till tjänstemän

mom. 1

Om en tjänsteman har förordnats att på en sådan lördag, söndag eller en i § 5 mom. 1 och 2 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstider avsedd söckenhelg eller någon annan dag som annars skulle vara fridag för tjänstemannen, eller i vecko- och periodarbete på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är fridag, resa på ett sådant sätt att den tid som används enbart för resan är minst fem timmar, ska tjänstemannen betalas resdagsersättning. Resdagsersättningen är 55 euro för inrikes tjänsteresor och 150 euro för utrikes tjänsteresor. Restiden inräknas inte i arbetstiden.

mom. 2

Ersättning betalas inte till i § 18 mom. 3 tjänste- och arbetskollektivavtalet om arbetstider avsedda ledande tjänstemän eller tjänstemän som själva beslutar om tidpunkten för tjänsteresan och om anknytande arrangemang som gäller arbets- och fritid. Ersättning betalas inte heller om det under ett ovan nämnt dygn ingår tid som ska räknas som arbetstid eller om resan med stöd av särskilda bestämmelser ersätts på något annat sätt än vad som överenskommit i detta avtal.

► *Tillämpningsanvisning:*

Ersättning betalas bara för tjänsteresor som enligt ett åläggande görs på ovan nämnda dagar som annars hade varit fridagar för tjänstemannen och på vilka inget arbete utförs och minst fem timmar används för resan. För veckoslut eller andra fridagar som följer på varandra betalas ersättning bara en gång. Uppehåll som hänför sig till syftet med resan, till exempel väntetider på mellanstationer, inräknas i restiden. Den tid då tjänstemannen har varit inkvarterad på hotell eller någon annanstans inräknas inte i den här avsedda restiden. De dagar som avses i § 19 mom. 1 bestäms som kalenderdygn, dock så att resan på en söndag ska börja senast klockan 21. Om tidsskillnader förekommer räknas restiden enligt resans faktiska längd.

§ 20 Förskott

mom. 1

Ett ämbetsverk kan betala förskott vid behov.

mom. 2

För betalning av kostnader som föranleds av tjänsteresa används statens betaltidskort. Tjänstemän och arbetstagare har rätt till förskott för resekostnaderna eller på logi- eller hotellersättning endast om de inte har fått statens betaltidskort till förfogande eller om man inte kan betala med betalkort i mållandet.

mom. 3

I fråga om tjänsteresor som varar under 24 timmar får dagtraktamentet dras av från förskottet. Förskottet betalas på tjänstemannens eller arbetstagarens bankkonto.

§ 21 Reseräkning och verifikat

mom. 1

Ersättning för resekostnader ska sökas med en reseräkning, som ska lämnas in till ämbetsverket inom två månader efter att resan har avslutats, vid äventyr att rätten till ersättning och eventuellt betalt förskott annars förloras.

mom. 2

Av särskilda skäl kan myndigheten i fråga bestämma att ersättning ska sökas inom en skälig, kortare tid än vad som nämns ovan.

mom. 3

Myndigheten kan på ansökan bevilja tillstånd till att ersättning betalas, trots att den inte har sökts inom utsatt tid.

mom. 4

Verifikat över kostnaderna ska bifogas reseräkningen, om sådana verifikat har kunnat fås.

► *Tillämpningsanvisning:*

Reseräkningen och verifikaten kan vara i elektronisk form.

§ 22 Lokalt avtal om resekostnadsersättningar

Bestämmelserna i detta avtal kan frångås genom ett preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet eller ett arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk, förutsatt att avvikelseavtalet inte orsakar staten merkostnader.

§ 23 Arbetsfred

Tjänstemän

mom. 1

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

mom. 2

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 fredsplikten enligt föregående moment 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.

Arbetstagare

mom. 3

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 syftar till en ändring av det.

§ 24 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2022 och gäller till och med den 29 februari 2024. 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. Om statens tjänste- och kollektivavtal upphör med stöd av § 14 mom. 2 i bestämmelserna om dess giltighet, upphör samtidigt detta avtal.

BILAGA

Dagtraktamenten vid utlandsresor 2022

Land eller område	Dagtraktamente euro	Landskod
Afghanistan	47	AF
Albanien	67	AL
Algeriet	60	DZ
Andorra	59	AD
Angola	57	AO
Antigua och Barbuda	78	AG
Argentina*	37	AR
Armenien*	54	AM
Aruba	60	AW
Australien*	69	AU
Azerbajdzjan*	54	AZ
Azorerna	61	
Bahamas	76	BS
Bahrain	73	BH
Bangladesh	66	BD
Barbados	73	BB
Belgien	67	BE
Belize	46	BZ
Benin	43	BJ
Bermuda	75	BM
Bhutan	44	BT
Bolivia	41	BO
Bosnien och Hercegovina*	51	BA
Botswana	43	BW
Brasilien	59	BR
Brunei	40	BN
Bulgarien	57	BG
Burkina Faso	38	BF
Burundi	43	BI
Centralafrikanska republiken	92	CF
Chile*	48	CL
Colombia	48	CO
Cooköarna	68	CK
Costa Rica	49	CR
Curaçao	50	CW
Cypern*	61	CY
Danmark*	71	DK
Demokratiska republiken Kongo (Kongo-Kinshasa)	40	CD
Djibouti	71	DJ

RESEKOSTNADER

Land eller område	Dagtraktamente euro	Landskod
Dominica	54	DM
Dominikanska republiken	53	DO
Ecuador*	55	EC
Egypten	72	EG
El Salvador	48	SV
Elfenbenskusten	73	CI
Eritrea	77	ER
Estland	58	EE
Etiopien	41	ET
Fiji	50	FJ
Filippinerna	65	PH
Frankrike*	70	FR
Färöarna	55	FO
Förenade Arabemiraten	73	AE
Förenta Staterna* (USA)	72	US
New York, Los Angeles, Washington*	78	
Gabon	87	GA
Gambia	43	GM
Georgien*	42	GE
Ghana	52	GH
Grekland	59	GR
Grenada	64	GD
Grönland	56	GL
Guadeloupe	51	GP
Guatemala	64	GT
Guinea	69	GN
Guinea-Bissau	37	GW
Guyana*	43	GY
Haiti	48	HT
Honduras	48	HN
Indien	56	IN
Indonesien	51	ID
Irak	51	IQ
Iran	80	IR
Irland	67	IE
Island	75	ES
Israel	87	IL
Italien*	66	IT
Jamaica	51	JM
Japan	76	JP
Jemen	92	YE
Jordanien	80	JO

RESEKOSTNADER

Land eller område	Dagtraktamente euro	Landskod
Jungfruöarna (USA)*	51	VI
Kambodja	59	KH
Kamerun	54	CM
Kanada	71	CA
Kanarieöarna	63	
Kap Verde	43	CV
Kazakstan	45	KZ
Kenya	74	KE
Kina	73	CN
Hongkong*	76	HK
Kirgizistan	39	KG
Komorererna	33	KM
Kongo (Kongo-Brazzaville)	61	CG
Korea, Demokratiska folkrepubliken (Nordkorea)	63	KP
Korea, Republiken (Sydkorea)	81	KR
Kosovo	50	KV
Kroatien	63	HR
Kuba	44	CU
Kuwait	72	KW
Laos	47	LA
Lesotho	36	LS
Lettland	57	LV
Libanon	92	LB
Liberia	53	LR
Libyen	47	LY
Liechtenstein	66	LI
Litauen	55	LT
Luxemburg	69	LU
Madagaskar	40	MG
Madeira	60	
Makedonien*	54	MK
Malawi	68	MW
Malaysia	49	MY
Maldiverna	60	MV
Mali	41	ML
Malta	66	MT
Marocko	69	MA
Marshallöarna	55	MH
Martinique	53	MQ
Mauretanien	46	MR
Mauritius	45	MU
Mexiko	55	MX

RESEKOSTNADER

Land eller område	Dagtraktamente euro	Landskod
Mikronesien	50	FM
Moçambique	45	MZ
Moldavien*	56	MD
Monaco	92	MC
Mongoliet	39	MN
Montenegro	59	ME
Myanmar (Burma)	57	MM
Namibia	39	NA
Nederländerna*	72	NL
Nepal	47	NP
Nicaragua	42	NI
Niger	46	NE
Nigeria	76	NG
Norge*	71	NO
Nya Zeeland*	72	NZ
Oman	66	JM
Pakistan	33	PK
Palau	77	PW
Palestinska området*	77	PS
Panama	54	PA
Papua Nya Guinea	64	PG
Paraguay	32	LS
Peru	49	PE
Polen	57	PL
Portugal*	62	PT
Puerto Rico	57	PR
Qatar	67	QA
Rumänien	59	RO
Rwanda	36	RW
Ryssland*	56	RU
Moskva*	70	
Sankt Petersburg*	64	
Saint Kitts och Nevis	59	KN
Saint Lucia	71	LC
Saint Vincent och Grenadinerna	71	VC
Salomonöarna	53	SB
Samoa	53	WS
San Marino	61	SM
São Tomé och Príncipe	85	ST
Saudiarabien	68	SA
Schweiz	78	CH
Senegal	53	SN

RESEKOSTNADER

Land eller område	Dagtraktamente euro	Landskod
Serbien*	63	RS
Seychellerna	74	SC
Sierra Leone	57	SL
Singapore	68	SG
Slovakien	64	SK
Slovenien	61	SI
Somalia	67	SO
Spanien*	65	ES
Sri Lanka	39	LK
Storbritannien*	68	GB
London och Edinburgh*	72	
Sudan	25	SD
Surinam	72	SR
Sverige*	63	SE
Swaziland	41	SZ
Sydafrika	53	ZA
Sydsudan	92	SS
Syrien	84	SY
Tadzjikistan	35	TJ
Taiwan	67	TW
Tanzania	49	TZ
Tchad	56	TD
Thailand	60	TH
Tjeckien	68	CZ
Togo	52	TG
Tonga	53	TO
Trinidad och Tobago	70	TT
Tunisien	54	TN
Turkiet*	37	TR
Istanbul*	39	
Turkmenistan	80	TM
Tyskland	66	DE
Uganda	43	UG
Ukraina	70	UA
Ungern	56	HU
Uruguay	51	UY
Uzbekistan	31	UZ
Vanuatu	60	VU
Venezuela	85	VE
Vietnam	64	VN
Vitryssland	51	BY
Zambia	58	ZM

RESEKOSTNADER

Land eller område	Dagtraktamente euro	Landskod
Zimbabwe	51	ZW
Österrike	68	AT
Östtimor	46	TL
Land, som inte särskilt nämns*	46	

*

Argentina: Argentina omfattar Argentina och öarna som direkt hör till det, dock inte Falklandsöarna.

Armenien: Området Nagorno-Karabach räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Australien: Australien omfattar Australien och Tasmanien och öarna i deras omedelbara närhet. Övriga till Australien hörande länder, som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Azerbajdzjan: Området Nagorno-Karabach räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Bosnien och Hercegovina: Detta land omfattar alla olika administrativa nationalitetsgrupper inom landets gränser.

Chile: Chile omfattar Chile och öarna i dess omedelbara närhet. Påskön hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Cypern: Till Cypern räknas de områden av Cypern som hör till EU. Den turkiska delen av Cypern räknas till Turkiet.

Danmark: Danmark omfattar danska fastlandet jämte öarna samt Bornholm. Övriga till Danmark hörande länder som inte särskilt nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt. Särskilt nämnda är Grönland och Färöarna.

Ecuador: Ecuador omfattar Ecuador och Galapagosöarna.

Frankrike: Frankrike omfattar Frankrike och Korsika och öar i närheten av dessa. Övriga till Frankrike hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Förenta staterna: Till förenta stater räknas Amerikas förenta stater, Alaska och Hawaii samt de öar direkt i anslutning till områden som hör till Amerikas förenta stater. Övriga till förenta stater (USA) hörande länder som inte särskilt nämnts i förteckningen, bl.a. Guam, Okinawa, amerikanska Samoa m.fl., hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Georgien: Till Georgien räknas de områden som hör till landet. Abchazien och Sydossetien hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Guyana: Guyana (Brit.) omfattar inte Franska Guyana, som hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Italien: Till Italien räknas Italien, Sicilien och Sardinien samt öarna i deras omedelbara närhet. Vatikanstaten räknas till Italien.

Jungfruöarna (Brit.): Brittiska Jungfruöarna räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt, inte till Jungfruöarna (USA).

Makedonien: Till Makedonien hör det före detta jugoslaviska området Makedonien. Till Grekland hör ett landskap med samma namn.

Moldavien: Till Moldavien hör även Transnistriiska området.

Nederländerna: Omfattar Holland/Nederländerna. Övriga till Holland/Nederländerna hörande länder och områden som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Norge: Norge omfattar Norge och Lofoten samt omedelbart till dessa områden anslutna länder och områden. Övriga länder och områden som hör till Norge, bl.a. Spetsbergen och Jan Mayen, hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Nya Zeeland: Nya Zeeland omfattar dess två huvudöar samt öarna i deras omedelbara närhet. Övriga till Nya Zeeland hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Palestinska området: Palestinska området omfattar alla de områden med självständig styrelse inom israeliskt territorium som räknas till palestinska självstyrelseområdet.

Portugal: Portugal omfattar Portugal och öarna direkt i anslutning till det, dock inte Madeira och Azorerna. Övriga till Portugal hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Ryssland: Till Ryssland räknas Ryssland och Kaliningrad samt övriga till dessa områden omedelbart anslutna öar som hör till Ryssland, bl.a. Novaja Zemlja, Kamchatka och ögruppen Kurilerna för Rysslands del. Spetsbergen räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Serbien: Till Serbien räknas Serbien och Vojvodina, men inte Kosovo eller de andra Serbiska republikerna.

Spanien: Spanien omfattar Spanska fastlandet, Ceuta och Melilla samt öarna i den omedelbara närheten av Spanska fastlandet, bl.a. Mallorca, Menorca, Ibiza m.fl. Övriga till Spanien hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Storbritannien: Storbritannien omfattar England, Wales, Skottland och Nordirland samt till dessa omedelbart anslutna öar, bl.a. Kanalöarna: Jersey, Guernsey m.fl. samt Isle of Man. Övriga till Förenade konungariket (UK) hörande länder som inte särskilt har nämnts i förteckningen hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Sverige: Till Sverige räknas svenska fastlandet samt Gotland och Öland samt de övriga öarna i närheten av Sverige.

Turkiet: Till Turkiet räknas även den turkiska delen av Cypern.

Land som inte nämnts särskilt: Till denna grupp hör några självständiga stater, bl.a. av FN:s medlemsstater hör till gruppen Kiribati, Nauru, Palau, Tuvalu och Ekvatorialguinea. Till gruppen hör dessutom de områden och oftast de öar som ligger avlägset från moderlandet samt även vissa andra områden. Sådana är bl.a. Sint Maarten, Gibraltar, Västsahara, Réunion, Franska Polynesien (Tahiti), Nya Kaledonien, Pitcairn och Turks- och Caicosöarna samt bl.a. alla de länder vid ovan nämnda områden som hör till gruppen Land som inte nämnts särskilt. Dessutom

Antarktis: Hela Antarktis räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Olika länders militärbaser och övriga olika organisationers administrativa områden till vilka urbefolkningen inte äger tillträde räknas till gruppen Land som inte nämnts särskilt.

Till städer som i förteckningen har nämnts vid Britannien, Kina, Turkiet, Ryssland och Amerikas Förenta Stater räknas endast områden innanför dessa städers (kommuners) administrativa gränser, t.ex. Storlondon (Greater London) men inte t.ex. förstäder Watford osv. och inte hela Los Angelesområdet e.d.

1.7 Samarbete

1 Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar 30.12.2013/1233

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2013/20131233>

2 Samarbetsavtal för statens arbetarskydd

Med stöd av 23 § 1 och 2 mom. i lagen av den 20 januari 2006 om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) har finansministeriet å ena sidan och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf och Fackförbundet Pro rf å andra sidan den 1 januari 2022 ingått följande avtal om samarbete mellan statliga arbetsgivare och deras personal i ärenden som gäller arbetarskydd.

§ 1 Syftet med arbetarskyddssamarbetet

mom. 1

Arbetarskyddet är en del av den strategiska ledningen och utvecklingen av personalresurserna, vars främsta mål är att i förebyggande syfte utveckla hälsa och säkerhet i arbetet och i arbetsmiljön. Ett fungerande arbetarskydd främjar även arbetstagarnas välbefinnande i arbetet och en hållbar förbättring av produktiviteten och av arbetslivets kvalitet.

mom. 2

En förbättring av hälsan och säkerheten i arbetet och i arbetsmiljön förutsätter samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetarskyddssamarbetet innebär ett interaktivt samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med det är att skapa möjligheter för arbetstagarna att delta i och påverka behandlingen av frågor som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

§ 2 Tillämpningsområde

mom. 1

Det samarbete i arbetarskyddsfrågor som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) (nedan tillsynslagen) ska på arbetsplatser inom statsförvaltningen ordnas mellan ämbetsverk som företräder staten i egenskap av arbetsgivare och ämbetsverkens anställda på det sätt som överenskomms i detta avtal och de avtal som med stöd av det ingås för enskilda ämbetsverk enligt förvaltningsområde.

mom. 2

I detta avtal avses med ämbetsverk statsrådets kansli, de övriga ministerierna och ämbetsverk och inrättningar under dem.

mom. 3

I detta avtal avses med arbetstagare en person som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till staten.

mom. 4

Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete i fråga om arbetstagare som inte står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande ingår i 17 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

§ 3 Arbetsplats

I detta avtal avses med arbetsplats en helhet som består av ett eller flera verksamhetsställen eller verksamhetsenheter och som med tanke på samarbetet är regionalt och funktionellt ändamålsenlig med beaktande av verksamhetens art och omfattning samt antalet verksamhetsställen eller verksamhetsenheter. När man definierar en arbetsplats och ingår avtal om den ska de faktiska möjligheterna för arbetarskyddsorganisationens medlemmar att sköta sina uppgifter beaktas.

