

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoamisesta elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksissa. Sopimus on tehty 24 päivänä marraskuuta 2011 työ- ja elinkeinoministeriön, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyyn parantaminen. Palkkausjärjestelmä tukee naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (jäljempänä ELY-keskus) toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin ja työsopimussuhteiseen henkilöstöön, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

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 6 kuukautta ja vastaavanlaisessa työsopimussuhteessa olevaan henkilöstöön. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti. Henkilökohtaisen palkanosan suuruus on 5-45 % laskettuna vaativuustason mukaisesta palkkauksesta.

Vaativuuden arviointitekijät ovat

1. Tehtävän edellyttämä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö
2. Tehtävän ohjaus ja päätöksenteko, sekä
3. Tehtävän vastuu ja rooli

Työsuorituksen arviointitekijät ovat ja niiden painoarvot ovat:

1. Ammattitaito ja aikaansaavuus (45 %)
2. Yhteistyö ja vuorovaikutus (30 %)
3. Kehittämistö ja joustavuus (25 %)

Arvioinnit perustuvat noudatettaviin vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin, joista on sovittu allekirjoittamispöytäkirjassa.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. 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.

Jokaisella on oikeus vuosittaisten tulos- ja kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä. Tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä tarkastellaan henkilön tehtäviä, työssä suoriutumista ja tehtävien kehittymistä, selvitetään kehittämisen- ja koulutustarpeet ja laaditaan suunnitelma niiden toteuttamiseksi.

Esimies on velvollinen laatimaan jokaiselle henkilölle tehtäväkuvauksen. Tehtävien vaatvuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen, jonka asianomainen ja hänen esimiehensä käsittelevät yhdessä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa, tai myös muulloin, jos henkilön tehtäviä muutetaan olennaisesti.

Tehtävien vaatvuutta ja vaatvuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos virkamiehen tehtävät muuttuvat olennaisesti. Arvioinnissa huomioidaan tehtävien vähittäisen, useamman arviointijakson aikana tapahtuneen muuttumisen vaikutus vaatvuustasoon. Aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Esimies tekee ehdotuksen vaatvuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan nämä ehdotukset ja tämän sopimuksen mukaisissa tapauksissa arviointiryhmän kannan saatuaan.

ELY-keskuksilla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaatvuusarviointit ja määrittelee niihin kantansa, kuitenkin 1.2.2013 alkaen vain tapauksissa, joissa ELY-keskuksessa ei ole jo vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatvuusarviointia. Arviointiryhmän on käsiteltävä sille saapunut tapaus kolmen kuukauden kuluessa.

Vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan viraston suorittaman arvioinnin jälkeen muutosta seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekee aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaa vaatvuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaatvuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittelemisessä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaatvuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaatvuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetuin tavoin. Erikseen on noudatettava, mitä on määrätty valtioneuvoston 23.3.2006 tekemässä tai myöhemmässä periaatepäätöksessä henkilöstön aseman järjestämisestä valtionhallinnon organisaatiomuutostilanteissa.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Kysymyksessä on näihin seikkoihin ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan tämän sopimuksen mukaisia työsuorituksen arviointitekijöitä. Arviointi suhteutetaan muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euro-määränä kuin aiemmin.

Mikäli vuotuisessa tulos- ja kehityskeskustelussa todetaan henkilön henkilökohtaisen työsuoritustason alentuneen, keskustelussa määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään ennallaan.

Edellä 1-4 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. ja 2. mom.) tai vaativuustason nousemisesta (3. mom.) taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista (4. mom.). Tästä alkaen henkilökohtainen palkanosa määräytyy jälkimmäisen arvioinnin mukaan.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen tulos- ja 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 palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan virkamiehen pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 4 ja 5 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 6 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytystä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli henkilökohtainen työsuoritus 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.

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

7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja sen vaiheittainen toteutus

1. Tässä sopimuksessa on sovittu otettavaksi käyttöön ELY:n vpj-palkkausjärjestelmä. Ratkaisun kokonaiskustannusvaikutus on 7,40 %. Ratkaisu toteutetaan seuraavasti.

2. Ratkaisusta sovitaan tällä sopimuksella toteutettavaksi ja sen kustannuksesta katettavaksi 4,00 %:n osuus. Tämä kate sisältää 0,43 %:n suuruisen vuoden 2010 virastoerän, 0,70 %:n suuruisen vuoden 2011 virastoerän, 1,00 %:n suuruisen vuoden 2012 palkkausjärjestelmän kehittämiserän sekä 1,00 %:n suuruiset sopimuskauden 2012 - 2014 erät. Loput 0,81 %-yksikköä katetaan myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla, siihen täten sidottavilla erillä siten, että tarkistusvaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

3. Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.2.2011. Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

a) sanotun ajankohdan mukaiseen 8 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai ELY:jen väliaikaisen palkkausjärjestelmän nojalla sen jälkeen korotettuun palkkaansa, sekä lisäksi

b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 12,9 % hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

4. Helmikuun 1 päivästä 2012 lukien palkkoja tarkistetaan kullekin määrällä, joka lasketaan kaikkien osalta samalla prosentilla kunkin silloin maksetun palkan ja hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa jäljellä olevasta erotuksesta. Tarkistusprosentti lasketaan siten, että tarkistusten kustannusvaikutus on 1,51 %.

5. Huhtikuun 1 päivästä 2013 lukien palkkoja tarkistetaan kullekin määrällä, joka lasketaan kaikkien osalta samalla prosentilla kunkin silloin maksetun palkan ja hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa jäljellä olevasta erotuksesta. Tarkistusprosentti lasketaan siten, että tarkistusten kustannusvaikutus on 0,50 %.

6. Palkkauksia tarkistetaan sitten myöhemmistä ajankohdista 0,81 %-yksikön määräisillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten kuin 1 momentin lopussa on sanottu.

7. Tammikuun 1 päivänä 2012 palveluksessa olevalle ELY-keskusten henkilöstölle maksetaan heidän tammikuussa 2012 maksetusta kuukausipalkastaan laskettu 0,45 %:n suuruinen kertaerä.

8. Kun 1 momentissa sanottu määrä 4,00 % tulee 6 momentin mukaiseksi toteutetuksi, tehdään tilanteen välitarkastelu ja sen perusteella neuvotellaan kokonaisratkaisun jatkototeutuksesta sopimuksen osapuolten kesken. Neuvottelut voidaan aloittaa heti kun tiedetään, milloin ja miten 6 momentissa tarkoitettu vaihe toteutuu. Neuvottelut saatetaan päätökseen viimeistään yhtä kuukautta ennen sen paikallisen erän toteuttamisajankohtaa, joka on sovittavissa 6 momentissa tarkoitettujen erän määrän tultua toteutetuksi. Neuvottelujen käymisen määräaika voidaan virasto-osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kuukaudella.

9. Edellisessä momentissa tarkoitetuissa neuvotteluissa voidaan sopia toteutuksen jatkamisesta 7,40 %:n kustannustasoon saakka henkilökohtaisen palkanosan täysimääräisen vaiheittaisen käyttöönottamisen kautta ja rahoittaen tämä jäljellä oleva 3,40 %:n kustannusvaikutus myöhemmistä ajankohdista paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että tarkistusvaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa. Tässä tapauksessa henkilökohtainen palkanosa otetaan täysimääräisenä käyttöön ja siirtymäkausi päättyy siitä ajankohdasta, josta kokonaiserämäärä 7,40 % tulee täysimääräisesti toteutetuksi.

10. Näissä neuvotteluissa voidaan jatkototeutuksena sopia 9 momentissa sanotun asemesta muustakin palkkausjärjestelmän kehittämisen periaatteiden mukaisesta vpj:n kehittämiskorotuksesta.

11. Sovittaessa jatkototeutuksesta 9 tai 10 momentin mukaisesti voidaan sopia yhtä suuren korotusvaran käyttämisestä kuin henkilökohtaisen palkanosan täysimääräinen toteutus silloin laskettuna maksaisi. Tällöin eria käytetään siihen kuitenkin 3,4 %:n määrä, olipa sanottu korotusvara suurempi tai pienempi.

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohdana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa ollessa ko. ELY-keskuksen palvelussuhteessa.

Tämän pykälän 3 – 5 momenttien soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Momenteja sovelletaan vastaavasti myös, jos henkilön palkka ELY-keskusten väliaikaista palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen perusteella on 1.2. - 31.8.2011 välisenä aikana noussut korkeammaksi kuin uuden järjestelmän mukainen palkka, jolloin tämä korkeampi palkka on korotuksesta alkaen vanha palkka. Momenteja sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee. Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen tämän pykälän 3 momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan (31.7.2012 saakka) tai marraskuussa 2011 tehdyn keskustason sopimuksen allekirjoittamispyötykirjan 13 §:n 8 momentissa tarkoitetun 24 kuukauden määräajan päättymistä 31.12.2011 ollut välillä alempi, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikojen kuluessa. Soveltaminen ei myöskään 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 vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta vpj-järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

Oikeus vanhaan palkkaan jatkuu 18 kuukauden jälkeen, muiden edellä sovittujen edellytysten ja perusteiden mukaisesti. Myös tapauksissa, joissa vaativuustaso on alentunut, mutta 4 momentissa sanotuin tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määräajoissa, oikeus vanhaan palkkaan säilyy vastaavasti. Muissa kuin 1 – 4 momentissa erikseen mainituissa tapauksissa oikeus tämän pykälän soveltamiseen lakkaa vaativuustason alentuessa.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräajaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1 - 4 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 1 - 4 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, 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 silloin 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- tai työehtosopimuksessa.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä 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.

Sopimosapuolilla 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 vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan 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 tarkoitettu edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä.

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

Arviointiryhmän on käsiteltävä sille saapunut erimielisyystapaus kolmen kuukauden kuluessa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelyssä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta soveltuvien osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

11 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat vuosittain ja varmistavat 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.

12 § Työrauhavelvoite

Virkaehtosopimusjärjestelmä

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.

Työehtosopimusjärjestelmä

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

14 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 31.3.2014 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 vuosille 2012–2014 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen käyttöönottamisessa jokaisen henkilön tehtävien vaatavuustaso ja henkilökohtainen suoritustaso vahvistetaan sellaisina kuin ne sisältyvät ratkaisun perusteena olleeseen laskentaineistoon, seuraavalla täsmennyksellä

ELY-keskuksissa noin 10 prosenttia suoritusosista on laskentaa varten keskiarvolla asetettuja. Näiden tapausten osalta suoritusarvioinnit tehdään 31.1.2012 mennessä. Siitä johtuva mahdollinen kustannusvaikutus lasketaan sekä otetaan huomioon ja rahoitetaan vekseliä korottamalla. Tämä tapahtuu virasto-osapuolten kesken pöytäkirjamenettelyssä.

Helsingissä 24 päivänä marraskuuta 2011

Työ- ja elinkeinoministeriö



Erkki Virtanen
Kansliapäällikkö



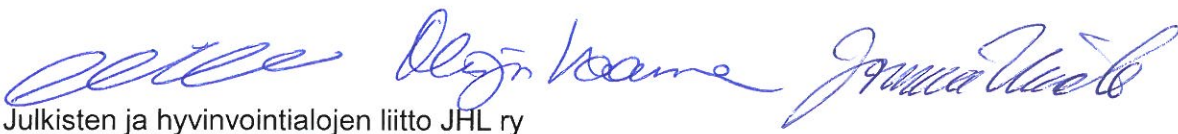
Mikko Salmenoja
Henkilöstö- ja hallintojohtaja



Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry



Palkansaajajärjestö Pardia ry



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (euroa kuukaudessa)
1	1 756,83
2	1 853,68
3	1 960,56
4	2 088,47
5	2 216,37
6	2 336,05
7	2 466,70
8	2 662,20
9	2 872,33
10a	3 091,59
10b	3 271,57
11	3 515,50
12	3 805,11
13	4 119,38
14	4 478,42
15	4 851,17
16	5 282,38

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA		
Suoritustaso	Suorituspisteet	Henkilökohtainen palkanosa (prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
1	0,00 - 7,49	5,00 %
2	7,50 - 14,99	8,25 %
3	15,00 - 21,99	11,50 %
4	22,00 - 28,99	14,50 %
5	29,00 - 34,99	17,50 %
6	35,00 - 40,99	20,00 %
7	41,00 - 46,99	22,50 %
8	47,00 - 52,99	25,00 %
9	53,00 - 58,99	27,50 %
10	59,00 - 64,99	30,00 %
11	65,00 - 70,99	32,50 %
12	71,00 - 76,99	35,00 %
13	77,00 - 82,99	37,50 %
14	83,00 - 88,99	40,00 %
15	89,00 - 94,99	42,50 %
16	95,00 - 100,00	45,00 %