

**Tarkentava virkaehtosopimus uuden
palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta
rikosseuraamusalalla.**

**Sopimus on tehty 26 päivänä syyskuuta
2005 Rikosseuraamusviraston,
Vankilavirkailijain Liitto VVL ry:n,
Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö
JUKO ry:n välillä.**

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön ja palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 14.12.2004 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Sopimuksella toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen, työkokemukseen ja pätevyYTEEN perustuva oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Ne kannustavat henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja tukevat henkilöstön kehittymistä sekä kehittävät ja parantavat esimiestyötä ja johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen vakinaisessa virkasuhteessa olevaan henkilöstöön. Sopimusta ei kuitenkaan sovelleta rangaistusten täytäntöönpanon hallinnosta annetun lain 2 §:n tarkoittamissa keskushallintotehtävissä rikosseuraamusvirastossa työskentelevään henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tämän sopimuksen mukaisesti ja muita sopimuksen palkkausperusteita noudatetaan soveltuvin osin.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön. Sopimusta ei myöskään sovelleta niihin sivutoimisiin virkamiehiin, joiden työaika on vähemmän kuin puolet vastaavan kokoaikaisen säännöllisestä työajasta. Sopimusta ei myöskään sovelleta C-palkkaustaulukkoon sijoitettuihin opettajatehtävissä toimiviin virkamiehiin.

<p><u>Tulkintaohje:</u> Sopimusteksti rajaa soveltamisen ulkopuolelle työ sopimussuhteisen henkilöstön. Heidän kanssaan on pääsääntöisesti uudistettu työ sopimukset palkkauksen osalta vastaamaan sopimuksen mukaisia menettelyjä. Sopimusteksti rajaa myös ulkopuolelle Rikosseuraamusvirastossa työskentelevän henkilöstön, joilla on oma sopimus. Organisaatioiden rakenteissa 1.10.2006 tapahtuneet muutokset eivät tältä osin vaikuta sopimuksen tulkintoihin.</p>
--

Sopimusta sovelletaan kaikilta osin määräaikaisiin virkasuhteisiin, jotka ovat kestoltaan enemmän kuin 6 kk. Mikäli kyseessä on lyhyiden määräaikaisten virkasuhteiden sijoittuminen peräkkäin siten, että esim. ensimmäinen on 3 kk ja seuraava 4 kk, sopimuksen täysimääräinen soveltaminen aloitetaan toisen määräajan (4 kk) alusta lukien. Kuuden kuukauden tai lyhyemmissä määräaikaisissa virkasuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräisen kokonaispalkan siten, että tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy sopimuksen mukaisesti ja tapauskohtaisen harkinnan perusteella noudatetaan muita palkkauksen määräytymisen perusteita. Määräajan pituudella on vaikutus palkkausperusteiden soveltamiseen siten, että määräajan lähentyessä 6 kk:n rajaa, sopimuksen täysimääräisen soveltamisen edellytykset ja vaatimukset lisääntyvät. Tältä osin nimittävällä viranomaisella on käytettävissään tarkoituksenmukaisuuteen perustuva harkintavalta.

Työnantajavirkamiehet eli käytännössä aluevankilan johtajat, johtava ylilääkäri ja vankilan johtajat ovat sopimuksen ulkopuolella. Heille työnantaja vahvistaa euromääräisen kokonaispalkan. Tämä sopimus ei koske opettajatehtävissä toimivia virkamiehiä, jotka aiemmin olivat sijoitettuina nk. c-palkkataulukoon.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä kokemusosasta. Takuupalkasta sovitaan 10 §:ssä.

Tämän sopimuksen mukaan palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta palkanosasta eli tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta eli henkilökohtaisesta palkanosasta sekä kokemusosasta, joka rinnastuu monien jäljempänä esitettyjen tulkintojen ja käytäntöjen osalta käytöstä poistuneeseen ikälisäjärjestelmään.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat: tehtävän luonne, tehtävän edellyttämä vuorovaikutus, tehtävän edellyttämä vastuu, tehtävässä esiintyvät työolosuhteet ja ihmissuhdekuormitus. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja Vankeinhoito- ja Kriminaalihuoltolaitoksessa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Niiden vartijan tehtävissä toimivien virkamiesten, jotka eivät ole suorittaneet Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta annetun asetuksen 13 §:ssä määriteltyä vankeinhoidon perustutkintoa, tehtävän vaativuus on vaativuustasolla 3.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Sopimusallalla on työnantaja – ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja –tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaatavuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 9 §:ssä vaiheiden 2 – 5 tarkistusten ajankohdista sovitua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaatavuustason yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaatavuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaatavuustaso säilyy ennallaan. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaatavuutta arvioidessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräyksen kestoaikana.

Kun virkamies hoitaa työnantajan aloitteesta yhtäjaksoisesti vähintään yhden kuukauden pituisen ajan omaa tehtäväänsä vaativampaa tehtävää, määräytyy hänen palkkauksensa vaativamman tehtävän mukaisesti. Kun hän palaa hoitamaan omaa tehtäväänsä, määräytyy hänen palkkauksensa sen mukaisesti. Edellä mainittu yhden kuukauden jakso ei sisällä tavanomaisia vuosiloman sijaistuksia, eikä muuta vastavuoroisuuteen perustuvaa tai tehtävänkuvauksessa mainittua sijaistamista.

Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on sopimuksen liitteenä. Taulukko päivitetään esim. yleiskorotusten tullessa voimaan. Ajantasainen taulukko löytyy Kontranetistä. Tehtävien vaatavuuden arvioinnin perusasiakirjana toimii tehtävänkuvauslomake, joka myös löytyy Kontranetistä.

Kaikkien niiden vartijan tehtävissä toimivien virkamiesten, jotka eivät ole suorittaneet vankeinhoidon perustutkintoa, tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy vaatavuustason 3 mukaan. Mainitun koulutuksen suorittanut virkamies toimiessaan mahdollisesti lyhyessäkin määräaikaisessa virkasuhteessa on oikeutettu vaatavuustason 5 tai 6 mukaiseen tehtäväkohtaiseen palkanosaan.

Tulos- ja kehityskeskustelun osana esimies ja työntekijä käyvät läpi työntekijän tehtävän sisällön, siinä mahdollisesti tapahtuneet muutokset, uudet tehtäväalueet ja poistuneet tehtäväalueet. Esimies arvioi, onko tehtävässä mahdollisesti tapahtuneilla muutoksilla vaikutusta tehtävän vaatavuuteen. Tehtävän sisällössä voi tapahtua muutoksia, ilman vaikutusta tehtävän vaatavuuteen. Mikäli muutokset saattavat vaikuttaa tehtävän vaatavuuteen, täyttää työntekijä työnkuvauslomakkeen, esimies vahvistaa sen allekirjoituksellaan. Kuvaus toimitetaan yksikön johtajalle kannanottoa varten ja edelleen aluevankilan johtajalle / kriminaalihuoltojohtajalle / johtavalle ylilääkärille lausuntoa varten, jonka jälkeen asiakirjat toimitetaan Vhl / Khl arviointiryhmän sihteerille. Arviointiryhmä esittää kannanottonsa tehtävän sisällössä tapahtuneiden muutosten vaikutuksesta tehtävän vaatavuuteen, jonka jälkeen työnantaja (pääjohtaja tai ylijohdaja) vahvistaa vaatavuusarvioinnin.

Siirtymäkauden aikana (vuodet 2005 – 2009) edellä kuvatut muutokset palkkauksessa toteutetaan kesäkuun alusta lukien. Siirtymäkauden jälkeen muutokset toteutetaan maaliskuun alusta lukien. Muissa tapauksissa muutokset toteutetaan vahvistamista seuraavan kuukauden alusta lukien.

Työnantajalla tai työnantajan edustajalla on oikeus päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Työnantajan aloitteesta tehtävien vaatavuustaso ei voi alentua. Mikäli tehtävän sisällössä tapahtuu työnantajan aloitteesta muutoksia, jotka johtaisivat vaatavuustason alenemiseen, ei palkkausta alenneta. Työnantajan tulee selvittää mahdollisuudet järjestää työtehtävät siten, että tehtävien vaatavuustaso säilyy ennallaan. Mikäli siis tehtävän sisältö niukenee, tulee työnantajan selvittää onko tehtävän sisältöä mahdollisuus täydentää tai lisätä vastaavasti uusilla sisällöillä. Sama pätee määräaikaisiin virkamiehiin määräyksen kestoaikana.

Mikäli virkamies määrätään työnantajan aloitteesta hoitamaan omaa tehtävää vaativampaa tehtävää vähintään kuukauden ajan, tulee virkamääräys aina antaa kirjallisena ja etukäteen. Suullinen määräys ei koskaan voi toimia palkanmaksun perusteena, kuten ei myöskään jälkikäteen annettu virkamääräys. Mainittua virkamääräystä ei tule antaa tavanomaisten vuosilomien sijaisuuksien tai muun sopimusteksteissä kuvaillun sijaistamisen johdosta.

Tavanomaisena vuosiloman sijaisuutena ei pidetä sellaista työkokonaisuutta, joka pääosin muodostuu vaativamman tehtävän sijaisuuksien hoitamisesta ja on määrältään vähintään kuuden kuukauden yhteenlaskettu aika kalenterivuoden aikana. Näissäkin tapauksissa virkamääräys tulee antaa etukäteen ja samalla virkamääräyksen antajan tulee suorittaa tarkoituksenmukaisuusharkinta, onko kyseessä tilanne, jossa aidosti tarvitaan tehtäväkokonaisuus, jossa vähintään kuuden kuukauden ajan kalenterivuoden aikana hoidetaan vaativamman tehtävän sijaisuuksia. Kuuden kuukauden rajaa tulee pitää sitovana, eikä sitä arvioitaessa voida huomioida mahdollisesti toteutuvia, ennalta arvaamattomia, vaikkakin joissakin tapauksissa keskimäärin toteutuvia (esim. sairauslomat) sijaisuusjaksoja.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella prosentuaalisena osuutena hänen tehtäväkohtaisesta palkanosastaan, ollen enimmillään 36 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Työsuorituksen arviointitekijät ovat: tuloksellisuus- aikaansaavuus, yhteistyötaidot, osaaminen-ammattitaito, vastuuntunto. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Vankeinhoito- ja Kriminaalihuoltolaitoksessa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuorituksenarvioinnit ja – tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat, myös muissa, alla mainituissa tapauksissa.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Henkilön tullessa uutena kriminaalihuolto- tai vankeinhoitolaitoksen palvelukseen, maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoritustasoaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euromääräisenä kuin se oli vanhassa tehtävässä, kunnes suoritustaso muuttuneissa tehtävissä arvioidaan ensimmäisen kerran viimeistään kuuden kuukauden kuluttua tehtävän vaativuustason muutoksesta, jolloin suorituspalkka määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi

arviointi tehdään viivytyksettä kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Kohtien A) ja B) määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa henkilö on ollut arvioinnin kohteena olevalla ajalla sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla.

A) Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai edellä sanotulla vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pidempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 8 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A) – kohdassa tarkoitetulla sairauslomalla tai 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.

Vuotuisen kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 9 §:ssä vaiheiden 2–4 tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisen taulukko on sopimuksen liitteenä. Työsuorituksen arviointitekijät määritellään ” Työsuorituksen arviointi ” – käsikirjassa, johon sisältyy arviointiasteikon soveltamisohje.

Tulos- ja kehityskeskustelut käydään toistaiseksi tammi- helmikuussa joka vuosi. Keskustelun osana tarkastellaan henkilön työsuoritusta ja suoritustasoa. Suoritusarviointi koskee ainoastaan henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Mikäli henkilö on ollut arviointijaksosta osan sairauslomalla tai lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet tai enemmän arviointijakson ajasta, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen suoriutumistaan jne.

Suoritusarviointien laatimisessa ja vahvistamisessa noudatetaan seuraavaa työnjakoa: esimies laatii suoritusarvioinnin käytössä olevan käsikirjan perusteella niitä linjauksia ja soveltamisohjeita noudattaen, joista kulloinkin on sovittu. Yksikön johtaja vastaa yksikön esimiesten suoritusarviointien yhteensovittamisesta, tasavertaisuudesta, oikeudenmukaisuudesta jne. Aluevankilan johtaja / kriminaalihuoltojohtaja / johtava ylilääkäri vastaa oman toimialueensa yksiköiden suoritusarviointien yhteensovittamisesta, tasavertaisuudesta, oikeudenmukaisuudesta jne. Rikosseuraamusvirasto vastaa eri aluevankiloiden / Khl:n / VTHY:n keskinäisten suoritusarviointien yhteensovittamisesta, tasavertaisuudesta, oikeudenmukaisuudesta jne., kuten myös Vhl:n ja Khl:n välisistä vastaavista seikoista. Vankeinhoitolaitoksen pääjohtaja sekä Kriminaalihuoltolaitoksen ylivohtaja vahvistavat omien organisaatioidensa osalta henkilökohtaiset työsuorituksenarvioinnit ja – tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