§ 4 Ärenden som omfattas av samarbetet

mom. 1

Bestämmelser om de ärenden som ska behandlas i direkt eller representativt samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare ingår i 26 § i tillsynslagen. Utöver vad som annars föreskrivs omfattar samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare, med beaktande av förhållandena i arbetet och på arbetsplatsen, bland annat:

- 1) sådant som direkt påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt förändringar i fråga om detta,
- 2) principerna för hur risker och olägenheter på arbetsplatsen utreds och det sätt på vilket utredningen görs samt omständigheter som framkommit i sådana utredningar som avses ovan och i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar och som allmänt påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Förutom att fysiska risker och olägenheter ska utredas omfattar detta även att den psykosociala belastningen och belastningen av arbetsrelaterat resande som sker utanför arbetstiden utreds samt skyldighet att reda ut hur belastningen av nattarbete kan minskas i situationer där det inte är möjligt byta arbetsuppgifter eller byta till dagarbete,
- 3) de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som hänför sig till den verksamhet som avser att upprätthålla arbetsförmågan och arbetshälsan samt andra utvecklingsmål och utvecklingsprogram som inverkar på

- arbetstagarnas säkerhet och hälsa; sådana är bl.a. verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, arbetarskyddskommissionens årliga verksamhetsplan, utvecklingsplanen i fråga om arbetshälsa, anvisningar för en störningsfri arbetsplats och anvisningar för hantering av hot om våld,
- 4) frågor som påverkar arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga och som hänför sig till organiseringen och dimensioneringen av arbetet samt sådana väsentliga förändringar i fråga om dessa som påverkar belastningen på arbetstagarna,
 - 5) behovet och ordnandet av den undervisning, handledning och introduktion för arbetstagare som avses i arbetarskyddslagen,
 - 6) de statistiska uppgifter och andra uppföljningsuppgifter om säkerheten och hälsan i arbetet som hör till arbetet, arbetsmiljön och arbetsklimatet; sådana är bl.a. uppgifter i personalbokslutet eller motsvarande uppgifter och uppföljningsuppgifter som gäller sjukfrånvaro och olycksfall i arbetet,
 - 7) principer och förfaranden vid förebyggande av alkohol- och drogrelaterade skador, vårdhänvisning och rehabilitering; sådana är bl.a. arbetsplatsens antidrogprogram och procedurerna för tidigt stöd och för hänvisning till rehabilitering,
 - 8) med stöd av lagen om företagshälsovård (1383/2001), samarbete med företagshälsovården, rätt att få uppgifter, allmänna principer och förfaranden som gäller rehabilitering samt ordnande av akutvård; detta omfattar bl.a. verksamhetsplanen för företagshälsovården och rapporter som beskriver verksamheten inom företagshälsovården och dess effekter samt samarbetsförfarandet med arbetsskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionen som hör samman med detta,
 - 9) principer för kommunikation om arbetarskyddet och nödvändig arbetsmiljö- och arbetarskyddsutbildning på arbetsplatsen, bl.a. utbildning för arbetssäkerhetskort och sådan arbetarskyddsutbildning som samarbetspersonalen inom arbetarskyddet behöver,
 - 10) uppföljning av genomförandet och verkningarna av de ärenden som avses i punkterna 1–9.

mom. 2

Med beaktande av samarbetet ska de ärenden som avses i punkterna 1–10 behandlas i tillräckligt god tid med tanke på tidtabellen för beredningen och genomförandet av dem.

§ 5 Behandling av samarbetsärenden som gäller arbetarskyddet

Direkt samarbete

mom. 1

Sådana samarbetsärenden som gäller arbetarskyddet och som direkt inverkar endast på en viss arbetsenhet behandlas mellan arbetsgivaren, eller den chef som företräder arbetsgivaren, och arbetstagaren eller arbetstagarna, varvid en arbetarskyddsfullmäktig som företräder arbetstagaren har rätt att delta i behandlingen av en fråga på arbetstagarens begäran och vid behov även annars.

mom. 2

Enligt 3 kap. 17 § i arbetarskyddslagen har arbetstagarna rätt att lägga fram förslag om säkerheten och hälsan på arbetsplatsen för arbetsgivaren och att få respons på förslagen.

Representativt samarbete

mom. 3

Sådana samarbetsärenden som rör arbetarskyddet och som är vittomfattande och gäller arbetsplatsen i allmänhet behandlas genom representativt samarbete i arbetarskyddskommissionen eller något annat motsvarande samarbetsorgan. Exempel på representativt samarbete är även diskussioner som chefer och ledningsgrupper för med arbetarskyddsfullmäktige redan i ett tidigt skede av planeringen av ärendena liksom även arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddschefens deltagande i organisationens olika utvecklings- och planeringsgruppers arbete.

mom. 4

Samarbete mellan personer som har arbetarskyddsuppgifter är likaså exempel på representativt samarbete. Finns det inte någon arbetarskyddskommission på arbetsplatsen, behandlas de ärenden som omfattas av samarbetet enligt § 4 i detta avtal mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen. Om det inte finns vare sig en arbetarskyddskommission eller en arbetarskyddsfullmäktig på arbetsplatsen, behandlas ärenden som avses i § 4 i detta avtal i tillämpliga delar enligt 3 kap. i arbetarskyddslagen (738/2002).

mom. 5

Bestämmelser om samarbete med företagshälsovården ingår i 8 och 12 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

§ 6 Arbetarskyddschef

mom. 1

Ämbetsverket ska utse en arbetarskyddschef för det samarbete som avses i detta avtal. En och samma person kan utses till arbetarskyddschef för två eller flera arbetsplatser, om det är ändamålsenligt med tanke på samarbetet.

mom. 2

Arbetarskyddschefen ska med hänsyn till arbetsplatsens och arbetets karaktär samt arbetsplatsens storlek vara tillräckligt kompetent och ha tillräckligt god förtrogenhet med arbetarskyddsbestämmelserna och arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetarskyddschefen har möjlighet att upprätthålla och komplettera den arbetarskyddskompetens som är behövlig med tanke på förhållandena vid arbetsplatsen. För arbetarskyddschefen ska det ordnas lämpliga verksamhetsbetingelser för skötseln av de uppgifter som hör till honom eller henne och för samarbetet enligt detta avtal.

§ 7 Arbetarskyddschefens uppgifter

mom. 1

Arbetarskyddschefens uppgift är att bistå arbetsgivaren och cheferna i uppgifter som hänför sig till anskaffning av sakkunskap om arbetarskydd samt till samarbetet med arbetstagarna och arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetarskyddschefen ska för detta ändamål inleda, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

mom. 2

Arbetarskyddschefen ska dessutom se till att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt lagen om personregister för arbetarskyddet (1039/2001) att meddela medlemmarna inom arbetarskyddsorganisationen till det personregister för arbetarskyddet.

mom. 3

Arbetarskyddschefen deltar även som företrädare för ämbetsverket i behandlingen av ärenden som omfattas av det samarbetsförfarande som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) på det sätt som överenskommit i det avtal som gäller för ämbetsverket.

§ 8 Arbetarskyddsfullmäktig och ersättare

mom. 1

På en arbetsplats där minst tio arbetstagare regelbundet arbetar ska arbetstagarna bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen till sina företrädare i det samarbete som avses i detta avtal samt för kontakterna med arbetarskyddsmyndigheterna. Vid behov ska arbetsgivaren informera om arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig. Även på andra arbetsplatser kan arbetstagarna bland sig utse en fullmäktig och ersättare enligt ovan. Arbetstagare i tjänstemannaställning på en arbetsplats har rätt att bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare till företrädare för sig.

mom. 2

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtals- eller tjänsteförhållande upphör eller om han eller hon lämnar uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig under mandatperioden, träder en ersättare i hans eller hennes ställe för den återstående mandatperioden. Den ersättare som träder i arbetarskyddsfullmäktigens ställe har samma ställning som arbetarskyddsfullmäktigen.

mom. 3

Kan arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör. Härvid ska arbetarskyddsfullmäktigen underrätta arbetsgivaren om hindret och om att en ersättare övertar uppgifterna. Ersättaren har då samma rätt som arbetarskyddsfullmäktigen att få de uppgifter och använda den tid som skötseln av uppdraget i fråga kräver och till ersättning för inkomstbortfall samt rätt att avbryta farligt arbete i enlighet med § 11 i detta avtal.

mom. 4

Medan arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad ska hans eller hennes uppgifter skötas av den ersättare som vid valet av ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen har fått flest röster, om inte något annat överenskoms lokalt.

mom. 5

Har en förtroendeman valts för arbetsplatsen, företräder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarna endast i angelägenheter som gäller säkerhet och hälsa i arbetet. En och samma person kan väljas till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

§ 9 Val av arbetarskyddsfullmäktiga och ersättare

mom. 1

En arbetarskyddsfullmäktig och ersättare ska väljas antingen för två eller fyra kalenderår i enlighet med vad som överenskommits om mandatperioden i det avtal som gäller för ämbetsverket. Om ingenting särskilt har överenskommits om mandatperioden är den fyra kalenderår.

mom. 2

För ordnande av val ska arbetarskyddschefen kontakta lokala föreningar eller lokala företrädare för de huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda. Fackorganisationerna kan svara för ordnandet av val. Om personalen på arbetsplatsen inte har organiserat sig, ska arbetarskyddschefen kalla företrädare för de anställda till förhandlingar om de angelägenheter som gäller val och valarrangemang.

mom. 3

Platsen och tiden för valet ska avtalas på förhand med arbetsgivaren. Valet ska ordnas så att alla arbetstagare på arbetsplatsen kan delta i det och så att det inte i onödan stör verksamheten på arbetsplatsen.

mom. 4

Valförrättarna har rätt till befrielse från sitt ordinarie arbete för att förrätta val i enlighet med de valinstruktioner som ingår i bilagan till detta avtal. Valförrättarna ska omedelbart skriftligen underrätta arbetsgivaren om resultatet av valet av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare.

§ 10 Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter

mom. 1

Arbetarskyddsfullmäktigen företräder arbetstagarna på arbetsplatsen vid arbetarskyddssamarbete, behandlingen av ärenden enligt § 4 i detta avtal och i förhållande till arbetarskyddsmyndigheterna. Dessutom ska arbetarskyddsfullmäktigen samarbeta med andra arbetarskyddsaktörer på arbetsplatsen. Arbetarskyddsfullmäktigen ska på eget initiativ sätta sig in i sådant som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa och som hänför sig till arbetsplatsens arbetsmiljö och arbets klimatsamt sätta sig in i arbetarskyddsbestämmelserna. Arbetarskyddsfullmäktigen ska i samarbete med arbetsgivaren utveckla arbetarskyddet på arbetsplatsen.

mom. 2

Arbetarskyddsfullmäktigen ska anmäla brister och missförhållanden som han eller hon upptäcker i första hand till arbetsledningen och arbetarskyddschefen och vid behov till

arbetarskyddsmyndigheterna. Likaså ska arbetarskyddsfullmäktigen delta i inspektioner som rör arbetarskyddet och i undersökningar som utförs av en sakkunnig i det fall att den sakkunnige eller arbetarskyddsmyndigheten anser detta vara nödvändigt.

mom. 3

Arbetarskyddsfullmäktigen ska också göra de arbetstagare han eller hon företräder uppmärksamma på faktorer som främjar säkerhet och hälsa i arbetet.

mom. 4

Dessutom ska arbetarskyddsfullmäktigen sköta uppgifter som har samband med det allmänna ordnandet av företagshälsovården och planeringen av verksamheten samt med betalning av ersättningar för företagshälsovården enligt 8 § i lagen om företagshälsovård och 13 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.

mom. 5

Arbetarskyddsfullmäktigen deltar även som företrädare för de anställda i behandlingen av ärenden som omfattas av det samarbetsförfarande som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och i avtal som ingåtts med stöd av den, på det sätt som överenskommits i det samarbetsavtal som gäller för ämbetsverket.

§ 11 Arbetarskyddsfullmäktigens rätt att avbryta farligt arbete

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att avbryta ett arbete som medför omedelbar och allvarlig risk för arbetstagarens liv eller hälsa. Arbetarskyddsfullmäktigen ska också i enlighet med 36 § i tillsynslagen meddela arbetsgivaren om arbetet kommer att avbrytas.

§ 12 Arbetarskyddsombud

mom. 1

I avtalet för ett enskilt ämbetsverk kan man komma överens om personalens rätt att välja ett arbetarskyddsombud till arbetsstället. Mandatperioden för arbetarskyddsombudet är densamma som för arbetarskyddsfullmäktigen.

mom. 2

Arbetarskyddsombudets uppgifter har huvudsakligen samband med det direkta arbetarskyddssamarbetet vid en viss arbetsenhet eller t.ex. inom någon personalgrupp och med informationen vid utredning av faror och missförhållanden i arbetet och åtgärder som dessa föranleder.

mom. 3

Arbetarskyddsombudet ska ge akt på arbetsförhållandena och ge förslag till förbättringar och hålla kontakt med chefen, arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddschefen i ärenden som gäller det egna verksamhetsområdet samt vid behov delta i inspektioner som rör arbetarskyddet eller i undersökning av olyckor på arbetsplatsen. Närmare bestämmelser om uppgifterna och verksamhetsbetingelserna ges i avtalen för de enskilda ämbetsverken.

§ 13 Arbetarskyddsfullmäktigens, fullmäktigens ersättares och arbetarskyddsombudets ställning och rättigheter

Bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktigens, fullmäktigens ersättares och arbetarskyddsombudets ställning och andra rättigheter än de som nämns i detta avtal ingår i bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

§ 14 Arbetarskyddskommission

mom. 1

På en arbetsplats där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar ska det inrättas en arbetarskyddskommission. I arbetarskyddskommissionen är både arbetsgivare och arbetsplatsens arbetstagare företrädare. Mandatperioden för arbetarskyddskommissionen är densamma som för arbetarskyddsfullmäktigen.

mom. 2

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är 4, 8 eller 12 i enlighet med vad som överenskomms ämbetsverksvis med beaktande av arbetsplatsens art, storlek och övriga lokala förhållanden. Av medlemmarna företräder en fjärdedel arbetsgivaren och, om inte något annat överenskomms vid ämbetsverket, hälften den större och en fjärdedel den mindre arbetstagar- eller tjänstemannagruppen. Om det på en arbetsplats finns företrädare endast för den ena av personalgrupperna, övergår den andra personalgruppens andel av representationen till denna personalgrupp.

mom. 3

Ämbetsverket utser en företrädare i arbetarskyddskommissionen eller motsvarande organ med uppgift att sköta beredningen av de ärenden som kommissionen behandlar. Arbetarskyddschefen har rätt att delta i kommissionens eller motsvarande organs sammanträden även om han eller hon inte är medlem.

mom. 4

Arbetarskyddskommissionen väljer bland sig en ordförande och en vice ordförande för mandatperioden. Dessutom väljer kommissionen en sekreterare och en ersättare för denna. Arbetarskyddsfullmäktige är medlemmar i arbetarskyddskommissionen. Vid val av andra medlemmar och ersättare till arbetarskyddskommissionen iakttas i tillämpliga delar vad som sägs om val av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare, om inte något annat överenskomms ämbetsverksvis. Bestämmelser om tidsanvändningen för arbetarskyddskommissionens medlemmar samt den ersättning som betalas till dem ingår i 40 § i tillsynslagen.

mom. 5

Arbetarskyddskommissionen eller något annat organ som sköter arbetarskyddssamarbetet ska sammanträda så ofta som de uppgifter som föreskrivs i tillsynslagen eller i detta avtal kräver, dock minst en gång i kvartalet. Kommissionen ska sammanträda även när minst en fjärdedel av kommissionens medlemmar, arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktigen begär att sammanträde ska hållas. Medlemmarna ska sammankallas i tillräckligt god tid med tanke på målen för samarbetet och beredningen och verkställandet av ärendena.

mom. 6

En medlem i arbetarskyddskommissionen har rätt att lägga fram förslag till ärenden som ska tas upp i arbetarskyddskommissionen och även annars lägga fram förslag till hur samarbetet kan utvecklas samt att få motiverad respons på förslagen. Likaså har de medlemmar som hör till arbetsplatsens arbetarskyddsorganisation men som inte är medlemmar i arbetarskyddskommissionen rätt att lägga fram förslag till ärenden som ska tas upp i arbetarskyddskommissionen. Dessutom har arbetarskyddsombudet rätt att bli hörd i arbetarskyddskommissionen.

§ 15 Arbetarskyddskommissionens uppgifter och rättigheter

mom. 1

Arbetarskyddskommissionens uppgifter består av vittomfattande samarbetsärenden som rör arbetarskyddet och allmänt gäller arbetsplatsen och som ska behandlas genom representativt samarbete, ärenden som gäller hälsa och säkerhet i arbetet och på arbetsplatsen samt ärenden enligt § 4 som hänför sig till arbetstagarnas välbefinnande. Som stöd för sitt arbete utarbetar arbetarskyddskommissionen en årsklocka för arbetarskyddet. I den preciseras arbetarskyddskommissionens tidtabell och tidsanvändning. Med årsklockan följer man med och utvärderar genomförandet av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt arbetarskyddskommissionens verksamhet.

mom. 2

Dessutom ska arbetarskyddskommissionen behandla de ärenden som enligt 8 § i lagen om företagshälsovård och 13 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen hör till den och som har samband med det allmänna ordnandet av företagshälsovården och planeringen av verksamheten samt med betalning av ersättningar för företagshälsovården.

§ 16 Arbetarskyddssamarbete på en gemensam arbetsplats och samarbete beträffande avvärjande av gemensamma risker

mom. 1

Arbetarskyddssamarbetet på en gemensam arbetsplats och samarbetet beträffande avvärjande av gemensamma risker genomförs på det sätt som föreskrivs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Begreppet gemensam arbetsplats definieras i 49 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

mom. 2

Vid behov ska man lokalt överväga om det är fråga om en sådan gemensam arbetsplats och ett sådant behov av att avvärja gemensamma risker som avses i arbetarskyddslagen och fastställa vilken arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten. Om man konstaterar att det är fråga om en gemensam arbetsplats, ska man samtidigt komma överens om att ordna arbetarskyddet på den och verksamhetsbetingelserna för arbetarskyddsaktörerna enligt 5 a kap. i tillsynslagen.

§ 17 Avtal för enskilda ämbetsverk

mom. 1

Sådana avtal för enskilda ämbetsverk som avses i detta avtal ingås av ämbetsverket tillsammans med statens huvudavtalsorganisationer, som företräder de anställda.

mom. 2

Med ett avtal för ett enskilt ämbetsverk får man dock inte försvaga arbetstagarnas möjligheter enligt tillsynslagen eller detta avtal att delta i behandlingen av arbetarskyddsärenden på arbetsplatsen eller frånta arbetarskyddsfullmäktigen hans eller hennes rättigheter och skyldigheter eller begränsa dem.

mom. 3

Ett avtal för ett enskilt ämbetsverk ska sägas upp skriftligen. Förhandlingar om ett nytt avtal ska inledas senast efter det att ämbetsverket eller den organisation eller de

organisationer som företräder minst hälften av den organiserade personal som omfattas av avtalet har sagt upp det.

mom. 4

Om så överenskoms inom ett enskilt ämbetsverk kan man samordna arbetarskyddssamarbetet och samarbetet utifrån lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och också ingå ett (1) samarbetsavtal inom ett enskilt ämbetsverk. I ett samarbetsorgan som bildats på detta sätt behandlas både de ärenden som omfattas av samarbetet enligt § 4 i detta avtal och de ärenden som ska behandlas med stöd av lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. När samarbetsorganet bildas ska bestämmelserna i tillsynslagen om arbetarskyddskommissionens sammansättning beaktas.

mom. 5

Vid organisationsförändringar ska parterna skilt komma överens om hur arbetarskyddsorganisationen och samarbetet med arbetarskyddet tidsbestämt ska ordnas tills ett nytt arbetarskyddsval kan ordnas vid ämbetsverket.

§ 18 Arrangemang på enskilda arbetsplatser

mom. 1

Genom ett avtal för ett enskilt ämbetsverk kan man utöver en arbetarskyddskommission eller ett annat representativt organ som nämns i § 14 i detta avtal av grundad anledning, t.ex. för ett regionalt behov, inrätta samarbetsorgan som verkar på flera nivåer (central- och distriktskommissioner och samarbetsorgan mellan dem). Samarbetspersonalen inom arbetarskyddet ska likaså väljas så att den motsvarar de samarbetshelheter som man kommit överens om. När organisationen eller verksamheten ändras, ska även samarbetsorganisationen för arbetarskyddet ändras så att den motsvarar den förändrade situationen.

mom. 2

En överenskommelse om arrangemangen kan ingås för den tid som arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig har valts eller väljs. Arbetsgivaren ska anteckna resultatet av förhandlingarna om samarbetsarrangemangen i det protokoll som upprättats över förhandlingarna och som företrädarna för parterna ska underteckna. Arbetsgivaren ska informera personalen på arbetsplatsen om de arrangemang som vidtagits.

§ 19 Särskilda ersättningar

mom. 1

Ämbetsverket ska ersätta arbetarskyddskommissionens, distriktskommissionens och centralkommissionens ordförande, medlemmar och sekreterare och de valförrättare som avses i § 9 i detta avtal för det inkomstbortfall som föranleds av att de under arbetstid utfört de uppgifter som detta avtal förutsätter. Ersättningen för inkomstbortfall räknas ut med beaktande av vad personen i fråga hade tjänat i sitt arbete om han eller hon inte hade varit tvungen att sköta de uppgifter som anges i avtalet.

mom. 2

Arbetstagaren ska om möjligt i förväg komma överens med arbetsgivaren om nödvändiga uppgifter som avtalet kräver och som utförs utom arbetstid eller utöver undervisningstimmor eller om deltagande i arbetarskyddskommissionens sammanträde. De personer som nämns i 1 mom. ska betalas ersättning för uppgifterna enligt finansministeriets rekommendation om sammanträdesarvoden.

§ 20 Lokaler och material

mom. 1

Närmare bestämmelser om lokaler och material som ska ställas till arbetarskyddsfullmäktigs förfogande ingår i bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

mom. 2

Arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsombudet ska anvisas en lämplig plats, där de kan förvara handlingar och kontorsförnödenheter som de behöver för skötseln av uppgifterna, och en plats där de kan föra de diskussioner som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna.

mom. 3

Arbetarskyddskommissionens medlemmar och arbetarskyddsombudet kan vid skötseln av sina uppgifter använda kommunikations- och kontorsutrustning som är i sedvanlig användning vid ämbetsverket i den omfattning som arbetarskyddsuppgifterna förutsätter och på det sätt som avtalas om användningen av dem på lokal nivå.

mom. 4

Arbetsgivaren ska förse arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddskommissionen och vid lokala avtal även arbetarskyddsombudet med nödvändiga lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser.

21 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

mom. 1

Om det råder meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och lokala föreningar eller lokala företrädare för de huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda på arbetsplatsen om ärenden som enligt detta avtal ska avtalas lokalt eller om den rätta tolkningen av en viss punkt i avtalet, ska man sträva efter att avveckla meningsskiljaktigheten genom förhandlingar på följande sätt.

mom. 2

Först strävar man efter att avveckla meningsskiljaktigheten i direkta överläggningar mellan arbetsgivaren och den arbetarskyddsfullmäktig som företräder de anställda.

mom. 3

Om frågan förblir olöst i den direkta överläggningen, kan lokala förhandlingar föras mellan arbetsgivaren och lokala föreningar eller lokala företrädare för de huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda.

mom. 4

Om frågan förblir olöst i de lokala förhandlingarna, kan förhandlingar föras på central nivå mellan den statliga förhandlingsmyndigheten och en organisation som är part i detta avtal.

mom. 5

Om förhandlingar på lokal och central nivå yrkas, ska det ärende som är föremål för meningsskiljaktigheten specificeras. Vid meningsskiljaktigheter ska man på lokal nivå upprätta ett protokoll varav framgår det ärende som är föremål för meningsskiljaktigheten samt parterna och deras ställningstaganden med motiveringar.

mom. 6

Yrkande på förhandlingar på central nivå ska framställas inom två månader från det att de lokala förhandlingarna har avslutats. De lokala förhandlingarna ska inledas inom en vecka och förhandlingarna på central nivå inom två veckor från det att yrkandet framställts, om man inte kommer överens om något annat.

mom. 7

Det ska föras protokoll över förhandlingarna på lokal och central nivå. Protokollet ska utan dröjsmål justeras på det sätt som parterna kommer överens om.

§ 22 Avtalets giltighet

mom. 1

Detta avtal träder i kraft den 1 januari 2022 och gäller med en uppsägningstid på tre (3) månader. Avtalet ska sägas upp skriftligen.

mom. 2

När uppsägningstiden har gått ut ska bestämmelserna i detta avtal dock tillämpas tills ett nytt avtal har ingåtts och trätt i kraft.

mom. 3

Genom detta samarbetsavtal upphävs det samarbetsavtal för statens arbetarskydd som undertecknades den 26 september 2007 av finansministeriet och de statliga huvudavtalsorganisationer som företräder de anställda.

BILAGA

Anvisningar för val av arbetarskyddsfullmäktige och medlemmar i arbetarskyddskommissionerna

Valanvisningens innehåll:

1. Valförberedelser

- 1.1. Första åtgärder
- 1.2. Val av valfunktionärer
- 1.3. Förteckning över röstberättigade och valbara personer
- 1.4. Kandidatnominering
- 1.5. Röstsedlar
- 1.6. Tid och plats för valet samt valsätt
- 1.7. Meddelande om tid och plats för valet
- 1.8. Valkommitténs verksamhetsbetingelser

2. Förrättande av val

- 2.1. Rösträtt
- 2.2. Röstning
- 2.3. Godkännande av röstsedlar samt valresultat
- 2.4. Tillkännagivande av valresultat

3. Andra sätt att välja medlemmar till arbetarskyddsorganisationen

- 3.1. Överenskommelse om valsätt
- 3.2. Proportionella val
- 3.3. Valförbund
- 3.4. Övriga valsätt
- 3.5. Fyllnadsval

4. Val av arbetarskyddsombud

5. Registrering av samarbetspersoner inom arbetarskyddet

- 5.1. Allmänt
- 5.2. Anmälan till registret
- 5.3. Mera information om registret

6. Exempel på röstsedlar som ska användas vid val, på valkommitténs protokoll och på samtycke att kandidera i valet av samarbetspersoner till arbetarskyddet

1. Valförberedelser

1.1. Första åtgärder

Enligt § 7 mom. 1 i samarbetsavtalet för statens arbetarskydd ska arbetarskyddschefen vidta nödvändiga åtgärder för att ordna och upprätthålla avtalsenligt samarbete på arbetsplatsen och arbeta för att utveckla arbetarskyddssamarbetet. Av den anledningen är det arbetarskyddschefens uppgift att övervaka att arrangemangen för val av medlemmar till arbetarskyddsorganisationen följer lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (nedan tillsynslagen), avtalet om arbetarskyddssamarbete och dessa anvisningar.

1.2. Val av valfunktionärer

De anställda ska för det praktiska valarbetet utse ett behövligt antal valfunktionärer, som utgör valkommittén. Fackorganisationerna kan ges i uppdrag att välja eller tillsätta valkommittén. Om det på arbetsplatsen har valts en arbetarskyddskommission, kan den verka som valkommitté. I det fallet ser dock endast företrädarna för de anställda till att valet genomförs. En person som ställer upp i valet kan inte vara valfunktionär.

1.3. Förteckning över röstberättigade och valbara personer

Arbetsgivaren gör upp en förteckning över de anställda och ställer den till personalföreträdarnas förfogande. I förteckningen nämns samtliga personer som står i arbetsförhållande till den aktuella arbetsplatsen med undantag av ämbetsverkets eller inrättningens chef och den som företräder arbetsgivaren enligt samarbetsavtalet. När förteckningen görs upp ska vedertagen praxis iakttas om det inte finns skäl till ändringar. Förteckningen över de röstberättigade ska offentliggöras i samband med meddelandet om val eller på en plats som nämns i meddelandet. En anställd ska styrka sin identitet och rösträtt på godtagbart sätt på röstningsstället.

1.4. Kandidatnominering

Det är fritt att ställa upp kandidater i arbetarskyddsvalet. Till arbetarskyddsfullmäktig och ersättare liksom även till medlem i arbetarskyddskommissionen kan endast väljas personer som arbetar på den arbetsplats som avses i avtalet för ämbetsverket. Alla anställda och de organisationer som företräder dem får ställa upp kandidater i valet. Kandidaternas namn ska skriftligen anmälas till valkommittén 14 dygn innan valet förrättas.

Om det inte ställs upp fler kandidater inom utsatt tid än det antal som ska väljas, anses valet vara ett sämjoval.

Om det ställs upp färre kandidater än det antal som ska väljas, ska de anställda uppmanas att ställa upp fler kandidater inom utsatt tid, som löper ut senast sju dygn innan valet förrättas.

De som ställs upp som kandidater i arbetarskyddsvalet ska ge sitt samtycke innan de ställs upp.

1.5. Röstsedlar

Mallar för röstsedlar som ska användas i valet och för andra blanketter som har samband med valförrättningen finns på finansministeriets Internetsidor.

1.6. Tid och plats för valet samt valsätt

Valet av arbetarskyddsfullmäktige och ersättare ska förrättas mellan den 1 november och 31 december året innan deras mandatperiod börjar. Arbetsgivaren och företrädarna för de anställda avtalar närmare om tidpunkten och platsen för valet. De ska då se till att den tid och plats som reserverats för valet är sådana att alla anställda på arbetsplatsen har en faktisk möjlighet att delta i valet. Av den anledningen ska valet ordnas vid flera tidpunkter på sådana arbetsplatser där man arbetar på olika ställen eller där man utför kvälls- eller nattarbete.

Genom närmare överenskommelser på lokal nivå kan röstningen i arbetarskyddsval ordnas även elektroniskt eller som post- eller förhandsröstning, förutsatt att man även då kan trygga valhemligheten och uppfylla kravet på att de som använt sin rösträtt ska registreras.

Ett elektroniskt val förutsätter att arbetsgivaren har tillgång till ett system som möjliggör elektronisk röstning och att valnämnden kommer överens med arbetsgivaren om att det elektroniska systemet ska användas.

1.7. Meddelande om tid och plats för valet

Tid och plats för valet ska på lämpligt sätt meddelas alla anställda minst 14 dygn före valet. Som bilaga till meddelandet eller på en plats som anges i meddelandet ska en förteckning över de röstberättigade finnas till påseende. I meddelandet ska även kandidaterna nämnas.

När företrädare för de anställda väljs genom sämjoval räcker det som ett ovan nämnt meddelande att det protokoll som gäller valkommitténs kandidatnominering finns till påseende på arbetsplatsen.

1.8. Valkommitténs verksamhetsbetingelser

Valkommitténs ordförande och medlemmar har rätt att använda sin ordinarie arbetstid till valarrangemang och till uppgifter som gäller förberedelser för och genomförandet av val, med iakttagande i tillämpliga delar av vad som avtalats i fråga om arbetarskyddsfullmäktigen. När det gäller det inkomstbortfall som uppgifterna föranleder valfunktionärerna samt arvoden för uppgifter som utförs utom arbetstid och valkommitténs sammanträden ska bestämmelserna i § 19 i samarbetsavtalet för statens arbetarskydd iakttagas i tillämpliga delar.

2. Förrättande av val

2.1. Rösträtt

Alla som är anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande på arbetsplatsen och vars anställningsförhållande är i kraft på valdagen har rösträtt i ett arbetarskyddsval, med undantag för företrädare för arbetsgivaren.

2.2. Röstning

På platsen för valet ska det finnas en valurna för röstsedlarna. Urnan ska vara förseglad, låst eller säkrad på något annat sätt.

Det ska finnas skilda röstsedlar för val av arbetarskyddsfullmäktig och för val av medlemmar till arbetarskyddskommissionen. Vid val av arbetarskyddsfullmäktig väljs samtidigt en person till arbetarskyddsfullmäktig och två personer till ersättare.

Vid röstningen ska namnen på de kandidater som man röstar på antecknas på röstsedeln. När väljaren har skrivit kandidaternas namn på röstsedeln ska han eller hon vika ihop sedeln så att namnen inte syns och ge den till valkommitténs medlemmar för stämpling eller någon annan märkning innan röstsedeln läggs i valurnan. Röstningen ska ordnas så att valhemligheten bevaras.

Valfunktionären ska kontrollera att alla som röstar har rösträtt. I röstlängden ska det antecknas att en väljare har använt sin rösträtt.

Vid val av medlemmar och ersättare till arbetarskyddskommissionen iakttas i tillämpliga delar vad som sägs om val av arbetarskyddsfullmäktig, om inte något annat överenskomms.

Väljaren ska upplysas om det maximala antalet namn som ställs upp vid val av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare samt medlemmar och ersättare i arbetarskyddskommissionen. Valet övervakas av valkommittén. När valet är över ska valkommittén öppna valurnan, jämföra antalet inlämnade röstsedlar med antalet väljare och räkna rösterna.

2.3. Godkännande av röstsedlar samt valresultat

Valkommittén ska i oklara fall avgöra om en röstsedel kan godkännas eller inte. Enligt huvudregeln är det då röstsedelns tydlighet som avgör.

Om namnet på en person som är kandidat obestriddigen framgår av röstsedeln, ska den godkännas. Om det finns fler namn på röstsedeln än vad som tillåts, ska de namn som överskrider det tillåtna antalet förkastas, räknat från slutet av namnförteckningen. Om kandidats identitet inte otvetydigt framgår av röstsedeln (t.ex. om två kandidater med samman namn ställer upp), förkastas endast den del av röstsedeln som det råder oklarhet om.

Till arbetarskyddsfullmäktig väljs den som har fått flest röster i valet. I valet av ersättare väljs till första ersättare den som har fått flest röster och till andra ersättare den som har fått näst flest röster. Om rösterna faller lika avgörs valresultatet genom lottdragning. Valkommittén kan även besluta om något annat röstningsförfarande vid val av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare, och då ändras röstsedeln så att den motsvarar detta förfarande.

2.4. Tillkännagivande av valresultat

Det ska föras protokoll över valförrättningen. I protokollet ska tid och plats för valet, antalet valdeltagare och antalet röstberättigade samt namnet på och röstetalet för alla som har fått röster i valet antecknas. Protokollet ska föras med valfunktionärernas underskrift, och det ska läggas fram till påseende på arbetsplatsen.

Valkommittén ska meddela arbetsgivaren, dem som blivit valda och de anställda valresultatet.

3. Andra sätt att välja medlemmar till arbetarskyddsorganisationen

3.1. Överenskommelse om valsätt

Valet förrättas i regel som majoritetsval. Om man enhälligt kommer överens om det lokalt kan valet förrättas som proportionellt val och även valförbund bildas.

Valkommittén bestämmer valsättet.

3.2. Proportionella val

När proportionellt val tillämpas ska valet förrättas med röstsedlar, av vilka det ska framgå hur många namn väljaren högst kan skriva på röstsedeln.

När proportionellt val tillämpas ska rösterna räknas så, att den person vars namn har skrivits överst på röstsedeln får 1 röst, följande 1/2 röst, den tredje 1/3 röst, den fjärde 1/4 röst, osv.

Valkommittén räknar ihop alla hela röster och delröster som kandidaterna fått i valet. De som fått flest röster väljs till medlemmar arbetarskyddskommissionen. De som näst efter dessa fått flest röster väljs till ersättare i arbetarskyddskommissionen.

3.3. Valförbund

Arbetarskyddval kan även genomföras så att man bildar valförbund på arbetsplatsen. Valkommittén räknar ihop de röster som getts valförbundet. Det sammanräknade röstetalet är röstetal för den som personligen har fått flest röster inom valförbundet. Den person som har fått näst flest röster inom valförbundet får hälften av rösterna, den som har fått

tredje flest röster får en tredjedel av rösterna och den som har fått fjärde flest röster får en fjärdedel av rösterna, osv.

Dessa tal kallas jämförelsetal, och arbetarskyddskommissionens medlemmar och ersättare bestäms enligt jämförelsetalen. Om valsättet avviker från proportionellt val eller ett annat majoritetsval, ska man komma överens om det lokalt. I annat fall ska majoritetsval tillämpas även vid val av arbetarskyddskommissionen.

3.4. Övriga valsätt

Man kan också i vissa fall komma överens om att arbetarskyddsorganisationens medlemmar väljs vid ett valmöte. Valmötet ska tillkännages med ett meddelande som läggs fram till påseende på arbetsstället eller med ett annat tillkännagivande som sänds till de anställda minst 14 dygn före valmötet. I kallelsen ska det anges att mötet är ett valmöte.

Valmötet konstituerar sig genom att välja ordförande, sekreterare och protokolljusterare samt rösträknare.

På valmötet ska arbetarskyddsorganisationens medlemmar utses enhälligt. I annat fall ska val hållas i enlighet med anvisningarna ovan.

3.5. Fyllnadsval

Om arbetarskyddfullmäktigen annat än tillfälligt är hindrad att sköta sin arbetarskydds-uppgift ska den förste ersättaren sköta arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna endera tillfälligt eller permanent. När den förste ersättaren blir permanent arbetarskyddsfullmäktige blir den andre ersättaren förste ersättare.

Fyllnadsval ordnas om den ursprungligen valda arbetarskyddsfullmäktige och ersättarna permanent avstår från sin arbetarskyddsuppgift.

Fyllnadsval för ersättare ska ordnas om någon av ersättarna avstår från sin uppgift under mandatperioden och om majoriteten av den personal som representeras kräver att man fyller ersättarnas platser. Fyllnadsvalet genomförs enligt samma förfaringssätt som det egentliga arbetarskyddsvalet.

Om valperioden redan närmar sig sitt slut kan man i stället för att ordna ett fyllnadsval tidigarelägga tidpunkten för det egentliga valet.

4. Val av arbetarskyddsombud

Valet av arbetarskyddsombud genomförs på arbetsplatsen på det sätt som man kommer överens om lokalt.

5. Registrering av samarbetspersoner inom arbetarskyddet

5.1. Allmänt

Enligt samarbetsavtalet för statens arbetarskydd ska arbetarskyddschefen se till att de ändringar i sammansättningen hos samarbetsorganen för arbetarskyddet på arbetsplatsen som valet eventuellt föranleder meddelas till personregistret för arbetarskyddet. Arbetarskyddscentralen för personregistret för arbetarskyddet för de statsanställdas del.

Samtliga arbetsplatser som avses i samarbetsavtalet för arbetarskyddet samt arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktige, suppleanter, medlemmar i arbetarskyddsdelegationer eller motsvarande organ samt producerarna av företagshälsovårdstjänster ska meddelas till personregistret för arbetarskyddet. Medlemskap i fackföreningar kan också meddelas.

Anmälningsskyldigheten baserar sig på lagen om personregister för arbetarskyddet (1039/2001) och lagen om ändring av lagen om personregister för arbetarskyddet (876/2014). Korrekt och uppdaterad registerinformation är en nödvändig förutsättning för att personer som är sysselsatta med samarbetsuppgifter inom arbetarskyddet får informeringsmaterial om arbetarskyddet som inriktats på basis av registeruppgifterna.

5.2. Anmälan till registret

Statens organisationer meddelar sina arbetarskyddsregisteruppgifter till Arbetarskyddscentralens elektroniska tjänst. Anmälningarna ska göras senast före utgången av januari som efterföljer valet eller omedelbart efter andra förändringar.

Ämbetsverken gör sina egna arbetsplats- och personanmälningar och beställer registerutdragen. Ämbetsverken ska sköta om anmälningarna och uppdateringen av informationen även då ämbetsverket byter namn, då ämbetsverkets verksamhet upphör eller då ämbetsverk slås ihop. Arbetarskyddschefen svarar för anmälandet av uppgifterna och ändringarna. Arbetarskyddscentralens elektroniska tjänst finns på www.ttkrekisteri.fi.

5.3. Mera information om registret

Arbetarskyddscentralen:

Ytterligare information om Arbetarskyddscentralens personregister över arbetarskyddet finns på <http://www.ttk.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri>.

Statskontoret:

Ytterligare information om anmälning av registeruppgifter finns på Statskontorets webbplats under https://www.valtiokonttori.fi/palvelut/julkishallinnon-palvelut/valtion-konsernipalvelut/tyosuojelu/#tyosuojeluhenkilorekisteri_mista-on-kyse.

6. Exempel på röstsedlar som ska användas vid val, på valkommitténs protokoll och på samtycke att kandidera i valet av samarbetspersoner till arbetarskyddet

Exempel på blanketter som ska användas vid val finns på finansministeriets Internetsidor Valtio työnantajana/Virka- ja työhhdot/Työsuojelu.

1.8 Jämställdhet

1 Rekommendation om främjande av jämställdheten mellan könen vid statens ämbetsverk FM/2497/00.00.01/2017, 19.12.2017

1 BAKGRUND

1.1 Utfärdande av rekommendationen

För statens ämbetsverk utfärdar finansministeriet följande rekommendation om främjande av jämställdheten. Rekommendationen har beretts i samarbete med statens huvudavtalsorganisationer.

1.2 Lagstiftning

I Finland har ambitionen redan länge varit att främja jämställdheten mellan kvinnor och män också genom lagstiftning. Detaljerade bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen. Syftet med lagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetslagen håller sig således inte längre till enbart könsbegreppen man respektive kvinna.

Med könsidentitet avses hur en person uppfattar sitt kön. Hos de flesta motsvarar könsidentiteten det kön som fastställts vid födseln. Könsidentiteten är ändå alltid individuell och är inte nödvändigtvis densamma som fastställts vid födseln. Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Könsuttrycket kan bestå i exempelvis klädsel som betraktas som typiskt kvinnlig eller manlig eller beteende eller gester som betraktas som kännetecknande för kvinnor eller män. Könsuttrycket är individuellt.

Statstjänstemannalagen (750/1994) och arbetsavtalslagen (55/2001) innehåller ytterligare bestämmelser om kravet på opartiskt bemötande. Enligt 11 § i stats- tjänstemannalagen ska en myndighet bemöta sina tjänstemän opartiskt. Motsvarande bestämmelse finns i kap. 2 § 2 i arbetsavtalslagen.

Kravet på opartiskt bemötande kompletteras av de förbud mot diskriminering som finns i många olika bestämmelser, såsom i § 8 i diskrimineringslagen, § 6 i grundlagen, kap. 11 § 9 i strafflagen och § 7–9 i jämställdhetslagen.

Europeiska unionen har antagit många jämställdhetsdirektiv. Till dessa hör bland annat direktivet om lika lön (75/117/EEG) och direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2006/54/EG). Bestämmelser om arbetarskyddet och hälsan för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar finns i direktivet 92/85/EEG. På initiativ av de europeiska arbetsmarknadsparterna har dessutom utfärdats ett direktiv om ett ramavtal om föräldraledighet.

Europeiska kommissionen har utfärdat en rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU). Dessutom har Europeiska kommissionen utarbetat ett strategiskt åtagande för jämställdhet och Europeiska rådet antagit den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet. För 2017–2019 har Europeiska kommissionen gjort upp en handlingsplan för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män.

Förenta nationerna har antagit konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW, 1986).

1.3 Jämställdhetsarbetet

För att främja jämställdheten bedriver Finland ett bredbasigt arbete på olika nivåer. I de senaste regeringarnas regerings- och jämställdhetsprogram har man fört in mål för främjandet av jämställdheten och därutöver tillsatt expertgrupper inom olika områden för att omsätta målen i praktiken. Huvudsyftet med regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma likalönsprogram 2016–2019 är att genom löne- och avtalspolitik, utveckling av lönesystemen, ökad kunskap om löner, avveckling av segregationen och främjande av föreningen av arbete och familjeliv minska skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga lön. Också arbetsmarknadsparterna har genom ömsesidiga avtal kommit överens om samarbete och utredningar för att främja jämställdheten. Utifrån detta ingås avtal och utfärdas rekommendationer områdesvis. På arbetsplatserna ska jämställdheten främjas utifrån exempelvis jämställdhetsplaner, som arbetsgivaren och personalföreträdarna utarbetar i samråd.

2 JÄMSTÄLLDHETSARBETET – MÖJLIGHETER OCH SKYLDIGHETER

Resultatrik verksamhet förutsätter att ämbetsverken utnyttjar personalresurserna ändamålsenligt. En jämn könsfördelning bidrar exempelvis till att kunskap, erfarenhet samt

olika egenskaper och färdigheter utnyttjas i vidare omfattning. En jämställd arbetsgemenskap är vanligen icke-diskriminerande, kunnig, motiverad, konkurrenskraftig och produktiv.

Genom ett aktivt och fruktbart jämställdhetsarbete kan man väsentligt bidra till en positiv bild av arbetsgivaren och därigenom säkra tillgången på kunnig arbetskraft. Arbetsgivarna har också en lagstadgad skyldighet att främja jämställdheten på arbetsplatserna.

Det gäller att vara medveten om jämställdhetsarbetet och dess betydelse för arbetsgemenskapen och jämställdhetsarbetets syften med hänsyn till uppfyllandet av arbetsgivarnas skyldigheter enligt jämställdhetslagen. Jämställdheten ska dessutom framgå av exempelvis ledningens engagemang, värderingen av arbetet och allokeringen av resurser. Jämställdhetsprinciperna ska integreras i de program som gäller ämbetsverkens personal och i genomförandet av programmen. De ska beaktas också i förhandlingar och avtal om anställningar. Bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalen får varken på centralnivå eller ämbetsverksnivå vara direkt eller indirekt diskriminerande. Med konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv avses att man analyserar vilka konsekvenser en åtgärd, såsom ett avtal, har dels för kvinnor, dels för män. Analysens syfte är att se till att en åtgärd inte behandlar könen på olika sätt. I bilaga 1 anges mer i detalj hur de preciserande tjänste- och arbetskollektivavtalen kan analyseras ur jämställdhetsperspektiv.

Enligt jämställdhetslagen har arbetsgivarna en allmän skyldighet att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt. Enligt lagen ska arbetsgivarna

- verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang;
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön;
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män;
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen; med arbetsarrangemang avses exempelvis arbetstids- och semesterarrangemang samt beviljande av familjeledigheter och altemneringsledigheter;
- verka för att förebygga diskriminering på grund av kön; förebyggande av diskriminering omfattar vid sidan om skyldigheten att förebygga sexuella dessutom förebyggande av andra former av diskriminering.

2.1 Förbud mot diskriminering enligt jämställdhetslagen

Enligt jämställdhetslagen är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden.

Med direkt diskriminering på grund av kön avses att:

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön;
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning;
- 3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med indirekt diskriminering på grund av kön avses att:

- 1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön;
- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande är dock inte indirekt diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Med diskriminering avses också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön.

I jämställdhetslagen finns också uttryckliga bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. En arbetsgivares förfarande ska betraktas som förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen också om arbetsgivaren

- 1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art;
- 2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön;

- 3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete;
- 4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön;
- 5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 2–5 punkten ovan är förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

En arbetsgivare har dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i 2–5 punkten, om arbetsgivaren genom förfarandet försökt nå ett godtagbart mål och de valda medlen till denna del kan anses befogade och behövliga.

3 JÄMSTÄLLDHETSPLANER

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivaren vid ämbetsverk med regelbundet minst 30 anställda utarbeta en jämställdhetsplan för arbetsplatsen minst vartannat år. För planen anger lagen minimiinnehållet i tre punkter. Planen ska innehålla minst följande:

1. en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter;
2. åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras;
3. en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

På ämbetsverket kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

Formen för planerna är obunden, och deras innehåll och prioriteringar varierar beroende på det aktuella ämbetsverkets jämställdhetsläge. Jämställdhetsarbetet är ingen fristående verksamhet, utan det ska integreras i ämbetsverkets normala planering och vardagsarbete.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen iakttas och ger vid behov råd om hur en jämställdhetsplan görs upp. På jämställdhetsombudsmannens webbplats www.tasa-arvo.fi finns allmänna anvisningar om jämställdhetsplaneringen.

Ämbetsverkets ledning ansvarar för att en jämställdhetsplan görs upp. Ansvar för att jämställdhetsplanen omsätts i praktiken kan tilldelas exempelvis en projektgrupp, som ansvarar för planeringen och uppföljningen av jämställdhetsarbetet och som rapporterar om sitt arbete till ledningsgruppen. I gruppen ska vid sidan av arbetsgivaren ingå företrädare som utsetts av personalen. Jämställdhetsplanen ska göras upp i samråd så att personalföreträdarna har tillräckliga deltagande- och påverkansmöjligheter. Den färdiga planen ska behandlas i samarbetsförfarande. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den, och på ämbetsverket ska planen finnas lättillgänglig för alla. Jämställdheten på arbetsplatsen kan integreras också i inskolningen av nyrekryterad personal.

Ämbetsverkets ledning ska följa upp jämställdhetsläget och uppdatera jämställdhetsplanen minst vartannat år. Samtidigt ska ledningen utvärdera i vilken mån åtgärderna i en tidigare plan har genomförts och resultaten av dessa.

En öppen jämställdhetsplanering på arbetsplatserna ökar medvetenheten om jämställdhet. Jämställdhetsplaneringen bidrar till insikt i arbetsplatsens jämställdhetsläge i praktiken. Planeringen kan öppna nya perspektiv på arbetsplatsens rutiner och därigenom befästa och nå allmänt godkännande för jämställd praxis.

3.1 Utredning om jämställdhetsläget på arbetsplatsen samt lönekartläggning

Formen för den redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen som ingår i jämställdhetsplanen är obunden. Redogörelsen kan basera sig på statistiska uppgifter, enkäter eller andra uppgifter om arbetsplatsen. Jämställdhetsläget kan granskas även bland de anställda i samband med arbetsklimatenkäter.

Genom lönekartläggning klargörs att det bland de anställda hos samma arbetsgivare inte finns ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män i samma eller likvärdigt arbete. Med lönekartläggning avses att uppgiftsklassificeringen för, lönerna för och löneskillnaderna mellan kvinnor och män granskas enligt uppgiftskategori. Vid lönekartläggningen kan man använda lönegrupperingarna i statens lönesystem eller lönegrupperingarna enligt statens löneanalyser (uppgifternas svårighetsklasser) eller andra vedertagna grupperingar. Om granskningen enligt uppgiftsgruppering avslöjar tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

En lönekartläggning ska omfatta alla personalgrupper som är anställda hos arbetsgivaren, också deltids- och visstidsanställda. Om månadslönerna kartläggs, ska den arbetade tiden beaktas för de deltidsanställdas del. Lönekartläggningen grundar sig på redan från tidigare tillämpad praxis vid lönestatistikföring. Uppgifterna om en enskild person får inte framgå av en lönekartläggning, vilket innebär att statistiken för en grupp för vilka uppgifterna offentliggörs måste omfatta minst tre personer.

Enligt jämställdhetslagen ska alla lönedelar vara icke-diskriminerande. Begreppet lön i en lönekartläggning definieras inte desto närmare. I praktiken kan man vid lönekartläggningen granska de totala lönerna så att lönedelarna specificeras. De inkomstbegrepp som granskas omfattar exempelvis den totala inkomsten och inkomsten för ordinarie arbetstid med de lönedelar som ingår i dessa.

Arbetsgivaren får de uppgifter som behövs för utredningen om jämställdhetsläget och lönekartläggningen ur statsarbetsgivarens personaldatasystem Tahti.

Ämbetsverkets ledning ska följa upp jämställdhetsläget och uppdatera jämställdhetsplanen minst vartannat år. Samtidigt ska ledningen utvärdera i vilken mån åtgärderna i en tidigare plan har genomförts och resultaten av dessa. I det följande uppräknas ännu i form av exempel några teman som kan tas upp i redogörelsen för jämställdhetsläget och eventuella åtgärder genom vilka ämbetsverken kan främja jämställdheten.

3.2 Jämställt bemötande samt förebyggande av diskriminering och trakasserier på grund av kön

Jämställdheten har integrerats i statsförvaltningens värdegrund och utgör en naturlig del av en god arbetsgemenskap. Osakligt bemötande och diskriminering medför negativa konsekvenser för ämbetsverket och personalen i fråga: bland annat kan arbetsmotivationen och/eller hälsan försämrans, arbeteffektiviteten sjunka, arbetsklimatet hårdna, sjukfrånvaron öka och personalomsättningen tillta. Problem uppkommer ofta om ämbetsverken inte kan hantera konflikter. Om arbetsgivaren snabbt ingriper i problem, kan diskriminering och trakasserier också förebyggas.

Arbetsgivaren ska se till att ingen på arbetsplatsen utsätts för diskriminering, trakasserier eller antastande på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Sexuella trakasserier och antastanden kränker könens rättigheter och är alltid oönskade för offret. I allmänhet försämrar sexuella trakasserier även det allmänna arbetsklimatet på arbetsplatsen och trivseln i arbetet. Arbetsgemenskapen bör därför redan på förhand komma överens om handlingssätten och principerna i händelse av sexuella trakasserier så att alla känner till dem. Arbetsplatserna kan dessutom tillhandahålla information och utbildning för förhindrande av diskriminering och trakasserier.

Med hjälp av olika arbetslivsbarometrar kan man på ämbetsverksnivå klarlägga de anställdas erfarenheter och bedömningar av bland annat ledarskapet, organiseringen av arbetet och arbetets innehåll samt belastningar och konflikter i arbetet. Samtidigt kan man klarlägga åsikterna om hur jämställdheten har utfallit och problem i samband med detta. Om sådana utredningar görs tillräckligt ofta ger de information om förändringar i situationen och om verkningarna av de åtgärder som vidtagits.

3.3 Rekrytering

Också vid anställning av ny personal ska arbetsgivaren iaktta samma jämställdhetsskyldigheter som gäller i fråga om dem som är anställda från tidigare. Därför får man vid anställning inte gynna någon utifrån kön genom att förbigå någon som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön. Jämförelsen av sökandenas meriter ska grunda sig på urvalsgrunder som har fastställts på förhand. Finansministeriet har utfärdat en anvisning om de principer som ska iakttas när tjänster tillsätts (29.11.2016) och som har som syfte att trygga ett öppet och professionellt ansöknings- och urvalsförfarande som är opartiskt och jämlikt för alla sökande.

Vid rekrytering ska man också fästa uppmärksamhet vid att arbetsgivarens anställda i mån av möjlighet i alla uppgifter företräder båda könen på ett jämlikt sätt.

3.4 Möjligheter till utbildning och karriärutveckling

Antalet företrädare för minoritetskönet i vissa uppgifter eller positioner eller på en viss nivå i organisationen kan ökas på många olika sätt. Exempelvis bör urvalskriterierna och urvalsförfarandena för tjänster och uppgifter passa vartdera könet lika bra, och med hjälp av dem kan även personer av ett visst kön uppmuntras att söka sig till uppgiftsområden som avviker från de traditionella. I detta sammanhang är målet att minska yrkessegregationen.

Kvinnor kan uppmuntras att söka sig till mer krävande eller mångsidigare uppgifter med hjälp av till exempel karriärplanering, mentorskap, rörlighet och praktik. Olika motiveringsmetoder, såsom tilldelning av allt mer krävande uppgifter, bör utnyttjas.

I resultat- och utvecklingssamtalen kan man utreda en persons karriär- och utvecklingsönskemål samt komma överens om utbildning som lämpar sig för organisationens behov och om annan individuell utveckling. En central utvecklingsmetod, som man i samtalen kan komma överens om, är exempelvis tilldelning av nya och annorlunda uppgifter. I samtalen kan man också gå igenom möjligheterna till utveckling och utbildning på eget initiativ.

3.5 Lönejämställdhet

Lönesättningen och annan belöning ska vara rättvis. I de statliga lönesystemen är det viktigt att se till att systemet eller omsättningen av detta i praktiken inte omfattar faktorer som är problematiska ur jämställdhetsperspektiv. Likaså ska indirekta lönekonsekvenser beaktas. På ämbetsverksnivå kan man inom vissa gränser utveckla även alternativa incitamentsmetoder.

3.6 Ledarskap

3.6.1 Ledarskapspotential

Inom statsförvaltningen har man fäst uppmärksamhet vid att systematiskt utveckla personalen för lednings- och sakkunniguppgifter. I samband med detta har man understrukt identifieringen av ledarskapspotential samt jämställdhet, arbetsrotation, rörlighet och mentorskap. Ett av de viktigaste målen är ofta att förbättra jämställdheten mellan könen. När de framtida nyckelpersonernas karriärer planeras kan man långsiktigt påverka även kvinnors och mäns lika möjligheter att avancera till krävande chefs- och sakkunniguppgifter.

I ledningsuppgifter är andelen kvinnor mindre än andelen män. Regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas mål är att höja andelen kvinnor och balansera könsrepresentationen. I praktiken kan man påverka kvinnornas vilja att söka sig till ledningsuppgifter genom att utveckla rekryteringspraxisen, ledarskapsutbildningen, chefsarbetet, karriärplaneringen och möjligheterna att förena arbete och familjeliv. Olika metoder anges exempelvis i den rapport som arbetsgruppen för främjande av kvinnors karriärutveckling upprättat (Naisten urakehityksen edistäminen työryhmä, loppuraportti 15.1.2009).

3.6.2 Kriterier för val av ledning

Urvalskriterierna delas in i föreskrivna behörighetsvillkor för vissa tjänster och i allmänna egenskaper som förutsätts av alla högsta tjänstemän. Föreskrivna behörighetsvillkor är exempelvis högre högskoleexamen, i uppgiften förutsatt mångsidig erfarenhet och i praktiken visad ledarförmåga och ledarskaps erfarenhet. Allmänna urvalskriterier är exempelvis samarbetsförmåga samt interaktions- och uttrycksförmåga. Urvalskriterierna gäller förutom vid tjänsteutnämningar dessutom vid utnämningar till tjänsteförhållande på viss tid och situationer där en tjänsteman förordnas till chef för exempelvis en resultatenhet eller motsvarande.

3.7 Förening av arbete och familjeliv

Arbetsgivaren ska underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv. För tjänstemännen och arbetstagarna finns många stödformer och arrangemang genom vilka arbete och familjeliv kan förenas. Genom olika flexibla arbetstidsarrangemang kan man

underlätta situationen för småbarnsföräldrar och för tjänstemän och arbetstagare som tar hand om sina gamla föräldrar. Till exempel partiell föräldraledighet, vårdledighet, alterneringsledighet och flexibel arbetstid möjliggör olika arbetstidsarrangemang.

Arbetsgemenskapen bör förhålla sig positivt till olika familjesituationer och uppmuntra även pappor att ta ut familjeledigheter och utnyttja flexibla arbetstider. I praktiken kan föreningen av arbete och familjeliv omfatta sådana åtgärder genom vilka man eliminerar och förebygger obefogad rädsla för att utnyttjandet av familjeledigheter ska ha negativa konsekvenser för en persons arbetsbeskrivning eller karriärutveckling. Åtgärderna kan också vara sådana att man med hjälp av dem håller kontakt med personer som har föräldraledighet och informerar om förändringar i arbetsgemenskapen osv. Också vid organisationsomställningar där personalen inom samma ämbetsverk tvingas flytta till en annan ort kan särskilt stöd behövas för att förena arbete och familjeliv.

BILAGA

Konsekvensanalys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv

Konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv

Konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv innebär att konsekvenserna av en åtgärd eller något annat analysobjekt analyseras för både kvinnors och mäns del. Syftet är att se till att en åtgärd inte behandlar könen olika. Samtidigt gäller det att ge akt på att även skenbart könsneutrala bestämmelser kan ha olika konsekvenser för kvinnor respektive män. Konsekvensanalys av tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv har betraktats som ett medel för att minska ojämlikheten och främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Konsekvensanalys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv

Vid konsekvensanalys av preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal ur jämställdhetsperspektiv analyserar avtalsparterna för varje avtalsområde och/eller lönesystem hur avtalen och eventuella ändringar av dem påverkar jämställdheten. I detta fall bör man lägga märke till att konsekvenserna av annat än ett godtagbart könsrelaterat skäl med fog kan vara olika.

Vid konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv kan man också utnyttja statistiskt material som tagits fram för förhandlingarna och vid behov även material som utarbetats i det aktuella ämbetsverkets övriga jämställdhetsarbete. För statistiskt material som används i förhandlingar gäller bland annat bestämmelserna om förtroendemäns rätt att få information enligt bilaga 2 i statens tjänste- och arbetskollektivavtal och finansministeriets föreskrift om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete (VN/14808/2019). Statistik som tagits fram för förhandlingar i enlighet med dessa kan användas vid konsekvensanalys av avtalen ur jämställdhetsperspektiv. Annat material som eventuellt utnyttjas kan i tillämpliga delar bestå av bland annat redogörelser för jämställdhetsläget (inklusive lönekartläggningar) enligt jämställdhetslagen samt statistiska uppgifter och annat material som tagits fram vid uppföljning och utveckling av lönesystemen.

Parterna kan komma överens om det mest ändamålsenliga analysförfarandet. Vid dimensioneringen av analysen finns det skäl att beakta förhandlingarnas mål och omfattning samt konsekvensernas betydelse. Det mer detaljerade förfarandet vid konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv beror på avtalsområdet och de anställningsvillkor som förhandlas fram. Analysförfarandena och tidpunkten för dem påverkar analysens utfall.

Konsekvensanalysen ur jämställdhetsperspektiv bör beaktas redan när förhandlingarna förbereds.

Vid konsekvensanalysen ur jämställdhetsperspektiv i själva förhandlingarna kan man fästa uppmärksamhet vid bland annat följande frågor och de orsaker som ligger bakom svaren:

- Hur fördelas den totala lönen mellan könen?
- Hur fördelas könen på olika kravnivåer?
- Hurdan är könsfördelningen på de olika kravnivåerna i lönesystemet?
- Hur fördelar sig könen på prestationsnivåerna eller i motsvarande klasser utifrån vilka prestationsdelen bestäms?
- Hurdan är könsfördelningen på de olika prestationsnivåerna i lönesystemet eller i andra klasser utifrån vilka prestationsdelen bestäms?
- Hur fördelas eventuellt andra sådana mellan parterna avtalade lönedelar, lönetillägg och tilläggsarvoden eller arbetstidsersättningar som inte är uppgiftsrelaterade eller grundar sig på den personliga arbetsprestationen mellan könen?

Vid konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att granska om det finns löneskillnader mellan könen eller skillnader i fördelningen av de arvoden eller ersättningar som avtalas mellan parterna. Om det finns skillnader är det viktigt att även granska vad de beror på och om de har godtagbara orsaker. Vidare kan man granska om det i avtalens eller lönesystemens strukturer finns något som det finns skäl att och som går att ändra i förhandlings- och avtalsverksamheten. Som exempel på en sådan ändring kan nämnas att en lokal pott eller en del av en sådan kanaliseras till ändring av bedömningskriterierna i lönesystemet när det är möjligt med beaktande av pottens användningsändamål och användningssätt.

Analysen kan genomföras även så att man i samband med förhandlingarna granskar konsekvenserna ur jämställdhetsperspektiv utifrån de termer och definitioner som använts i de bedömningskriterier som hänför sig till avtalet eller lönesystemen.

För att systematiskt främja jämställdheten finns det skäl att teckna ned resultaten av konsekvensanalysen ur ett jämställdhetsperspektiv och de åtgärder som man eventuellt kommit överens om att vidta.

2 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

1.9 Andra avtal och föreskrift

1 Tjänste- och arbetskollektivavtal om förmån som motsvarar grupplivförsäkring, 21.4.2020

§ 1 Förmånens innehåll

När en statsanställd har avlidit, betalas en förmån som motsvarar grupplivförsäkring i överensstämmelse med detta avtal.

§ 2 Förmånsåtagare

mom. 1

Ersättning enligt detta avtal betalas efter sådana statsanställda vars pension skulle ha bestämts med stöd av pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016).

mom. 2

Vidare förutsätts det att

- 1) förmånsåtagarens anställningsförhållande har varat minst en månad och att arbetsinkomsten i denna anställning har uppgått till minst den arbetsinkomst som avses i 141 § i lagen om pension för arbetstagare, multiplicerad med talet 6, eller att
- 2) förmånsåtagaren under de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande har haft arbetsinkomster som uppgår till minst den arbetsinkomst som avses i 141 § i lagen om pension för arbetstagare, multiplicerad med talet 18,
- 3) förmånsåtagaren har avlidit innan tre år förflutit från den tidpunkt då anställningsförhållandet upphörde.

mom. 3

Anställningsförhållandet anses ha fortgått utan avbrott medan förmånsåtagaren tagit ut lagstadgad familjeledighet.

mom. 4

Ett anställningsförhållande anses vid tillämpningen av detta avtal ha upphört vid utgången av den dag på basis av vilken lön senast betalades.

mom. 5

Ersättning betalas dock inte

- 1) om förmånslåtaren efter anställningen hos staten hade en annan anställning på basis av vilken hans eller hennes förmånstagare med stöd av lag, förordning, tjänstestadga, reglemente, pensionsstadga eller ett annat arbets- eller tjänstekollektivavtal har rätt till ersättning som motsvarar en förmån enligt detta avtal,
- 2) om förmånslåtaren samtidigt med anställningen hos staten hade en annan anställning på basis av vilken hans eller hennes förmånstagare med stöd av lag, förordning, tjänstestadga, reglemente, pensionsstadga eller ett annat arbets- eller tjänstekollektivavtal har rätt till ersättning som motsvarar en förmån enligt detta avtal, och inkomsten i den andra anställningen varit större än i anställningen hos staten,
- 3) om förmånslåtaren hade fått ålderspension på basis av anställningen hos staten eller om anställningen hade upphört och han eller hon hade varit berättigad till ålderspension, eller
- 4) om förmånslåtaren hade fyllt 68 år och inte stod i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande till staten.

mom. 6

Som ålderspension betraktas både lagstadgad och frivillig pension som innebär ett slutligt beslut om övergång i åldersrelaterad pension.

mom. 7

Om en person som får ålderspension inleder ett nytt anställningsförhållande som uppfyller villkoren i detta avtal, omfattas han eller hon av förmånen så länge anställningsförhållandet är i kraft.

§ 3 Förmånstagare

mom. 1

Följande förmånstagare är berättigade till en förmån enligt detta avtal:

- 1) förmånslåtarens make eller maka,
- 2) en part i ett registrerat partnerskap,
- 3) förmånslåtarens barn under 22 år.

mom. 2

Med make eller maka avses en person som förmånslåtaren vid sin död

- 1) var gift eller i ett registrerat partnerskap med, eller
- 2) fortgående levde med i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden och med vilken förmånslåtare hade eller hade haft ett gemensamt barn eller ett avtal om inbördes underhåll som fastställts av en myndighet,
- 3) fortgående levde med i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden och det gemensamma hushållet hade fortgått i minst fem år utan avbrott innan förmånslåtare avled. Med gemensamt hushåll avses att personen hade samma adress som förmånslåtare i befolkningsdatasystemet då förmånslåtare avled och under minst fem år utan avbrott före dödsfallet.

mom. 3

Endast en make eller maka har rätt till ersättning. Om en make eller maka enligt punkt 1 har rätt till ersättning, har en make eller maka enligt punkt 2 eller 3 inte rätt till ersättning. En make eller maka enligt punkt 1 har inte rätt till ersättning om förmånslåtare då han eller hon avled hade en make eller maka som hade rätt till ersättning enligt punkt 2 eller 3 och ingen ansökan om upplösning av äktenskapet eller det registrerade partnerskapet var anhängig.

mom. 4

Med förmånslåtarens barn avses

- 1) förmånslåtarens egna barn,
- 2) förmånslåtarens adoptionsbarn,
- 3) makens barn som den nämnda maken har, eller har haft vårdnaden om, tills barnet blivit myndigt,
- 4) utom äktenskapet födda barn i fråga om vilka underhållsskyldighet har fastställts för förmånslåtare genom ett domstolsutslag eller ett av en myndighet fastställt avtal, och
- 5) barn vars underhåll förmånslåtare har haft hand om i sitt hem eller på något annat sätt.

mom. 5

Förmånstagaren förverkar sin rätt till ersättning enligt detta avtal, om han eller hon inte har ansökt om förmånen inom fem år från utgången av det kalenderår då förmånslåtare avled.

mom. 6

Ersättning betalas inte heller till en förmånstagare som genom brott uppsåtligt har orsakat förmånslåtarens död.

§ 4 Ersättningens belopp

mom. 1

Ersättning betalas med stöd av endast ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

mom. 2

Ersättningsbeloppet består av änkeandel, barnandel och olycksfallstillägg. Beloppen bestäms utgående från förmånslåtarens ålder och dödsår i enlighet med bilaga A.

mom. 3

Änkeandelen betalas alltid när en förmånslåtare har efterlämnat förmånstagare som nämns i 3 §.

mom. 4

Till änkeandelen läggs en barnandel för varje barn som förmånslåtarens efterlämnat som förmånstagare.

mom. 5

Om förmånslåtarens har avlidit genom olycksfall, läggs till änkeandelen och barnandelen ett olycksfallstillägg.

mom. 6

Ett olycksfall är en plötslig, yttre händelse som orsakar en kroppsskada och som inträffar mot förmånslåtarens vilja.

mom. 7

Ersättning betalas inte personer som avsiktligt orsakat ett dödsfall av förmånstagare.

§ 5 Fördelning av ersättningsbeloppet

mom. 1

Ersättningsbeloppet betalas till de förmånstagare som nämns i 3 §.

mom. 2

Änkeandelen med eventuella olycksfallstillägg betalas till förmånslåtarens make eller maka och barnandelarna med eventuella olycksfallstillägg till vart och ett barn.

mom. 3

Är förmånstagarna uteslutande sådana barn som nämns i 3 §, delas det sammanlagda beloppet av änkeandelen, barnandelar och eventuella olycksfallstillägg jämnt mellan dem.

mom. 4

Rätten till en ersättning enligt detta avtal kan inte pantsättas eller överlåtas på någon annan.

§ 6 Ansökan om ersättning

mom. 1

För betalning av en förmån ska Statskontoret tillställas en ansökan på en av kontoret fastställd blankett som finns i bilagan B. Bilaga B är en informativ bilaga. Det hör till Statskontorets befogenheter att besluta om bilagans informationsinnehåll och format.

mom. 2

För betalning av olycksfallstillägg ska Statskontoret tillställas en av läkare utfärdad dödsattest som visar att dödsfallet var ett olycksfall, och på begäran av Statskontoret också ett polisundersökningsprotokoll.

mom. 3

I fråga om sambor ska Statskontoret vid behov tillställas ett hemortsintyg eller motsvarande intyg av vilket samboendet framgår. Vid behov ska Statskontoret dessutom tillställas ett avtal om inbördes underhåll som fastställts av en myndighet och en skriftlig utredning av vilken det framgår att en ansökan om upplösning av äktenskapet var anhängig.

mom. 4

I fråga om barn som nämns i 3 § 5 mom. ska Statskontoret vid behov tillställas en utredning som visar de i avtalspunkten nämnda förutsättningarna för att betrakta någon som barn.

mom. 5

Den som ansöker om ersättning är skyldig att på begäran tillställa Statskontoret även andra utredningar som eventuellt behövs för att avgöra ersättningsärendet.

mom. 6

Arbetsgivaren är skyldig att på begäran ge ersättningsyrkaren eller Statskontoret sådana uppgifter om förmånslåtarens anställningsförhållande som är nödvändiga för behandlingen av ansökan.

§ 7 Utbetalning av ersättningsbeloppet

mom. 1

Statskontoret ska betala ersättningsbeloppet eller dess ostridiga del utan dröjsmål och senast inom en månad efter att det har fått de utredningar och uppgifter som

visar att förmånstagaren är berättigad till ersättningsbeloppet eller dess ostridiga del. Statskontoret ska meddela om ett negativt beslut inom motsvarande tid.

mom. 2

Om betalningen blir försenad ska Statskontoret betala en årlig dröjsmålsränta enligt de grunder som med stöd av räntelagen tillämpas när dröjsmålsräntan på försenade försäkringsutbetalningar räknas ut.

§ 8 Avtalets giltighet

mom. 1

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas i de fall där förmånslåtare har avlidit den 1 januari 2020 eller senare. I de fall där förmånslåtare har avlidit före den 1 januari 2020 ska tidigare gällande avtal tillämpas.

mom. 2

Detta avtal gäller tills vidare med en uppsägningstid på en månad.

mom. 3

Om villkoren för grupplivförsäkring inom den privata sektorn ändras, ska parterna förhandla om motsvarande ändringar i detta avtal.

1.4 Bilaga A

Ersättningsbelopp

Ålder	Änkeandelar €
-49	16 720
50	15 620
51	14 510
52	13 370
53	12 270
54	11 190
55	10 060
56	8 960
57	7 910
58	6 740
59	5 640
60-	4 660
Barnandel €	7 540
Olycksfallstillägg	50 % av det sammanlagda beloppet av änkeandelen och barnandelen

Bilaga B

Statskontorets blankett "Förmånstagarförordnande" öppnas via den bifogade länken:

https://vk-wordpress-bucket-prod.s3-eu-west-1.amazonaws.com/uploads/sites/4/2019/03/KP_ryhmahenkivakuu_SE.pdf

2 Avtal om statistiksamarbete i fråga om anställda inom statens centralförvaltning, 11.2.2015

Finansministeriet och de statliga huvudavtalsorganisationerna Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Fackförbundet Pro rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf har ingått avtal om följande former av statistiksamarbete:

§ 1

Detta avtal ska tillämpas inom ramen för statens tjänste- och arbetskollektivavtal.

§ 2

mom. 1

Åt finansministeriets och huvudavtalsorganisationernas statistikgrupp produceras på det sätt som definierats i bilaga 1 och skilt för varje förhandlingsrunda ett gemensamt informationsunderlag för förhandlings- och avtalsverksamhet på centralnivå.

mom. 2

Statistiksamarbetet främjar förtroendet för lönestatistik och annan statistik som behövs i förhandlings- och avtalsverksamheten. Målet är att utveckla ömsesidig, gemensam information och att undvika oenighet i tolkningen av statistiska uppgifter.

mom. 3

Finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna framhåller betydelsen av statistiksamarbete på olika nivåer av förhandlings- och avtalsverksamheten och strävar för egen del efter att främja statistiksamarbetet vid ämbetsverk och inrättningar och inom deras avtalsområden. Detta avtal varken upphäver eller begränsar den praxis som redan gäller i statistiksamarbetet mellan de behöriga parterna vid ämbetsverk och inrättningar och inom deras avtalsområden.

§ 3

mom. 1

Avtalet om statistiksamarbete gäller de uppgifter som förhandlings- och avtalsverksamheten på statlig huvudavtalsorganisationsnivå förutsätter. De uppgifter som nämns i § 4 i detta avtal och som specificeras i bilaga 1 ska lämnas till huvudavtalsorganisationerna

ur den statliga arbetsgivarens personaldatasystem Tahti. När dessa uppgifter lämnas ska kraven på datasekretess och statistiketiska principer iakttas.

mom. 2

De handlingar som nämns i 24 § i lagen av den 21 maj 1999 om offentlighet i myndigheternas verksamhet omfattas inte av statistiksamarbetet, liksom inte heller sådan statistik som har producerats för någondera partens bruk som sekretessbelagd information enligt de allmänna avtalsvillkoren om produktion av statistik.¹

mom. 3

I förtroendemannaavtalet och tillämpningsanvisningarna till det och i preciserande tjänste- och arbetskollektivavtal på ämbetsverksnivå har det avtalats särskilt om förtroendemäns rätt att få information. Förtroendemän har möjlighet att på det sätt som särskilt avtalas vid ämbetsverken och inrättningarna sätta sig in i hur de löneuppgifter som ska ingå i statistik uppges i fråga om de personer som hör till en förtroendemans organisation och verksamhetsområde.

§ 4

mom. 1

Finansministeriet ska sända huvudavtalsorganisationerna Statens arbetsmarknadsverks (SAMV) statistikpublikationer och anknytande tabeller och figurer. Den gemensamma statistikrapporten Aktuell statistikinformation ska uppdateras varje år. Huvudavtalsorganisationerna ska få statistiska uppgifter ur registret Tahti om antalet anställda och om medelinkomsterna. Uppgifterna ska tillställas elektroniskt, om möjligt. Huvudavtalsorganisationerna ska årligen få statistikrapporter och publikationer om personalsituationen, arbetskraftskostnaderna, den lönemässiga ställningen och lönejämställdheten mellan kvinnor och män liksom även om hur statens lönesystem fungerar. I bilaga 1 specificeras de uppgifter som finansministeriet ska lämna huvudavtalsorganisationerna.

mom. 2

Specialklassificeringar och specialstatistik som i varje enskilt fall görs upp med anledning av parternas gemensamma informationsbehov ska behandlas av statistikarbetsgruppen. Arbetsgruppen ska likaså behandla specialklassificeringar och specialstatistik av olika slag

¹ Bestämmelser om utlämnande av uppgifter och inskränkningar i utlämnandet ingår bl.a. i matrikellagen (1010/1989), lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), dataskyddslagen (1050/2018), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) statistiklagen (208/2004) samt i bestämmelserna om förtroendemannaverksamhet i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. I finansministeriets brev FM 46/01/2006 behandlas allmänna frågor om offentlighet för uppgifter om statligt anställdas löner.

som i varje enskilt fall görs upp med anledning av det gemensamma informationsbehovet på olika nivåer av förhandlings- och avtalsverksamheten. Parterna ska delta i kostnaderna för den nämnda statistiken och för andra allmänna statistiska utredningar på det sätt som man särskilt kommer överens om i statistikarbetsgruppen. De uppgifter som här avses och som baserar sig på specialklassificeringar är konfidentiella och avsedda att användas enbart av parternas förhandlare, om man inte kommer överens om något annat.

mom. 3

Huvudavtalsorganisationerna kan på egen bekostnad beställa avtalsenliga särskilda statistiska utskrifter ur registret Tahti efter att ha fått tillstånd till detta av finansministeriet.

§ 5

Huvudavtalsorganisationerna ska delta i finansministeriets statistikkostnader på det sätt som anges i ett särskilt protokoll.

§ 6**mom. 1**

Frågor som har samband med detta avtal ska behandlas i parternas gemensamma statistikarbetsgrupp. Alla avtalsparter har rätt att ta upp vilka statistiska frågor de vill till behandling i statistikarbetsgruppen.

mom. 2

Statistikarbetsgruppen ska behandla det gemensamma informationsunderlaget, frågor som har samband med uppgörandet av statistik och statistikens tillförlitlighet, de statistiska klassificeringsgrunder som används i lönestatistik och utvecklandet av statistiken, lönebegreppet och andra liknande begrepp som används i samband med lönestatistik liksom även de krav som tjänste- och arbetskollektivavtalen ställer på lönestatistiken. Arbetsgruppen ska också samarbeta med dem som förhandlar om tjänste- och arbetskollektivavtal i frågor som gäller utvecklandet av statistiken, behandla även andra frågor som har samband med statistiksamarbetet och vid behov ge ämbetsverk och inrättningar experthjälp i frågor som rör statistiksamarbete. Frågor som har samband med tolkningen av detta avtal ska behandlas av statistikarbetsgruppen.

§ 7

mom. 1

Detta avtal gäller från och med dagen för undertecknandet. Avtalets uppsägningstid är sex månader.

mom. 2

Detta avtal ersätter avtalet av den 31 oktober 2007 om statistiksamarbete i fråga om statsanställda.

BILAGA 1

Uppgifter som finansministeriet ska lämna statens huvudavtalsorganisationer

Åtminstone två gånger under kalenderåret

Rapporten Aktuell statistikinformation

- ekonomiska nyckeltal
- personantal
- medellöner
- löneutvecklingen i genomsnitt och identiska personers löneutveckling
- vid granskningen kan lämpliga medelvärden och andra nyckeltal användas och uppgifterna klassificeras bl.a. enligt typ av ämbetsverk, kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå, kön och ålder

Utskrift till huvudavtalsorganisationerna över lönenivån enligt yrkesbeteckning, kravnivå och lönefaktorer

En gång om året

- personalbokslutsuppgifter som beskriver personalsituationen
- årsuppgifter som beskriver arbetskraftskostnaderna enligt utgiftspost
- uppgifter ur statens verktyg för löneanalys som beskriver löneställningen
- uppgifter som beskriver hur statens lönesystem fungerar, bl.a. en sammanfattande utskrift över enkäten om hur lönesystemen fungerar
- utredning över löneglidningen
- figuren Faktorer som förklarar löneskillnaderna mellan män och kvinnor hos staten

Finansministeriet ska dessutom sända huvudavtalsorganisationerna sina statistikpublikationer efter att de offentliggjorts.

3 Föreskrift om förhandlingsmyndighetens/ämbetsverkets statistiksamarbete, VN/14808/2019, 19.12.2019

1 Målen med och principerna för statistiksamarbetet

Finansministeriet och statens huvudavtalsorganisationer har ingått ett avtal på centralnivå om statistiksamarbete. Avtalsparterna framhåller statistiksamarbetets betydelse för förhandlings- och avtalsverksamheten och de strävar för egen del efter att främja statistiksamarbetet vid ämbetsverken och inom deras avtalsområden.

Målet med statistiksamarbetet är att främja förtroendet för lönestatistik och annan statistik som behövs i förhandlings- och avtalsverksamheten samt ömsesidig, gemensam information, att undvika oenighet i tolkningen av statistiska uppgifter och att verka för att lönesystemen fungerar i de statliga organisationerna.

God informationshantering ska iakttas vid statistiksamarbetet inom förhandlings- och avtalsverksamheten. Det statistiksamarbete som gäller löner och andra anställningsvillkor ska grunda sig på öppenhet och på riktig och tillförlitlig statistikinformation och kännedom om grunderna för statistikinformationen.

Parterna på centralnivå betonar betydelsen av statistiksamarbete på ämbetsverksnivå. Därför meddelar finansministeriet följande föreskrifter om statistiksamarbetet vid ämbetsverk. Föreskriften har beretts i statens statistikarbetsgrupp, och den grundar sig på förtroende och öppenhet i förhandlings- och avtalsverksamheten på lokal nivå liksom även på främjande av att tillförlitlig och enhetlig information utnyttjas i detta sammanhang. Detta framhävs vid förvaltningen, uppföljningen och utvecklingen av lönesystemen. Avsikten med föreskriften är inte att begränsa den praxis som parterna på ämbetsverksnivå har kommit överens om.

2 Förtroendemäns rätt att få information

Det gällande allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet på central nivå innehåller en överenskommelse om förtroendemäns rätt att få information. På förtroendemännens rätt att få information tillämpas åtminstone följande: Huvudförtroendemännen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemännen har rätt att årligen och i samband med övergångsperioden för införandet av det nya lönesystemet samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för personalen inom tillämpningsområdet för avtalet om ämbetsverkets lönesystem samt statistikinformation om personalens totala löner och lönernas utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön. En förtroendeman har dessutom i de fall och under de förutsättningar som här avses rätt att få information

om arbetsbeskrivningar, bedömningen av arbetets svårighetsgrad och kravnivå samt den totala lönen specificerad i lönefaktorer och deras grunder för de personers del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga har gett sitt samtycke till det genom en individualiserad fullmakt. Man ska vid ämbetsverken komma noggrannare överens om innehållet i den statistik som avses här och om förfarandet när information lämnas ut. Kraven på datasekretess ska beaktas när dessa uppgifter lämnas ut. Informationen lämnas ut avgiftsfritt och utan särskild begäran.

Den statistikinformation som förtroendemännen får ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas senast två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

Med uppgifter avses här enskilda uppgifter, dvs. t.ex. uppgifter om enskilda personer. Med statistikinformation avses här uppgifter som aggregerats av enskilda uppgifter så att det utifrån statistikinformationen inte är möjligt att identifiera en enskild person.

Ämbetsverket ska se till att förtroendemannen får ingångna tjänste- och arbetskollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa liksom även särskilda föreskrifter och anvisningar som gäller enskilda ämbetsverk, till sitt förfogande. En förtroendeman har rätt att granska alla de arbetsavtal som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av författningar, bestämmelser eller avtal när det gäller en tjänstemans eller arbetstagares lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet och de handlingar som behövs för utredningen.

Eftersom de behöriga myndigheterna i vissa fall också kan sakna den information som behövs för utredning av fallet, gäller skyldigheten att lämna uppgifter också huvudförtroendemen och förtroendemen.

I fråga om utvärderingsgruppernas uppgifter tillämpas följande: Medlemmarna i och ordföranden för utvärderings- och utvecklingsgruppen har rätt att konfidentiellt få information om ändringar i krav- och prestationsnivåer som baserar sig på årliga utvecklingsdiskussioner och de uppgiftsbeskrivningar som utgör grunden för dem inom tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde. De har dessutom två gånger om året rätt att konfidentiellt få information om andra ändringar i krav- och prestationsnivåerna än de som baserar sig på årliga utvecklingsdiskussioner inom tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde, liksom även om kravnivåerna för nya, såväl tillsatta som icke tillsatta uppgifter, samt om de uppgiftsbeskrivningar som utgör grunden för dem.

3 Statistiksamarbete inom förvaltningen och utvecklandet av lönesystemen

Ämbetsverkens personalpolitiska mål och parternas mål i fråga om förhandlings- och avtalsverksamheten uppfylls desto bättre ju bättre parterna känner till lönegrunderna och de övriga anställningsvillkoren. I samband med utvecklandet av lönesystemet framhävs betydelsen av statistiksamarbete. Ett gott statistiksamarbete gör det möjligt för såväl arbetsgivare som löntagare att följa löneutvecklingen i relation till de uppställda målen. Detta förutsätter gemensam, regelbundet behandlad och mångsidig information om lönenivån, löneutvecklingen och lönestrukturerna. Utifrån denna information kan man bedöma t.ex. hur konkurrenskraftiga och rättvisa lönerna är. Eftersom båda parterna eftersträvar en korrekt lönenivå i förhållande till den allmänna arbetsmarknaden, ska man vid granskningen av denna fråga beakta de övriga allmänna målen med lönepolitiken och de enskilda ämbetsverkens mål.

Finansministeriets och huvudavtalsorganisationernas statistikarbetsgrupp ger akt på statens lö- nemässiga ställning i synnerhet med hjälp av statens eget verktyg för löneanalys (VPL) och den information som det producerar. Med detta verktyg kan varje ämbetsverk också utvärdera sin egen lönepolitik. Med tanke på användningen av verktyget och förtroendet för det är det viktigt för ämbetsverken att man gemensamt hanterar resultaten av analysverktyget enligt samma principer och metoder som vid ämbetsverkets statistiksamarbete i allmänhet. Som ett led i statistiksamarbetet granskas också lönekartläggningar som avses i jämställdhetslagen.

När det gäller att upprätthålla och utveckla lönesystemet ska man regelbundet följa hur systemet fungerar. Vid denna uppföljning ska man fästa vikt vid förändringar i personalstrukturen och sträva efter att separat ge akt på förändringar utifrån de bakomliggande orsakerna (bl.a. ändringar i bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, omorganiseringar och personalomsättning). Vid uppföljningen ska man ge akt på hur systemet fungerar internt men även göra externa jämförelser.

För såväl den interna som den externa uppföljningen är det viktigt att man kommer överens om vissa lönebegrepp och lönedelar och klassificeringar som utgör en bas för systematisk statistikföring av informationen.

Användbara lönebegrepp och lönedelar när man gör upp statistik är till exempel:

- inkomst för den ordinarie arbetstiden
- totallön
- uppgiftsrelaterad lön
- individuell lönedel
- resultatpremie

Viktiga statistiska faktorer är medellönerna inom respektive lönebegrepp, och vid behov även deras spridning. Det är vid sidan av den genomsnittliga utvecklingen enligt hela avtalet nyttigt att granska löneutvecklingen t.ex. enligt kravnivå, kön och utbildningsnivå och enligt yrkes- eller uppgiftsgrupp. Beroende på organisationens storlek kan det också vara motiverat med granskningar per enhet.

Inom lönestatistiken ska bara de heltidsanställda som fått full lön för hela månaden tas med. Vid behov förs det separat statistik över deltidsanställda. När statistik för olika år jämförs ska man försäkra sig om att statistiken för de olika åren har räknats ut enligt samma avgränsningar och att jämförelsetalen är från samma tidpunkt.

Det går att följa hur den individuella bedömningen fungerar genom att granska beloppet av den individuella lönedelen i genomsnitt och hur den har utvecklats enligt olika klassificeringar, t.ex. enligt kravnivå, kön eller enhet. Man kan också följa användningen av den individuella lönedelen genom att granska hur de anställda fördelas i klasser enligt lönedelens storlek.

Vid uppbyggandet av lönesystem, väsentliga förändringar i lönesystemens strukturer och förhandlingar om lokalt förverkligade potter behövs statistikbaserad informationskontroll och kalkylering som möjliggör en uppskattning av allokeringen och effekterna av de alternativ som är föremål för förhandlingarna. Denna kravnivå för informationskontrollen är i allmänhet lika hög som tidigare i samband med förhandlingarna om ibruktagnings- och förändringsavtal för dåvarande lönesystem.

När ett lönesystem byggs upp definierar organisationen i regel sin egen lönemässiga ställning på den statliga eller allmänna arbetsmarknaden och eventuella målsättningar för ändring av denna ställning. Genom att ge akt på de externa löneförhållandena kan man kontinuerligt få information om förändringar i organisationens lönemässiga ställning och ta reda på om det t.ex. finns några skillnader i dessa inom olika personal- eller uppgiftsgrupper eller på olika kravnivåer. En egen utmaning inom dessa jämförelser utgör behovet att inkludera också andra anställningsvillkor än lönen.

Som externt jämförelsematerial kan man använda bl.a. finansministeriets löneanalysuppgifter, de allmänna finländska lönestatistiska publikationer som finns att tillgå, olika jämförande löneundersökningar och internationell lönestatistik. Vid externa jämförelser är det alltid mycket viktigt att försäkra sig om att uppgifterna är jämförbara.

Arbetsgivaren på lokalnivå ska tillstålla förhandlingsparterna på lokalnivå den statistikinformation och övriga information som gäller lönesystemets struktur och lönefaktorer.

För att man ska kunna säkerställa att hela lönesystemet och dess olika delar fungerar är det nyttigt att vid sidan av uppgifter som gäller lönen också regelbundet samla in respons som gäller de anställdas, chefernas och ledningens erfarenheter av lönesystemet, dess funktionsduglighet och de utvärderingar som ingår i det. Finansministeriet har i samarbete med huvudavtalsorganisationerna utvecklat en enkät som underlättar insamlandet av respons. Denna personalundersökning administreras och dess innehåll utvecklas av Servicecentret för statens ekonomi - och personalförvaltning Palkeet. Enkäten har genomförts med verktyget VMBaro, som ämbetsverken har fri tillgång till. En beskrivning av innehållet i VMBaro och anvisningar finns på finska på Internet under adressen <http://baro.vm.fi/>.

För att lönesystemet ska fungera väl, uppmuntra och inge förtroende är det allmänt taget viktigt att personalen är förtrogen med lönesystemets grunder och att chefen ger arbetstagaren tillräckligt med information om de principer för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad som ligger till grund för lönen och om motiveringarna till resultatet av den bedömning som gäller den individuella lönedelen.

Finansministeriets och huvudavtalsorganisationernas statistikarbetsgrupp utarbetar varje år och för varje förhandlingsrunda ett gemensamt informationsunderlag för förhandlings- och avtalsverksamheten. Statistikarbetsgruppen följer statistiskt hur avtalen fullgörs. I dessa sammanhang lägger man även vikt vid användningen av statistik och vid statistiska problem i anknytning till den. Informationsunderlaget, statistikrapporten och uppföljningsinformationen kan vid behov användas inom lokal förhandlingsverksamhet för att allmänna statistiska frågor ska kunna beaktas. Dessutom har finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna tillsammans utarbetat en lönestatistikguide, Palkkatilasto-opas, som finns på finska på finansministeriets webbsidor, <http://www.vm.fi/>.

För att statistiksamarbetet ska fungera vid ett ämbetsverk måste arbetsgivar- och personalföreträdarna ha statistisk kompetens. Vid behov bör kompetensen stödjas genom lämplig statistikutbildning.

4 Statistiskt material och krav på datasekretess

För att statistikproduktionen ska vara effektiv och fungerande är det ändamålsenligt att det ämbetsverk som agerar arbetsgivare producerar den nödvändiga informationen. Ämbetsverkets statistikinformation ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas ut till dem som deltar i det lokala statistiksamarbetet två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

Datasekretess ska beaktas och statistiketiska principer iakttas både vid statistiksamarbetet samt när uppgifter lämnas ut. Enligt dessa principer ska det inte vara möjligt att identifiera

personer utifrån statistisk information. Lönestatistiska uppgifter för grupper som består av färre än sex personer ska inte offentliggöras utan särskild orsak.

De sekretessbelagda myndighetshandlingar som avses i 24 § i lagen av den 21 maj 1999 om offentlighet i myndigheternas verksamhet omfattas inte av statistiksamarbetet, liksom inte heller sådan statistik som har producerats för någondera partens bruk som sekretessbelagd information enligt de allmänna avtalsvillkoren om produktion av statistik.

Bestämmelser om utlämnande av uppgifter och om förutsättningarna för utlämnandet ingår bl.a. i matrikellagen (1010/1989), lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), dataskyddslagen (1050/2018), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och statistiklagen (208/2004) samt i bestämmelserna om förtroendemans- naverksamhet i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. I allmänna frågor om offentlighet för statligt anställdas löner iakttas finansministeriets anvisningar VM 46/01/2006 av den 14 december 2006.

Detaljerad information som erhållits för särskilda behov får användas endast för utveckling av lönesystemet som tjänsteuppdrag, och förhandlarna får inte lämna ut denna konfidentiella statistikinformation till andra. Om utomstående personer, t.ex. tjänstemän anställda i huvudsyssla vid organisationerna och konsulter, deltar i förhandlingarna vid ett ämbetsverk, ska de förbinda sig att inte lämna ut konfidentiell information som de fått från ämbetsverket till andra.

2 TJÄNSTEMÄNNENS RÄTTSLIGA STÄLLNING

1 Statstjänstemannalag 19.8.1994/750

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1994/19940750>

2 Statstjänstemannaförordning 14.11.1994/971

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1994/19940971>

3 REGLERING AV VILLKOREN I TJÄNSTEFÖRHÅLLET

1 Lag om statens tjänstekollektivavtal 6.11.1970/664

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1970/19700664>

2 Förordning om statens tjänstekollektivavtal 23.12.1987/1203

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1987/19871203>

3 Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal, 21.12.1993

Finansministeriet samt, representerande tjänstemännen vid statens ämbetsverk och inrättningar, de centrala personalorganisationerna FOSU rf, Fackförbundet Pro rf och JHL rf har ingått följande huvudavtal om förhandlingsproceduren för tjänstekollektivavtalsärenden.

§ 1 Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i fråga om statliga ämbetsverk och inrättningar.

§ 2 Förhandlingsprocedur

mom. 1

Begäran om förhandling som gäller ingående, ändring eller förnyande av tjänstekollektivavtal skall göras skriftligen och samtidigt skall i huvuddrag de ärenden anföras om vilka förhandlingar skall föras.

mom. 2

Förhandlingarna skall inledas utan dröjsmål och inom två veckor efter det begäran om förhandling har blivit framställd. Förhandlingsparterna sammankallas av den statliga förhandlingsmyndigheten eller förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet.

mom. 3

Över förhandlingarna skall vid behov föras protokoll, som justeras på det sätt som förhandlingsparterna har kommit överens om.

§ 3 Lokalt avtal

mom. 1

Den statliga förhandlingsmyndigheten kan berättiga förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet att ingå tjänstekollektivavtal, om så har överenskommit genom tjänstekollektivavtal som ingåtts mellan parterna i detta huvudavtal eller om så stadgas särskilt i lag.

mom. 2

Även i andra fall kan den statliga förhandlingsmyndigheten, efter att ha förhandlat med de organisationer som är parter i detta huvudavtal, berättiga förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet att träffa tjänstekollektivavtal, om inte ingåendet av lokala avtal särskilt har begränsats genom tjänstekollektivavtal som ingåtts mellan parterna i detta huvudavtal.

§ 4 Förhandlingar om tillämpningsanvisningar

Statens förhandlingsmyndighet eller förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet skall förhandla med personalorganisationerna innan den meddelar anvisningar om verkställigheten och tillämpningen av tjänstekollektivavtal.

§ 5 Förhandlingar om meningsskiljaktigheter beträffande tillämpningen av tjänstekollektivavtal

mom. 1

Uppstår meningsskiljaktighet mellan arbetsgivaren och tjänstemännen om ett tjänstekollektivavtals bestånd, giltighet, innebörd eller omfattning eller om den rätta tolkningen av en viss avtalspunkt, skall meningsskiljaktigheten om möjligt biläggas genom förhandlingar på följande sätt.

mom. 2

För det första skall den statliga myndigheten i fråga samt tjänstemannen eller förtroendemannen behandla ärendet genom direkt överläggning.

mom. 3

Kan tvisten inte biläggas genom direkt överläggning, kan lokala förhandlingar föras mellan en statlig myndighet som förordnats till uppdraget och respektive personalorganisation.

mom. 4

Nås inte en lösning i frågan genom lokala förhandlingar, kan centralförhandlingar föras därom mellan den statliga förhandlingsmyndigheten och en organisation som är part i detta avtal.

mom. 5

Av särskilda skäl kan frågan tas till behandling i centralförhandlingar utan att lokala förhandlingar behöver föras.

mom. 6

Förhandlingar som avses ovan förs inte om meningsskiljaktighet som gäller tjänstekollektivavtal som endast ingåtts av förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet. Parterna i lokala förhandlingar kan dock gemensamt avtala att ärendet bringas till behandling i centralförhandlingar.

§ 6 Procedurer och tidsfrister i tvisteförhandlingar

mom. 1

Lokala förhandlingar och centralförhandlingar skall uppgöras skriftligen, och föremålet för förhandlingarna skall individualiseras.

mom. 2

Yrkande på centralförhandlingar skall vid äventyr av talans förlust göras inom fyra månader efter att de lokala förhandlingarna har avslutats.

mom. 3

Lokala förhandlingar skall inledas inom två veckor och centralförhandlingar inom tre veckor efter att yrkande framställts, om inte något annat överenskoms.

mom. 4

Direkt överläggning samt lokala förhandlingar och centralförhandlingar skall slutföras utan dröjsmål. Förhandlingarna avslutas den dag då parterna gemensamt så konstaterar eller den dag då en av avtalsparterna skriftligen meddelar att förhandlingarna har avslutats.

mom. 5

Över lokala förhandlingar och centralförhandlingar skall föras protokoll, som utan dröjsmål justeras på det sätt som avtalsparterna har kommit överens om.

§ 7 Preskription

mom. 1

Har inte yrkande framställts eller talan gjorts anhängig i ärende, som gäller ekonomisk förmån av tjänsteförhållande, inom tre år från utgången av det kalenderår under vilket prestationen borde ha ägt rum, är rätten till förmånen förverkad. I ärende som faller under arbetsdomstolens behörighet är rätten till förmånen förverkad, om underhandling som avses i 5 § på däri avtalat sätt inte har yrkats inom ovan nämnda tid om tre år.

mom. 2

Anhängiggörande av talan vid arbetsdomstolen förutsätter att tvisteförhandlingar i ärendet har slutförts.

mom. 3

Talan vid arbetsdomstolen skall vid äventyr av talans förlust anhängiggöras inom fyra månader efter det att centralförhandlingsprotokollet, eller i det 5 § 6 mom. nämnda fallet där inga centralförhandlingar förs i ärendet, lokalförhandlingsprotokollet har justerats, dock senast sex månader efter det förhandlingarna har avslutats.

§ 8 Vissa bestämmelser som gäller stridsåtgärder

mom. 1

En underförening får inte vidta stridsåtgärder utan beslut vilket fattats av en organisation som är part i detta avtal och vilket grundar sig på reglerna för organisationen.

mom. 2

Till statens tjänstetvistsnämnd hänskjuten stridsåtgärd eller utvidgning av stridsåtgärd får i inget fall vidtas tidigare än två veckor från den ursprungliga meddelade tidpunkten för stridsåtgärdens begynnelse eller utvidgning.

4 BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSVILLKOR

1 Arbetsavtalslag 26.1.2001/55

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>

2 Lag om kollektivavtal 7.6.1946/436

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1946/19460436>

5 ANNAN LAGSTIFTNING

1 Lag om studieledighet 9.3.1979/273

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1979/19790273>

2 Förordning om studieledighet 7.12.1979/864

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1979/19790864>

3 Lag om rättegång i arbetsdomstolen 31.7.1974/646

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1974/19740646>

4 Lag om medling i arbetstvister 27.7.1962/420

Kolla den uppdaterade förordningen via den bifogade länken till Finlex

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1962/19620420>

6 REGISTER

Affärshemlighet	se sekretess
Alkohol	se missbruksproblem
Anmälan om bisyssla	Statstjänstemannalagen § 18, 18 b
	Statstjänstemannaförordningen § 18
Anmälningsförfarande	Statstjänstemannalagen § 6, 6 a
	Statstjänstemannaförordningen § 7 a
Anställningsförhållande	se arbetsavtalsförhållande och tjänsteförhållande
Anställningsvillkor för läkare	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, bilaga 6
Ansökan	Statstjänstemannaförordningen § 8
Arbetarskydd	Arbetsavtalslagen 2 kap. § 3
	Samarbetsavtalet för arbetarskyddet
Arbetarskyddschef	Samarbetsavtalet för arbetarskyddet § 6-7
Arbetarskyddsfullmäktig	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2 § 1
	Samarbetsavtalet för arbetarskyddet § 8-11
Arbete av uttryckningsnatur	Arbetsavtalslagen § 25
Arbete vid ämbetsverk	Arbetsavtalslagen § 1, 4
	Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk
Arbetsavtal	Arbetsavtalslagen 1 kap.
	Statens arbetsavtalsmallen
Arbetsavtalsförhållande	Arbetsavtalslagen 1 kap. § 1, 3
Arbetsavtalsförhållande för viss tid	Arbetsavtalslagen 1 kap. § 3
Arbetsavtalsförhållande på deltid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 1 och 6
Arbetsdomstolen	Lagen om arbetsdomstolen
Arbetsfred	Tjänste- och arbetskollektivavtalet för 2020-2022 § 15
	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 58
	Arbetsavtalslagen § 33
	Avtalet om ersättning för resekostnader § 23
	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 2, 8-9
	Samarbetsavtalet för arbetarskyddet § 4
	Förordningen om statens tjänstekollektivavtal § 10
	se arbetskonflikt
	Statstjänstemannalagen § 67
	Arbetsavtalslagen 6 kap. § 7
Arbetskollektivavtal	Lagen om kollektivavtal
Arbetskonflikt	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 8, 9 och 24
	Lag om medling i arbetstvister

Arbetsförmåga	Lagen om kollektivavtal § 8 se även arbetsfred se sjukledighet
Arbetsplats	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Arbetskift	Arbetstidsavtalet § 9
Arbetskiftsförteckning	Arbetstidslagen § 30-31
Arbetstid	Arbetstidsavtalet § 1-3
Arbetstidsbank	Arbetstidsavtalet § 7 och 7 a
Arbetstidsbokföring	Arbetstidslagen § 32
Arbetstidsersättning	Arbetstidsavtalet kap. 5 Arbetstidslagen § 20
Arbetstvist	Lagen om statens tjänstekollektivavtal 3kap. Lag om medling i arbetstvister
Avbrottsdag	Arbetstidsavtalet § 17
Avgångsålder	Statstjänstemannalagen § 35 Arbetsavtalslagen 6 kap. § 1 a
Avstängning från tjänste- utövning	Statstjänstemannalagen § 40 Statstjänstemannaförordningen § 39 och 43 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 53 Semesteravtalet § 5
Avtal om anställningsvillkoren	Statstjänstemannalagen § 44
Befolkningsskyddsutbildning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 38 Semesteravtalet § 5
Befrielse från arbetet	Statstjänstemannalagen § 23, 23 a Statstjänstemannaförordningen § 21-27 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet kap. 3
Behörighetsvillkor	Statstjänstemannalagen 3 kap.
Bemärkelsedag	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Beredskap	Arbetstidslagen 4 §
Beställarens ansvar	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 14
Bisyssla	Statstjänstemannalagen § 18 Statstjänstemannaförordningen § 18
Bisysslotillstånd	Statstjänstemannalagen § 18 Statstjänstemannaförordningen 18 §
Bostadsförmån	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 4 § 16 Arbetsavtalslagen 13 kap. § 5
Byte av dygn	Arbetstidsavtalet § 10
Byte av vecka	Arbetstidsavtalet § 10
Centralförhandling	Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal § 5-6 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 55
Daglig vilotid	Arbetstidsavtalet § 11 Arbetstidslagen § 27
Dagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9-12
Deltidsarbete	Arbetstidsavtalet § 1 och 8
Direkt överläggning	Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänste- kollektivavtal § 5 och 6

Diskriminering	se jämställdhet
Domare	Domstolslag 9-13 kap.
Droger	se missbruksproblem
Dygnsvila	Arbetsstidslagen § 25-26
Enkel timlön	Arbetsstidsavtalet § 26
Ersättning för flyttnings- kostnader	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 1
Ersättning för kvällsarbete	Arbetsstidsavtalet § 21
Ersättning för nattarbete	Arbetsstidsavtalet § 21
Ersättning för resekostnader	Avtalet om ersättning för resekostnader § 2 och 6-7
Ersättning för skiftarbete	Arbetsstidsavtalet § 21
Fackföreningsutbildning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 3
Faderskapsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 21-23
Familjemedlems dödsfall	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Familjemedlems insjuknande	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Flexitid	Arbetsstidsavtalet § 29
Flyttningspenning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 1 § 3
Full kvalifikationsmånad	Semesteravtalet § 2-4 Föreskrifterna och anvisningarna om semester 2.2 Semesterlagen 6 §
Fullt dagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9-11
Fältarbete	Arbetsstidsavtalet § 6 och 13
Färdkostnadsersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 2, 6 och 7
Föreningsfrihet	se organisationsfrihet
Förflyttningskyldighet	se ersättning för flyttningskostnader
Förhandling om tillämpningsanvisningar	Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal § 4
Förhandling på central nivå	Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal § 5 och 6 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 55
Förhandlingsmyndighet	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 3
Förhandlingsprocedur	Huvudavtalet Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 55
Förläggning av arbetstiden	Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk § 4
Förläggningssort	se ersättning för flyttningskostnader
Försvarskurs	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 38 Semesteravtalet § 5
Förtroendeman	Underteckningsprotokollet till justeringsprotokollet § 14 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 4-6 och 12, 17, 19-22 Statstjänstemannalagen 66 § Statstjänstemannaförordningen 43 § Arbetsavtalslagen 7 kap. § 10, 13 kap. § 3 och 4
Föräldraledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 21-23
Föräldraledighet för en adoptivförälder	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 21-23
Gottgörelse	Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar § 43 Jämställdhetslagen § 11-12

Graviditetsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 22-23
Grupplivförsäkring	Avtalet om förmån som motsvarar grupplivförsäkring
Helgaftonstillägg	Arbetstidsavtalet § 24
Heltidsarbete	Arbetstidsavtalet § 4
Huvudavtal	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 3
	Huvudavtalet
Huvudförtroendeman	se förtroendeman
Hälsöfrämjande åtgärder	se arbetsförmåga
Hävning	se hävning av arbetsavtalsförhållande och hävning av tjänsteförhållande
Hävning av arbetsavtalsförhållande	Arbetsavtalslagen 9 kap.
Hävning av tjänsteförhållande	Statstjänstemannalagen § 33-34
	Statstjänstemannaförordningen § 43
	Statstjänstemannalagen § 66
Hörande	Arbetsavtalslagen 9 kap. § 2
	Statstjänstemannaförordningen § 43
Idrottstävling	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 40
Indragning av tjänst	Statstjänstemannalagen § 4
	Statstjänstemannaförordningen § 2-3
Inrikesdagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9-11
Inrättande av tjänst	Statstjänstemannalagen § 4
	Statstjänstemannaförordningen § 2-6
Jämställdhet	Statstjänstemannalagen § 11
	Arbetsavtalslagen 2 kap. § 2
	Jämställdhetslagen § 7
Kilometerersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 6
Kollektivavtal	Lagen om kollektivavtal
Konflikträtt	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 2, 8
Konkurrensförbud	se konkurrerande arbetsavtal
Konkurrerande arbetsavtal	Arbetsavtalslagen 3 kap. § 3, 5
Krishantering	Semesteravtalet § 5, 24
Kursdagpenning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 17
Kvalifikationsmånad	Semesteravtalet § 2
	Föreskrifterna och anvisningarna om semester 2.2
Kvalifikationsår	Semesteravtalet § 2
	Semesterlagen § 4
Könskvot	Jämställdhetslagen § 4 a
Ledigförklaring av tjänst	Statstjänstemannalagen 3 kap.
	Statstjänstemannaförordningen § 7 a
Ledighet för vård av anhörig	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 32 b
Ledighet per vecka	Arbetstidsavtalet § 12 och 31
	Arbetstidslagen § 27 och 28
Lockout	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 8
Logiersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 15
Lokala förhandlingar	Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal § 5, 6
	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 55

Lokalt avtal	Tjänste- och arbetskollektivavtalet för 2020-2022 § 10 Arbetstidsavtalet § 32 Avtalet om ersättning för resekostnader § 22 Huvudavtalet § 3 se även preciserande tjänstekollektivavtal
Läkares anställningsvillkor	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, bilaga 6
Läkarintyg	Semesteravtalet § 12 Statstjänstemannalagen § 23 a
Lön	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 2-6 Arbetstidsavtalet § 26
Lön för frånvarotid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 7
Lön för restid (arbetstagare)	Avtalet om ersättning för resekostnader § 18
Lön för sjukdomstid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 9-11, 13-14, 16-18
Lön för uppsägningstiden	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 52-53
Lön för väntedag	Arbetsavtalslagen 2 kap. § 14
Lön under rehabilitering	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 33
Lönebetalningsperiod	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 3
Lördagsersättning	Arbetstidsavtalet § 22
Medlemsavgift till fackförening	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 54
Mertidsarbete	Arbetstidsavtalet § 14 Arbetstidslagen § 16 och 17
Mertidersersättning	Arbetstidsavtalet § 13, 15, 17 och 18 Arbetstidslagen 17-18 §
Missbruksproblem	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 34
Moderskapsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 21-24 Statstjänstemannaförordningen § 23
Motorfordonsförare	Arbetstidslagen § 9, 26 och 31
Måltidersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 14
Nattarbete	Arbetstidslagen § 8-8 a
Nattrespepening	Avtalet om ersättning för resekostnader § 16
Naturaförmån	Arbetsavtalslagen 13 kap. § 5 Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 5
Nära anhörigs begravningsdag	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Nödarbete	Arbetstidslagen § 19
Olycksfall i arbetet	se lön för sjukdomstid
Omplacering	Samarbetsavtalet § 20
Omskolning	Samarbetsavtalet § 20
Ordinarie arbetstid	Arbetstidsavtalet § 4 Arbetstidslagen § 5, 7-8, 10-11
Ordinarie arbetstid per dygn	se ordinarie arbetstid
Ordinarie arbetstid per vecka	se ordinarie arbetstid
Organisationsfrihet	Statstjänstemannalagen § 12 Arbetsavtalslagen 13 kap. § 1-2
Partiell sjukledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 20
Partiell vårdledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 27-28
Partiellt dagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 9-12
Partnerskap	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet , bilaga 1, § 2

Passavgift	Avtalet om ersättning för resekostnader § 8
Periodarbete	Arbetsavtalet § 1 och 8
Permittering	Statstjänstemannalagen 8 kap. Statstjänstemannaförordningen § 43 Arbetsavtalslagen 5 kap. Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 4, § 14-16
Personalföreträdare	se arbetarskyddsfullmäktig och förtroendeman, underteckningsprotokollet för 2020-2022 bilaga 2
Personalorganisation	Huvudavtal om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal
Personalorganisationers möten	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 39
Personalutbildning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 37
Plikt	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 19-20 Lagen om kollektivavtal 9-10 §
Preciserande tjänstekollektivavtal	Lagen om statens tjänstekollektivavtal 3 § Förordningen om statens tjänstekollektivavtal § 5-7
Prövotid	Statstjänstemannalagen § 10 Arbetsavtalslagen 1 kap. § 4, 9 kap. § 2 och 4, 12 kap. § 2
Reglering av den ordinarie arbetstiden	Arbetsavtalet § 6
Repetitionsövning	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 38 se även semester
Resdagsersättning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 19
Resedygn	Avtalet om ersättning för resekostnader § 4
Reseförordnande	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Reseräkning	Avtalet om ersättning för resekostnader § 21
Rätt till semester	Semesteravtalet § 1
Rättelseyrkande	Statstjänstemannalagen § 52, 62
Sekretess	Statstjänstemannalagen § 17 Arbetsavtalslagen 3 kap. § 4
Semester	Semesteravtalet
Semesterdag	Semesteravtalet § 2
Semesterersättning	Semesteravtalet § 22-23
Semesterlön	Semesteravtalet § 16-21
Semesterpenning	Semesteravtalet § 24, tjänste- och arbetskollektivavtalet för 2020-2022 § 20
Semesterperiod	Semesteravtalet § 2, 8 Semesterlagen § 4
Semestertillägg	Semesteravtalet § 18
Semesterår	Semesteravtalet § 2
Sjukledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 8
Sjukledighetstillägg	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 12, 16
Skadestånd	Statstjänstemannalagen § 64 Arbetsavtalslagen 12 kap.
Skiftarbete	Arbetsavtalslagen § 6
Skyddsarbete	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 11
Sommartid	Arbetsavtalet § 3
Sparad ledighet	Semesteravtalet § 14

	Föreskrifterna och anvisningarna om semester 3.7
	Semesterlagen § 27
Statens tjänstetvistsnämnd	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 12-18
Statistiksamarbete	Avtalet om statistiksamarbete
	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 12
Strejk	se arbetskonflikt
Studieledighet	Lag om studieledighet Förordning om studieledighet
System med utjämningsledighet	se arbetstidsbank
Särskild graviditetsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 24
Särskild moderskapsledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 24
Söckenhelg	Arbetstidsavtalet § 5
Söndagsarbete	Arbetstidsavtalet § 18 och 23
	Arbetstidslagen 20 §
Söndagsersättning	Arbetstidsavtalet § 23
Tabeller över relativa arbetstimmar	se mertidersättning och övertidersättning
Tid som räknas in i arbetstiden	se arbetstid
Tillfällig vårdledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 29-30
Tillsynsskyldighet	Lagen om statens tjänstekollektivavtal § 10
Tillsättande av tjänst	Statstjänstemannalagen 3 kap.
	Statstjänstemannaförordningen § 7 a, 8-9, 16-17
Timlärare	se semesterersättning
Timlön	se lön
Tjänst	se indragning av tjänst, inrättande av tjänst, tillsättande av tjänst, ändring av tjänst och överföring av tjänst
Tjänst som specificeras i statsbudgeten	Statstjänstemannalagen § 4
Tjänsteansökan	se ansökan och ledigförklaring av tjänst
	Jämställdhetsrekommendationen 3.2
Tjänstearrangemang	se indragning av tjänst, inrättande av tjänst, ändring av tjänst och överföring av tjänst
	Statstjänstemannaförordningen § 5
Tjänstebenämning	Statstjänstemannalagen § 1
Tjänsteförhållande	Statstjänstemannalagen § 9
Tjänsteförhållande för viss tid	Statstjänstemannaförordningen § 20
Tjänsteförhållande på deltid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 1, 6
Tjänsteförslag	Statstjänstemannalagen 3 kap.
Tjänstekollektivavtal	Lagen om statens tjänstekollektivavtal 2 kap.
Tjänsteman	Statstjänstemannalagen § 1
Tjänsteplikt	Statstjänstemannalagen 4 kap.
Tjänsteresa	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Tjänsteställe	Avtalet om ersättning för resekostnader § 3
Tjänstetid	Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk § 1
Tjänsteutnämning	se utnämning
Tjänstgöringsdag	Semesteravtalet § 5
Tjänstgöringstid	se egentlig semester och uppsägning
Tjänstledighet	Statstjänstemannalagen § 23, 23 a
	Statstjänstemannaförordningen § 21-27
	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet kap. 3

Tystnadsplikt	se sekretess
Underleveranser	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 14
Uppsägning	Statstjänstemannalagen 7 kap. Statstjänstemannaförordningen § 28-32, 34 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 4, § 1-13 Arbetsavtalslagen 6 och 7 kap.
Uppsägningsgrund	se uppsägning
Uppsägningstid	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 51 Statstjänstemannalagen § 30
Utbildning	se fackföreningsutbildning och omskolning
Utbytesledighet	Underteckningsprotokollet till justeringsprotokollet § 19
Uthyrningsarbete	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 2, § 14
Utjämningsperiod	se arbetstidsbank
Utjämningsschema för arbetstiden	Arbetstidslagen 7 kap. § 29
Utnämning	Statstjänstemannalagen 3 kap. Statstjänstemannaförordningen § 9
Utnämningsbrev	Statstjänstemannaförordningen § 16
Utrikesdagtraktamente	Avtalet om ersättning för resekostnader § 12
Utryckningsbetonat arbete	Arbetstidsavtalet § 25
Utryckningspenning	Arbetstidsavtalet § 25
Utvecklingssamtal	Underteckningsprotokoll för 2020-2022 § 2
Varning	Statstjänstemannalagen § 24 Statstjänstemannaförordningen § 39
Veckoarbete	Arbetsavtalslagen 7 kap. § 2 Arbetstidsavtalet § 1, 4, 6, 9 Arbetstidslagen § 5
Vigseldag	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 36
Våld	se lön för sjukdomstid
Vård av sjukt barn	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 31, 36 se även tillfällig vårdledighet
Vårdledighet	Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet § 26
Värnplikt	se tjänstledighet
Yrkeshemlighet	se sekretess
Yrkessjukdom	se lön för sjukdomstid
Återkrav	Statstjänstemannalagen § 60-61 Arbetsavtalslagen 2 kap. § 17
Ändring av tjänst	Statstjänstemannalagen § 4 Statstjänstemannaförordningen § 2-4
Ändring av tjänstebenämning	Statstjänstemannaförordningen § 2-4
Öppettid	Förordningen om öppethållandet av statens ämbetsverk
Överföring av semester	Semesteravtalet § 12-13
Överföring av semester- rättighet	Semesteravtalet § 25
Överföring av tjänst	Statstjänstemannalagen § 5, 5 a, 5 b, 20-21 Statstjänstemannaförordningen § 2-3 Allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet bilaga 1 § 1

Övertidsarbete	Arbetstidsavtalet § 14, 30-31 Arbetstidslagen § 16-18
Övertidsarbete per dygn	se övertidsersättning
Övertidsarbete per vecka	se övertidsersättning
Övertidsersättning	Arbetstidsavtalet § 13, 16-17 Arbetstidslagen § 20-23



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

FINANSMINISTERIET

Snellmansgatan 1 A
PB 28, 00023 STATSRÅDET
Telefon 0295 160 01
finansministeriet.fi

ISSN 1459-3394 (tryckt)
ISBN 978-952-367-212-3 (tryckt)
ISSN 1797-9714 (pdf)
ISBN 978-952-367-216-1 (pdf)

Juni 2022