

Maistraattien palkkausjärjestelmää koskeva tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin 9. päivänä toukokuuta 2012 Itä-Suomen aluehallintoviraston, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä

1 § Sopimuksen lähtökohta

Tavoitteena on oikeudenmukainen ja kannustava palkkausjärjestelmä, jossa toteutuu maistraattien sisäisten ja niiden välisten palkkasuhteiden oikeudenmukaisuus. Palkkausjärjestelmä tukee maistraattien henkilöstön osaamista, kehittymistä sekä entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista. Lisäksi palkkausjärjestelmä tukee tuloksellisuuden, esimiestyön ja johtamisen kehittymistä sekä naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista. Palkkausjärjestelmä parantaa maistraattien kilpailukykyä työnantajana.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä virkaehtosopimusta sovelletaan maistraattien virkamiesten palkkaukseen.

Tätä sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, enintään kuuden kuukauden määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettyihin virkamiehiin, harjoittelijoihin eikä palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy.

Sellaisille määräaikaisille virkamiehille, jotka eivät 2 momentissa sanotun aikarajan johdosta muutoin kuulu sopimuksen soveltamisalaan, työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

3 § Palkkausperusteet

Virkamiehen palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 7 §:ssä mainituissa tapauksissa takuupalkasta. Lisäksi suoritetaan allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä mainittuja lisiä ja palkkioita.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Liitteessä 1 ovat tehtävien vaativuuden tasokuvaukset, jotka on laadittu seuraavien vaativuustekijöiden perusteella:

- asiantuntemus
- vastuu
- itsenäisyys
- yhteistyötaidot

- koulutus
- työkokemus

Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kullakin vaativuustasolla ilmenee liitteenä 2 olevasta palkkataulukosta.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja maistraateissa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Esimies tarkastelee maistraatin virkamiehen tehtäväkuvausta ja arvioi tehtävien vaativuustason vuosittain virkamiehen kanssa käymäsään tulos- ja kehityskeskustelussa ja aina virkamiehen tehtävien muuttuessa oleellisesti joko toistaiseksi tai määräaikaisesti. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella vaativuustasosta ehdotuksen maistraatin päällikölle. Tehtävien muuttuessa suoritetaan uusi arviointi viipymättä. Arvioinnissa huomioidaan tehtävien vähittäisen, useamman arviointijakson aikana tapahtuneen muuttumisen vaikutus vaativuustasoon. Aloitteen tehtävien vaativuuden uudelleen arvioimiseksi voi tehdä myös asianomainen virkamies tai häntä edustava luottamusmies.

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 työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi 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 arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittely ryhmässä 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 vaativuus-tason 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 tarkoitettu tavoin.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy virkamiehen henkilökohtaisen suoritustason mukaisesti. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 45 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä kullakin suoritustasolla ilmenee liitteestä 3.

Henkilökohtaisen suorituksen arviointikriteerit alakohtineen, joista kukin arvioidaan pistearvosanoin 1 – 5, ovat seuraavat:

- Ammatinhallinta
 - Ammattitaito ja asiantuntemus
 - Ongelmanratkaisutaito
 - Monipuolisuus tai erityisosaaminen
- Tuloksellisuus
 - Aikaansaavuus
 - Vastuuntunto ja luotettavuus

- Aloitteellisuus ja omatoimisuus
- Yhteistoimintakyky
 - Yhteistyökyky ja joustavuus
 - Palveluhenkisyys
- Kehitysmuutoskyky
- Johtamistaito (esimiehillä)
 - Henkilöstön johtaminen
 - Asioiden johtaminen

Henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin kohteena on virkamiehen suoriutuminen tehtävänsä vaatimuksista sekä tulos- ja kehityskeskusteluissa asetetuista tavoitteista.

Esimes arvioi henkilökohtaisen suorituksen vuosittain virkamiehen kanssa käymässään tulos- ja kehityskeskustelussa.