Kun henkilö tulee uutena tämän sopimuksen vaikutuspiiriin, maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen aikaisempaa suoritustasoaan jne. Kun arvioidaan uutena tulevan henkilön suoritustasoa, hyödynnetään mm. haastattelussa saatuja tietoja, aikaisemman työkokemuksen tuomaa ammattitaitoa, koulutustaustaa jne. Mikäli aikaisempi työkokemus on uutta työtehtävää sivuavaa tai muutoin sille läheistä tai henkilö on aiemmin toiminut rikosseuraamusalan tehtävissä ja niistä voidaan päätellä hänen suoritustasonsa, voivat nämä seikat vaikuttaa alkutilanteen arvioituun suoritustasoon. Pääsääntöisesti on tarkoituksenmukaista määritellä suoritustaso nimitystilanteessa sellaiseksi, että todellisen arvioinnin laadinnan yhteydessä henkilökohtaisen palkanosan määrä on nouseva. Todellinen arviointi laaditaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai siitä hetkestä kun henkilö on aloittanut työskentelyä nyt puheena olevassa tai vastaavassa tehtävässä. Arvioinnin ajankohtaan voivat vaikuttaa mm. henkilön mahdollinen aiempi työkokemus rikosseuraamusalalta tai uutta tehtävää läheisesti sivuavalta toimialalta, jolloin arviointi voidaan laatia hieman ennen kuuden kuukauden täyttymistä. Kuuden kuukauden pääsääntöistä aikarajaa voidaan pitää sekä työnantajan että työntekijän etujen mukaisena. Aikaraja mahdollistaa työnantajan vahvan ja perusteellisen perehtymisen työntekijän suoriutumiseen ja vastaavasti antaa työntekijälle rauhallisen ja kiireettömän ajan taitojen sekä vahvuuksien osoittamiseen.

Kun henkilön tehtävien vaativuustaso muuttuu, maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euromääräisenä kuin se oli vanhassa tehtävässä. Oikeushallinnon palvelukeskus huolehtii laskennasta. Työntekijän palkkalaskelmassa muutos näkyy tehtäväkohtaisen palkanosan muutoksena suuremmaksi, henkilökohtaisen palkanosan säilymisenä samana euromääränä. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua vaativuustason muutoksesta. Edellisessä kappaleessa esitetyt aikarajan perustelut ja poikkeukset sen noudattamisessa pätevät myös tähän tilanteeseen. Kun suoritusarviointi laaditaan edellä kuvatussa tilanteessa, tulee palkan käyttäytyä siten, että se ei ainakaan oleellisesti laske verrattuna edelliseen esim. kuuden kuukauden jaksoon.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa suoritustason todetaan alentuneen, hyväksytään yhteisesti osana tulos- ja kehityskeskustelua myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Työsuorituksen parantamista tukevat toimet hyväksytään yhteisesti ja molemmat osapuolet sitoutuvat niiden noudattamiseen. Mikäli työntekijä ei osallistu tukitoimien suunnitteluun, ei se estä työnantajaa tällaisia toimenpiteitä esittämästä ja tarvittaessa yksipuolisesti niistä päättämästä. Työntekijän passiivisuus voitaneen tulkita myös hyväksynnäksi. Tällöin työnantaja voi ainoastaan tarjota tukitoimia ja pyrkiä edesauttamaan näiden suoritustason parantamista. Mikäli työntekijä on passiivinen, ei osallistu tukitoimien toteuttamiseen tai kieltäytyy jopa myötävaikuttamasta tukitoimien toteutumiseen, on suoritustason alentaminen perusteltua. Työnantajan tulee tehdä voitavansa myötävaikuttaakseen henkilön mahdollisuuksiin parantaa suoritustaan. Mikäli suoritustason todetaan edellä kuvatun jälkeen alentuneen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi. Käytännön maksatuksessa palkkausjärjestelmän käyttöönottohetken takuupalkka maksetaan kuitenkin aina vähimmäispalkkana. Järjestelmän mukainen palkka olisi mahdollisesti siis takuupalkkaa alhaisempi, jolloin maksatuksessa toteutetaan takuupalkan maksatus.

Mikäli henkilö on edellisessä kappaleessa mainittujen kahden arvioinnin välisestä ajasta sairaslomalla tai lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Jos arvioinnin mukaan suoritustaso ei ole parantanut, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa arviointia vastaavaksi eli tällöin palkka alenee. Jos suoritustason alenemisen voidaan tässä tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei tarkisteta.

Siirtymäkauden aikana (vuodet 2005 – 2009) edellä kuvatut muutokset palkkauksessa toteutetaan kesäkuun alusta lukien. Siirtymäkauden jälkeen muutokset toteutetaan maaliskuun alusta lukien. Muissa tapauksissa muutokset toteutetaan vahvistamista seuraavan kuukauden alusta lukien.

6 § Kokemusosa

Kokemusosaa maksetaan enintään 12 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta seuraavasti:

Kokemusosaan oikeuttavat palvelusvuodet	Kokemusosan osuus tehtäväkohtaisesta palkanosasta
5 vuotta	3 %
11 vuotta	7 %
15 vuotta	12 %

Kokemusosa myönnetään hakemuksesta.

Kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi luetaan sellainen kotimaisen tai ulkomaisen työnantajan palvelus vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tehtävien suorittamisessa.

Virkamiehelle, joka on rikosseuraamusalan palveluksessa sopimuksen käyttöönottoajankohtana, luetaan kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi käyttöönottoajankohtaan mennessä kertynyt ikälisiin oikeuttava palvelusaika.

Kokemusosan määräytymisessä noudatetaan samoja periaatteita kuin aikoinaan ikälisjärjestelmän yhteydessä. Ensimmäinen kokemusosa myönnetään hakemuksesta, myöhemmät kokemusosan kertymät myönnetään ilman hakemusta. Rekrytointitilanteessa tulkitaan sopimuskohtaa siten, että käytännössä kotimaisen tai ulkomaisen työnantajan palvelusta vastaavalla ammattialalla, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tehtävien hoitamisessa, luetaan hyödyksi enintään viisi vuotta aiemman käytännön mukaisesti. Esim. kunnan palvelu lasketaan täysimääräisesti hyödyksi, mutta yksityisen palvelu enintään 5 vuotta.

7 § Siirtymälisä

Virkamiehelle, joka käyttöönottoajankohtana oli tämän sopimuksen vaikutuspiirissä ja joka oli siihen saakka saanut kylmäalueenlisää paikkakunnilla, joissa mainittua lisää maksetaan pisteluvun 2 tai enemmän mukaan, maksetaan erillistä euromääräistä siirtymälisää. Lisä on 40 prosenttia kylmäalueenlisästä, jota hänelle oli käyttöönottoajankohtana maksettu.

Lisän euromäärä lasketaan ja vahvistetaan kullekin käyttöönottoajankohdan mukaisena. Lisä toteutetaan siirtymäkaudella osana virkaehtosopimuksen 9 §:ssä tarkoitettua asteittaista toteutumista siten, että uuden palkan määrää etenemää laskettaessa korotetaan tällä lisällä.. Jos virkamies siirtyy palvelemaan paikkakunnalle, jossa kylmäalueenlisän pisteluku on alhaisempi kuin hänen käyttöönottohetken virkapaikassaan, mutta vähintään 2 pistettä, siirtymälisä alenee vastaavasti. Lisä lakkaa, jos virkamies siirtyy palvelemaan paikkakunnalle, jossa ei olisi oikeutta kylmäalueenlisään pisteluvun 2 tai enemmän mukaan.

Siirtymälisä koskee niitä virkamiehiä, jotka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottohetkellä ovat olleet tämän sopimuksen vaikutuspiirissä ja ovat saaneet kylmäalueenlisää pisteluvun 2 tai enemmän mukaan. Pistet on lueteltu virka- ja työehtosopimuksen liitteessä. Siirtymälisä on käyttöönottoajankohdan kylmäalueenlisästä 40 prosenttia. Siirtymäkauden mukaista kulloistakin palkkaa korotetaan siirtymälisällä, joka maksetaan siis siirtymäkauden aikana täysimääräisenä. Jos virkamies siirtyy työskentelemään sellaiselle paikkakunnalle, jossa ei olisi oikeutta kylmäalueenlisään pisteluvun 2 tai enemmän mukaisesti, lakkaa siirtymälisän maksaminen. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottohetkellä siirtymälisää saivat Ylitorniossa ja Kuusamossa työskentelevät sopimukseen sidotut virkamiehet.

8 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 14. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

Valtion virka- ja työehtosopimus työajoista 13 §:n ensimmäinen momentti määrittelee ne korvaukset, joita eivät saa ne henkilöt joiden tehtävät ovat vaatavuustasolla 15 tai sitä ylemmänä. Noita lisää ovat: lisä – ja ylityö, lisätyökorvaus, ylityökorvaus, ilt- ja yötyökorvaus sekä vuorotyökorvaus, sunnuntaityökorvaus ja aattopäiväkorvaus.

Saman sopimuksen 18 §:ssä on kuvaus vaatavuustasolle 15 tai ylemmälle tasolle kuuluvien tehtävien oikeudesta työaikakorvauksiin niissä tapauksissa kun kyseessä ei ole johtava virkamies.

9 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.6.2005. Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muutetaan uuden järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat euromääräisiksi ja silloin lakkaavat palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen. Liitteessä 5 mainittujen lisien maksaminen ei kuitenkaan lakkaa.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan heti täysimääräisenä. Muutoin uuden järjestelmän palkat toteutetaan siirtymäkauden kuluessa vaiheittain, henkilökohtaisen palkanosan ja kokemusosan porrastuessa, seuraavasti.

Vaihe 1 (käyttöönottoajankohdasta lukien):

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

A) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan; sekä lisäksi

B) henkilökohtaisesta palkanosasta ja kokemusosasta määrään, joka vastaa 25,0 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja A) – kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

C) mikäli käyttöönottoajankohdan palkan ja täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkan erotus on enintään 20 euroa, maksetaan erotus täysimääräisenä käyttöönottoajankohdasta lukien.

Vaiheet 2 – 4

Palkkoja tarkistetaan vaiheittain alla olevan taulukon mukaisesti. Kullekin maksetaan sen hetkisen palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta taulukossa mainittu suhteellinen osuus.

1.6.2006	28,5 %
1.6.2007	47,0 %
1.6.2008	50,0 %

Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

Vaihe 5 (siirtymäkauden lopputarkistus):

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1 päivästä kesäkuuta 2009 lukien.

Vaiheissa 1 – 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason, henkilökohtaisen suoritustason ja kokemusosan perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai henkilön suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana taikka kokemusosaan oikeuttava palvelusaikaedellytys täyttyy, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Laskettaessa vaiheiden 1 – 4 sanottuja erotuksia vertailu tehdään niiden palkkojen välillä, joissa on otettu huomioon samasta ajankohdasta maksettavat yleiskorotukset ja yleiskorotusten luonteiset korotukset.

Siirtymäkauden aikana uutena tämän sopimuksen piiriin tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 6 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden ja kokemusosan yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä tämän sopimuksen piirissä vastaavissa tehtävissä, samoilla vaativuus- ja suoritustasoilla, samalla kokemusosan määrällä. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Vuoden 2005 liittoerä sekä muut käyttöönottoajankohdan jälkeen käyttöön tulevat palkantarkistuserät, kuten järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen kokonaisuudessaan sitä mukaa kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat virastotasolla toteutettaviksi, yhteensä 2,4 prosentin määrään saakka.

Vhl / Khl sopimuksen käyttöönottohetki on 1.6.2005. Tuosta ajankohdasta lukien palkat ovat muuttuneet euromääräisiksi ja silloin ovat lakanneet palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen. Sopimuksen liitteessä 5 on luettelo lisistä, joiden maksamista on kuitenkin sovittu jatkettavan.

Uuden palkkausjärjestelmän täysimittaiseen käyttämiseen siirtyminen tapahtuu vaiheittain neljän vuoden aikana (siirtymäkausi). Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan kaikille täysimääräisenä. Käyttöönottoajankohdasta lukien henkilöllä on oikeus sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan. Mikäli tehtäväkohtainen palkanosa on edellistä suurempi, on oikeus siihen heti.

Käyttöönottoajankohdasta lukien on oikeus saada edellä mainitun euromääräisen ja täysimääräisen uuden palkan välisestä erotuksesta 25 prosenttia. Mikäli tuo erotus on enintään 20 euroa, maksetaan se täysimääräisenä alusta lukien.

Toisessa vaiheessa, 1.6.2006 alkaen, maksetaan sen hetkisen palkan ja uuden täysimääräisen jäljellä olevasta erotuksesta 28,5 prosenttia.

Kolmannessa vaiheessa, 1.6.2007 alkaen, maksetaan sen hetkisen palkan ja uuden täysimääräisen jäljellä olevasta erotuksesta 47,0 prosenttia.

Neljännessä vaiheessa, 1.6.2008 alkaen, maksetaan sen hetkisen palkan ja uuden täysimääräisen jäljellä olevasta erotuksesta 50 prosenttia.

Palkkaus maksetaan täysimääräisenä 1.6.2009 lukien.

Siirtymäkauden vaiheiden laskennassa tulee huomioida, että ensin huomioidaan samasta ajankohdasta lukien maksettavat yleiskorotukset tai sen luonteiset korotukset ja sen jälkeen suoritetaan siirtymäkauden kulloisenkin vaiheen erotuslaskelma.

Vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustasojen ja henkilökohtaisen suoritus tasojen muutoksista johtuvat palkkauksen muutokset toteutetaan samoista siirtymäkauden vaiheista alkaen. Siirtymäkauden aikana muutokset siis tulevat maksuun kesäkuun alusta lukien.

Kun tehtävän vaativuudessa tai henkilökohtaisessa palkanosassa tapahtuu muutos tai kokemusosaan oikeuttava palvelusaikaedellytys täytyy, korotetaan palkkaa samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu. Käytännössä Oikeushallinnon palvelukeskus suorittaa laskutoimituksen vakiintuneen käytännön mukaisesti.

Henkilön tullessa uutena tämän sopimuksen vaikutuspiiriin siirtymäkauden aikana, maksetaan hänelle tehtäväkohtainen palkansa ja lisäksi muiden palkanosien sellainen määrä, että yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä muissa vastaavissa tehtävissä tämän sopimuksen piirissä. Edellä oleva edellyttää, että jokaiselle uutena sopimuksen vaikutuspiiriin tulevalle työntekijälle määritellään palkanmaksun teknistä toteuttamista varten nk. keinotekoinen vertailupalkka. Määrittely toteutetaan siten, että siirtymäkauden säännösten toteuttamiseksi laskettava erotus on määrältään noin 5 – 10 prosenttia palkkausjärjestelmän mukaisesta täysimääräisestä palkasta. Sen jälkeen palkkausta tarkistetaan siirtymäkauden säännösten mukaisesti.

Vuoden 2005 liittoerä ja sen jälkeen käyttöön tulevat järjestelyvara- ja tasa-arvoerät jne., käytetään tämän sopimuksen toteuttamiseen kokonaisuudessaan sitä mukaa kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat virastotasolla käytettäväksi. Kun yhteismäärä täyttää 2,4 prosentin määrän, loppuu mainittujen erien käyttö sopimuksen rahoitukseen.

10 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana tämän sopimuksen piirissä vakinaisessa virkasuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä tämän sopimuksen piirissä vakinaisessa virkasuhteessa. Lyhyt, enintään 30 päivän tai yhden kokonaisen kalenterikuukauden keskeytys vakinaisessa virkasuhteessa ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista virkasuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa virkasuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen virkasuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Jos virkamies tulisi 1.6.2005 – 31.5.2006 oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta lukien.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa virkasuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan tämän sopimuksen piirissä sellaisessa virkasuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen virkasuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua. Lyhyt, enintään 30 päivän tai yhden kokonaisen kalenterikuukauden keskeytys samankaltaisia tehtäviä koskevissa, toisiaan seuraavissa määräaikaisissa virkasuhteissa ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

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

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa virkasuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

Ne henkilöt, jotka ovat olleet vakinaisessa virkasuhteessa Vh:ssa tai Kh:ssa tämän sopimuksen tarkoittaman palkkausjärjestelmän käyttöönottohetkellä, ovat oikeutettuja euromääräiseen takuupalkkaan. Myös määräaikaisessa virkasuhteessa olevat ovat oikeutettuja takuupalkkaan määräajan ajalta. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä tämän sopimuksen piirissä vakinaisessa virkasuhteessa. Määräaikaisessa virkasuhteessa takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö keskeytyksettä jatkaa palvelustaan sopimuksen piirissä, sellaisessa virkasuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä olivat käyttöönottoajankohtana. Vakinaisessa tai määräaikaisessa virkasuhteessa lyhyt, enintään 30 päivän tai yhden kalenterikuukauden keskeytys ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin palkkausjärjestelmän mukainen palkka.

Takuupalkan määrä on vanhan palkkausjärjestelmän mukainen kuukausipalkka pääsääntöisesti toukokuussa 2005. Jos henkilö on ollut käyttöönoton aikana omaa tehtävää korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa virkasuhteessa, on takuupalkka vakinaisen viran takuupalkka, kun henkilö palaa hoitamaan omaan virkaansa.

Yleiskorotukset korottavat takuupalkkaa. Korotusprosentilla korotetaan takuupalkan täyttä euromäärää. Yleiskorotus tehdään järjestelmän mukaiseen palkkaan, jos lopputulos on henkilön kannalta edullisempi.

Takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin muidenkin kohdalla.

11 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta 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 9 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasolle sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

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

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

Jokaiselle henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto oman palkkansa määräytymisen perusteista. Nimikirjalain mukaan palkat ovat muutoinkin julkisia. Sen sijaan henkilökohtainen suoritusarviointi on salassa pidettävä tieto. Säädöksiä tulkitaan siten, että julkisia ovat tehtäväkohtainen palkanosa, kokemusosa ja henkilökohtaisen palkanosa prosenttiosuus sekä euromäärä. Myös palkkaustekijöiden yhteenlaskettu summa eli kokonaispalkka on julkinen. Suoritusarvioinnin pisteet ja pisteiden yhteismäärä ovat salassa pidettäviä tietoja.

Sopimuksessa on lueteltu ne luokittelutavat, joiden mukaan lajiteltuina pääluottamusmiehillä ja luottamusmiehillä oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta on oikeus saada tilastotiedot luottamuksellisesti vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja.

Luottamusmiehillä on lisäksi oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden palkkauksen osatekijöistä ja perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteiden saaminen edellyttää asianomaisen erityistä valtakirjaa.

Tilastoyhteistyön vuoksi tietoja annettaessa, kuten muulloinkin, on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tietojen luovuttaminen on maksutonta.

12 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden ja 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.

Vastaavasti kuin 4 §:n 5 momentissa ja 5 §:n 4 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskeva erimielisyys, saattaa ratkaistaviksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelyssä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta viraston työehtosopimuksessa sovittua.

Mikäli erimielisyys koskee tehtävän vaativuusarviointia, käsitellään asia henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta esimiehen tai yksikön johtajan kanssa. Mikäli jompikumpi osapuolista tekee aloitteen, käsitellään asia arviointiryhmässä. Vaativuusarviointia koskevan lopullisen ratkaisun tekee työnantaja eli Khl:n ylijohtaja tai Vhl:n pääjohtaja.

Mikäli erimielisyys koskee henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia, käsitellään asia henkilön ja hänen pyynnöstään hänen luottamusmiehensä vaatimuksesta henkilön esimiehen tai yksikön johtajan kanssa.

Henkilökohtaista työsuorituksen arvioinnin ja siitä seuraavan henkilökohtaisen palkanosan määrän vahvistaa työnantaja eli Khl:n ylijohtaja tai Vhl:n pääjohtaja.

Mikäli asiasta ei löydetä yksimielisyyttä, se voidaan muiden sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevien erimielisyyksien tapaan, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä.

13 § Seuranta ja kehittäminen

Palkkausjärjestelmän toimivuuden seuranta ja kehittämistä varten asetetaan seurantaryhmä. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia.

Sopimusosalalle on asetettu Vhl / Khl seurantaryhmä 16.11.2005. Ryhmässä on työnantajan edustajia sekä kaksi kunkin sopijaosapuolen edustajaa. Seurantaryhmän tehtävänä on palkkausjärjestelmän toimivuuden seuranta ja kehittäminen.

14 § Luottamusmiesten palkkaus

Luottamusmiesten palkkauksesta on sovittu liitteen 3 mukaisesti.

15 § 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, joista 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.

16 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2005 ja on voimassa 30.9.2007 saakka. Sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt. 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.

17 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu neljä samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 26 päivänä syyskuuta 2005

Rikosseuraamusvirasto

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Vankilavirkailijain Liitto VVL ry

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry