

VES 282051

TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KÄYTTÖNOTTAMISESTA VALTION TALOUS- JA HENKILÖSTÖHALLINNON PALVELUKESKUKSESSA (PALKEET)

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus

03. 03. 2011
Dnro 266/01 00 01/11

Sopimus on tehty 3.3.2011 Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) sekä Julkisan koulutettujen JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Paradia ry:n välillä

1 § Sopimuksen tavoite

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus. Tavoitteena on lisäksi ylläpitää Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (jäljempänä Palkeet) kilpailukykyä työnantajana, kannustaa henkilöstöä parantamaan suoritustaan sekä tukea henkilöstön kehittymistä ja asiantuntijuutta. Tavoitteena on myös kehittää esimiestyötä ja johtajuutta.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Palkeiden vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteeseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen nimitettyihin virkamiehiin, joiden virkasuhde yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestää yli kuusi kuukautta. Virkasuhdetta ei katsota keskeytyneeksi, mikäli keskeytyminen on kestänyt enintään 31 päivää.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin. Sopimusta ei sovelleta myöskään harjoittelehtävissä oleviin tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat:

1. tehtävään liittyvä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö,
2. tehtävään liittyvä ohjaus- ja päätöksentekoympäristö ja
3. tehtävän rooli ja vastuu.

Työsuorituksen arviointitekijät ovat :

1. aikaansaavuus ja työn laatu (painoarvo 30 %)
2. ammattitaito (painoarvo 25 %)
3. vuorovaikutus, yhteistyö- ja viestintätaidot (painoarvo 20 %)
4. kehittämisote (painoarvo 15 %)
5. joustavuus (painoarvo 10 %)

Nämä arvioinnit perustuvat Palkeiden palkkausjärjestelmässä noudatettavaan vaatavuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan virkamiehen ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos virkamiehen tehtävät muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös virkamies itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu virkamiehen tehtäväkuvaukseen.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Uudelle, vasta Palkeiden palvelukseen tulleelle henkilölle maksetaan henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella 15 % vaativuustason mukaisesta peruspalkasta.

Tehtävien vaativuustason noustessa henkilökohtaisen työsuorituksen viimeisintä kokonaisprosenttimäärää lasketaan yhdellä tasolla. Tässä yhteydessä on kuitenkin varmistettava kokonaispalkan pysyminen vähintään ennallaan ennen vaativuustason korotusta olleeseen kokonaispalkkaan verrattuna.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritusason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään ennallaan.

Edellä 1-3 momenteissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. mom.) tai vaativuustason nousemisesta (2. mom.) tai mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista (3. mom.).

Jos virkamies on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanos sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan virkamiehen pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos virkamies on ollut huomattavan osan 3 ja 4 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytystä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanos kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 9.

Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä yleisemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.4.2010 lukien. Käyttöönottoajankohdasta alkaen palkat muutetaan tämän järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien tämän järjestelmän perusteella oikeus 8 §:ssä tarkoitetun käyttöönottoajankohdan mukaisen vanhan palkkansa lisäksi määrään, joka vastaa 10,6 % henkilön täysimääräisen uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkkauksen ja hänen 8 §:ssä tarkoitetun käyttöönottoajankohdan mukaisen vanhan palkkansa erotuksesta.

Vuoden 2010 virastoerän ennestään sitomaton osa eli 0,17 % on käytetty 2 momentin mukaisten palkantarkistusten 1.4.2010 rahoitukseen.

Uuden järjestelmän mukaisen täysimääräinen palkan toteutus tapahtuu käyttöönottoajankohdan jälkeen vaiheittain siirtymäkausimenettelyä käyttäen keskustason sopimuksen 5 §:n 5 momentissa tarkoitettuihin tavoin kattaen siirtymävaiheiden rahoittaminen myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Tulevat keskustason sopimuksiin perustuvat paikallisesti toteutettavat erät yhteensä 1,43 %:n määrään saakka käytetään uuden palkkausjärjestelmän mukaisten palkkausten täysimääräisiksi korottamiseen, kutakin erää toteutettaessa yhtä suurin prosentuaalisiin korotuksin laskettuna kullekin silloin maksetun palkan ja uuden palkkausjärjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka Palkeiden uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on toistaiseksi Palkeiden virkaan nimitettynä.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistettua vanhaa palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee. Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhaa palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen taikka määräajaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhaa palkan turvaamiseen 1-3 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 1-3 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen viran, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakanneen viraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä olleella henkilöllä, joka siirtyi organisaatiomuutoksessa perustettuun virastoon ja joka sen jälkeen on keskeytyksettä ollut viimeksi mainitun viraston palveluksessa, säilyttää oikeutensa aikaisemman virastokohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten, kuin siitä oli sovittu kyseisen viraston palkkausjärjestelmää koskeneessa virka- ja työehtosopimuksessa.

Jos henkilö itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaatavuustaso on alhaisempi kuin hänen vakinaisessa virkasuhteessaan käyttöönottoajankohtana, henkilö ei ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuun palkkatason turvaamiseen.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Virkamiehellä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritusasteille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatavuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuilla edellytyksillä oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointiryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan maksutta.

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävän vaativuuden tai henkilökohtaisen suorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta Palkeiden palkkausjärjestelmän seuranta- ja arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 10 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Jos työnantaja tekee aloitteen virkamiehen tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai virkamies itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi Palkeiden palkkausjärjestelmän seuranta- ja arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista. Edellä tässä momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa määrääjäksi annetut tai vakinaisen virkamiehen määräaikaisessa virkasuhteessa hoitamat tehtävät päättyvät taikka joissa alkaa uusi virkasuhde tahi joissa tehtävien muuttamisen perusteena ovat sellaiset syyt, jotka oikeuttaisivat virkamiehen irtisanomiseen, tai muut merkittävät virkamiehen omasta toiminnasta johtuvat syyt.

Henkilökohtaisen suorituksen arviointia koskeva asia käsitellään virkamiehen tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

11 § Seuranta ja kehittäminen

Palkeissa on sopimusosapuolten yhteinen seuranta- ja arviointiryhmä, joka seuraa ja varmistaa yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja mahdollisuuksia.

Seuranta- ja arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 10 §:n 2 ja 3 momentissa sovituihin tapauksissa.

31.3.2012 saakka noudatetaan seuranta- ja arviointiryhmän tehtävien osalta vuoden 2003 mallisopimuksen mukaisia määräyksiä, ja 1.4.2012 alkaen keskustason sopimuksen 11 §:n mukaisia määräyksiä.

12 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

13 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 29.2.2012 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

14 § Allekirjoitukset

Joensuussa 3 päivänä maaliskuuta 2011


Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus


Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry


Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry


Palkansaajajärjestö Pardia ry