

Keskushallintoyksikön palkkausta säätelevä tarkentava virkaehtosopimus

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikössä (Rikosseuraamusvirastossa) koskeva tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin 26. päivänä syyskuuta 2005 Rikosseuraamusviraston ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Valtion ja erityispalvelujen liitto VAL ry:n sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

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

Sopimuksella toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyyteen 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 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Rikosseuraamuslaitoksesta annetun lain 4 §:n tarkoittamissa keskushallintotehtävissä keskushallintoyksikössä työskentelevää henkilöstöä.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, enintään kuusi kuukautta kestäviin määräaikaisiin virkasuhteisiin, harjoittelijoihin eikä työllisyysvaroin palkattavaan henkilöstöön.

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. (muut keskustason sopimuksen allekirjoitusptk:lla 24.11.2011)

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta on sovittu 8 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat: tehtävän luonne, vastuu ja ratkaisut, itsenäisyys, vuorovaikutus, ammatilliset tiedot ja kokemus, työympäristö sekä tehtävän vaikuttavuus. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja erillisessä allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun arviointijärjestelmään. Tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointiryhmän ehdotukset saatuaan. (muut 2010)

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies. Arviointi tehdään viimeistään yhden kuukauden kuluttua tehtävien muuttumisesta. Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta. (muut. 2010)

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. 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 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 tarkoitettuihin tavoin. (muut. 2011)

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 sijaisuuksia, eikä muuta vastavuoroisuuden perustuvaa tai tehtäväkuvauksessa mainittua sijaistamista.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy virkamiehen työsuorituksen perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat: tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito sekä vastuuntunto. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu erillisessä allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun arviointijärjestelmään. Henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arviointiksi. Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuorituksen arvioinnit 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 viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyytään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian 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 myönnettyllä 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 pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A)-kohdassa tarkoitettulla 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.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 7 §:ssä vaiheiden 2 – 4 tarkistusten ajankohdista sovitua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 9. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivänä huhtikuuta 2005. Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muutetaan euromääräisiksi ja silloin lakkaavat A-palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan heti täysimääräisenä. Muutoin uuden järjestelmän palkat toteutetaan siirtymäkauden kuluessa vaiheittain seuraavasti:

Vaihe 1:

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

a) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan

tehtäväkohtaiseen palkanosaan; sekä lisäksi

b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 24,9 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Vaiheet 2-4:

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2006 29,6 prosentilla, vuonna 2007 39,5 prosentilla, vuonna 2008 50,0 prosentilla kullekin silloin maksetun palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

Nämä vaiheiden 2-4 tarkistukset toteutetaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkanerien tarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.6. lukien. Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

Vaihe 5:

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1 päivästä lokakuuta 2008 lukien. Vaiheissa 1 – 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai henkilön suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Siirtymäkauden aikana uutena viraston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 6 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, samoilla vaativuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti. Keskustason sopimukseen perustuvat käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettavat virastokohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, 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.

8 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana viraston vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan, kuin virkamies on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan viraston vakinaisessa palvelussuhteessa.

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

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Jos virkamies tulisi 1.4.2005 – 31.3.2006 oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta lukien.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus on siten suurempi. Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuustaso ja henkilökohtainen suoritusosa arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

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.

Sopimusosapuolilla sekä 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 suoritusasolle 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 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 ilman erillistä pyyntöä ja maksutta. (muut. 2010)

10 § 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. 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. (muut. 2010)

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 5 §:ssä, 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.

11 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat 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. Tätä varten sopimusosalalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 10 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa. (muut. 2010)

12 § Luottamusmiesten palkkaus

Luottamusmiesten palkkauksesta on sovittu liitteen 3, 2 §:n mukaisesti.

13 § Työrauhavelvoite

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

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

14 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2005 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, mikäli 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.

15 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 26 päivänä syyskuuta 2005

Rikosseuraamusvirasto

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Valtion ja erityispalvelujen liitto VAL ry