Mikäli todetaan, että virkamiehen henkilökohtainen suoritus ei yllä edellisessä arvioinnissa todetulle tasolle, henkilökohtaista palkanosaa ei välittömästi alenneta. Tulos- ja kehityskeskustelussa täsmennetään ne toimenpiteet, joihin ryhdytään suoritustason palauttamiseksi. Uusi arviointi suoritetaan aikaisintaan kolmen ja viimeistään kuuden kuukauden kuluttua. Tämän jälkeen henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvaa palkanosaa ryhdytään maksamaan viimeisimmän arvioinnin perusteella seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

Jos henkilö 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 arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkansa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 5 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 6 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritusaste ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkansa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritusaste alenemisen molemmissa edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

Maistraatin palvelukseen uutena tulevan virkamiehen ja henkilön, jonka tehtävät olennaisesti muuttuvat, henkilökohtainen palkansa määritellään alustavasti palvelussuhteen alkaessa tai muutoksen tapahtuessa vähintään kahden kuukauden ajaksi sen tiedon perusteella, joka on käytettävissä virkamiehen ammattitaidosta ja hänen kyvystään suoriutua tehtävistään. Henkilökohtainen suoritus arvioidaan tämän jälkeen kuuden kuukauden kuluttua.

Henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin vahvistaa maistraatin päällikkö.

6 § Palkkauksen maksaminen

Vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritusasteen muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kyseessä olevan kalenterivuoden maaliskuun alusta.

Tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muuttuessa muulloin kuin vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun perusteella palkkauksen tarkistus toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden alusta.

7 § Takuupalkka

Virkamiehellä, joka käyttöönottoajankohtana 1.10.2004 oli tämän sopimuksen piiriin kuuluva ja silloin maistraatin vakinaisessa virassa, on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen euromääräiseen takuupalkkaan.

Myös määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyllä virkamiehellä, joka käyttöönottoajankohtana 1.10.2004 oli tämän sopimuksen piiriin kuuluva, on oikeus tämän pykälän mukaiseen takuupalkkaan kyseisen määräaikaisen virkasuhteen päättymiseen saakka. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaatavuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Alle 30 päivän keskeytys ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkka vastaa kuukausipalkkaa, joka hänelle silloin olisi ollut maksettava vanhan järjestelmän mukaisesti. Jos vakinainen virkamies on käyttöönottoajankohtana ollut nimettynä määräaikaiseen korkeampipalkkaiseen virkasuhteeseen, takuupalkka määräytyy hänen vakinaisen virkansa käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa hoitamaan sitä.

Takuupalkkaoikeus säilyy sen ajan, jonka virkamies on käyttöönottoajankohdan jälkeen keskeytyksettä samaan tai toiseen maistraattiin vakinaisessa virkasuhteessa.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaatavuustaso ja henkilökohtainen suoritustaso arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Takuupalkka alenee, jos asianomainen virkamies itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaatavuustaso on alempi kuin hänellä oli käyttöönottoajankohtana.

8 § Keskijohdon työaikakorvausraja

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ovat ne virastotyötä tekevät virkamiehet, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 10. Ne virastotyötä tekevät virkamiehet, joiden vaatavuustaso on 11 tai enemmän ja jotka eivät ole johtavassa asemassa, ovat oikeutettuja sanotussa virka- ja työehtosopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuihin korvauksiin.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

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

Sopimusosapuolilla ja valtakunnallisilla pääluottamusmiehillä ja oman toimialueensa osalta alueellisilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille 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 eri pyyntöä ja maksutta.

10 § Toiminta erimielisyystapauksissa

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 5 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, voidaan se, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä sen mukaan kuin siitä on erikseen sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa.

11 § Sopimuksen seuranta

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä järjestelmän 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.

Sopimusosapuolilla on yhteinen arviointiryhmä jossa osapuolet ovat tasapuolisesti edustettuina. Ryhmän asettaa Itä-Suomen aluehallintoviraston työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkayksikkö.

Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 10 §:n 1 momentissa sovituisissa tapauksissa.

12 § 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.

13 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 31.3.2014 saakka. Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamissopimuksen irtisanomisella tulee tämä sopimus samalla irtisanotuksi.

Allekirjoitukset:

Itä-Suomen aluehallintovirasto

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry