

320151 01

110-191

Virkaehtosopimus 15.1.2010, johon sisältyvät tarkentavalla virkaehtosopimuksella 13.10.2010 tehdyt muutokset pykäliin 3, 8 ja 10 sekä tarkentavalla virkaehtosopimuksella 14.6.2011 tehdyt muutokset pykälään 10.

Virkaehtosopimus valtiovarainministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkan-
saajajärjestö Pardia ry:n välillä työ- ja elinkeinoministeriön palkkausjärjestelmästä.

1 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan työ- ja elinkeinoministeriön (jäljempänä ministeriö) toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin jäljempänä kerrotuin poikkeuksin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määrääjäksi 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 eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

2 § Palkkaustekijät (YK:02031, YK:02627)

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon (päävaativuustasot, perustasot ja lisäjaottelutasot) 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. tuloksellisuus/aikaansaavuus,
2. ammatinhallinta/osaaminen ja
3. yhteistoiminta/vuorovaikutus sekä esimiehillä 4. esimiestoiminta ja johtamistaito.

Arvioinnit perustuvat noudatettaviin vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

3 § 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. Jäljempänä 9 §:ssä sanotuissa tapauksissa tehtäväkohtaisen palkanosan vahvistaa työnantaja esimiesten ja tarvittavat arviointi- ja seurantaryhmän ehdotukset saatuaan.

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.

4 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Virkamiehen tullessa uutena ministeriön palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä.

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

Edellä 1-3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. mom.) tai vaativuustason nousemisesta (2. mom.) taikka 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 myönnettyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa 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 viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

5 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään päävaativuustasolle 5. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä yleisemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

6 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä tammikuuta 2010.

Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat tämän järjestelmän mukaisiksi.

Ministeriön vuosien 2008 ja 2009 paikallisesti toteutettavat erät, yhteensä 2,46 %, on käytetty tämän sopimuksen käyttöönoton rahoitukseen kokonaisuudessaan.

Kullekin 1.1.2010 ministeriön palveluksessa olevalle virkamiehelle, mukaan lukien virkavapaana olevat virkamiehet, maksetaan euromääräinen kertaerä, joka lasketaan 2,50 %:n mukaisesti hänelle ministeriön tai ministeriöiden palvelussuhteesta ajalta 1.1.–31.12.2009 maksettujen kuukausipalkkausten sekä vuoden 2009 lomarahana yhteismäärästä.

7 § Palkkatason turvaaminen (YK: 02641)

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa virkamiehen osalta, joka palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on toistaiseksi työ- ja elinkeinoministeriön virkaan nimitettyä.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että virkamiehen euromääräinen kuukausipalkka käyttöönottoajankohtana (vanha palkka) on suurempi kuin tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes virkamiehen tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan. Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaista tehtävistä.

Virkamiehellä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan virkamiehen vaativuus- ja suoritustason muutosten johdosta samassa suhteessa kuin virkamiehen tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Virkamiehen vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 30.6.2011 saakka.

Lisäksi virkamiehellä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen taikka määräaikaaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan 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 virkamies on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettyä, palkkatason mukaiseksi.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi 31.12.2007 kauppa- ja teollisuusministeriön, työministeriön ja sisäasiainministeriön palveluksella olleilla virkamiehillä, jotka silloin siirtyivät työ- ja elinkeinoministeriöön ja sen jälkeen ovat keskeytyksettä olleet sen palveluksessa, on oikeus aikaisemman ministe-

riökohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisen ministeriön palkkausjärjestelmää koskevassa virkaehtosopimuksessa.

8 § 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.

Ministeriön sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä, on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille sekä tilastotiedot virkamiesten kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa virkamiesten tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että virkamies on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Arviointi- ja seurantaryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään virkamiehen tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta ministeriön palkkausjärjestelmän arviointi- ja seurantaryhmässä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen 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 koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

10 § Seuranta ja kehittäminen

Työ- ja elinkeinoministeriössä on työnantajan ja palkansaajaosapuolen yhteinen palkkausjärjestelmän arviointi- ja seurantaryhmä, joka seuraa ja varmistaa 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.

Arviointi- ja seurantaryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 9 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Jos ministeriö työnantajana kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointi- ja seurantaryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteleminen tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuustason alenemistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettui tavoin.

Lisäksi arviointi- ja seurantaryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ministeriössä ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

11 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, 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.

12 § Voimassaolo

Tämän virkaehtosopimuksen ja siihen liittyvän allekirjoittamispöytäkirjan oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi tehty työ- ja elinkeinoministeriössä, sen työnantaja- ja palkansaaja-osapuolten kesken.

Tämä sopimus on voimassa [29.2.2012] saakka.

Helsingissä 15.1.2010

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO R.Y.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL R.Y.

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA R.Y.

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

Vaativuustaso	Perus- ja lisäjaottelutasot	Tehtäväkohtainen palkanosa (euroa kuukaudelta)
1	1.0	1 710
	1.1	1 815
	1.2	1 867
2	2.0	1 919
	2.1	1 997
	2.2	2 037
3	3.0	2 076
	3.1	2 200
	3.2	2 263
4	4.0	2 325
	4.1	2 525
	4.2	2 626
5	5.0	2 726
	5.1	2 963
	5.2	3 081
6	6.0	3 200
	6.1	3 434
	6.2	3 552
7	7.0	3 669
	7.1	3 946
	7.2	4 084
8	8.0	4 223
	8.1	4 570
	8.2	4 744
9	9.0	4 918
	9.1	5 421

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

LIITE 2

Muut kuin esimiehet			Esimiehet		
Suoritus- taso	Suoritus- pisteet	Henkilökohtainen palkanosa (prosenttia tehtäväkoh- taisesta palkanosasta)	Suoritus- taso	Suoritus- pisteet	Henkilökohtainen palkanosa (prosenttia tehtäväkoh- taisesta palkanosasta)
1	<2	0,00	1	<2	0,00
2	2	2,75	2	2	2,75
3	2,17	5,50	3	2,13	4,81
4	2,33	8,25	4	2,25	6,87
5	2,5	11,00	5	2,38	8,93
6	2,67	13,75	6	2,5	11,00
7	2,83	16,50	7	2,63	13,05
8	3	19,30	8	2,75	15,11
9	3,17	22,20	9	2,88	17,17
10	3,33	25,10	10	3	19,30
11	3,5	28,10	11	3,13	21,47
12	3,67	31,10	12	3,25	23,64
13	3,83	34,20	13	3,38	25,81
14	4	37,30	14	3,5	28,10
15	4,17	40,40	15	3,63	30,39
16	4,33	43,60	16	3,75	32,68
17	4,5	46,80	17	3,88	34,99
18	4,57	50,00	18	4	37,30
			19	4,13	39,67
			20	4,25	42,04
			21	4,38	44,42
			22	4,5	46,80
			23	4,63	50,00