

**Tarkentava virkaehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen opetushenkilöstön (ent. C-palkkaisten) osalta.**

**Sopimus on tehty 17 päivänä syyskuuta 2007 oikeusministeriön ja Julkisan 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 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 § Soveltamisala**

Sopimusta sovelletaan Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen vakinaisessa virkasuhteessa olevaan (entiseen C – palkkaiseen) opetushenkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissä 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 määräaikaissä virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euro-määräiset 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.

## **3 § Palkkaustekijät**

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta sovitaan 7 §:ssä.

#### **4 § Tehtäväkohtainen palkanosa**

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustasojen perusteella. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja opetushenkilöstön osalta noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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

Sopijaosapuolten kesken toteutetaan tehtävän arviointikäsitteily aina tarvittaessa jommankumman osapuolen aloitteesta. Keskustelun lopputuloksena on osapuolten kannanotto vaativuusarvioinnista.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarviointit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja edellä mainitun keskustelun kannanotot kuultuaan.

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 vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden helmikuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 6 §:ssä kuvattua maksatusaikataulua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuustaso säilyy ennallaan. Osapuolet määrittelevät edellä mainitussa keskustelutilaisuudessa tehtävien vaativuutta arvioidessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisten palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annettun nimityksen tai määräyksen kestoajana.

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 vastavuoroisuuteen perustuvaa tai tehtäväkuvauksessa mainittua sijaistamista.

#### **5 § Henkilökohtainen palkanosa**

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella prosentuaalisena osuutena hänen tehtäväkohtaisesta palkanosastaan, mikä on enintään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

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

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu oikeusministeriössä noudatettavaan yleiseen suorituksen 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 koulutuskeskuksen palvelukseen, maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyytään, 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 euro-määräisenä kuin se oli vanhassa tehtävässä, kunnes suoritustaso muuttuneissa tehtävissä arvioidaan ensimmäisen kerran viimeistään kuuden kuukauden kuluttua tehtävän vaativuustason muutoksesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa 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 9 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A) – kohdassa tarkoitella 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 helmikuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 6 §:ssä kuvattua maksatusaikataulua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

## **6 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi**

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.6.2007. Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muutetaan uuden järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Käyttöönottoajankohdasta lukien lakkaavat palkkausperusteita koskevien virkasopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muiden lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan heti täysimääräisenä. Muutoin uuden järjestelmän palkat toteutetaan siirtymäkauden kuluessa vaiheittain, henkilökohtaisen palkanosan 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 määrään, joka vastaa 27,6 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 – 3

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.

01.03.2008 36,3 % ·

01.03.2009 53,9 % ·

Nämä vaiheiden 2 – 3 tarkistukset toteutetaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.4. lukien. Sa-

moista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustasojen ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

Vaihe 4 (siirtymäkauden lopputarkistus):

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

Vaiheissa 1 – 3 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.

Laskettaessa vaiheiden 1 – 3 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 4 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä tämän sopimuksen piirissä vastavissa tehtävissä, samassa vaativuus- ja suoritustasolla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Maksamatta olevan osuus vuoden 2005 liittoerästä sekä muut mainitun ajankohdan jälkeen käyttöön tulleet tai 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.

Jos henkilö olisi vanhan palkkausjärjestelmän perusteella 1.12.2005 – 31.5.2007 välisenä aikana tullut oikeutetuksi määrävuosikorotukseen tai tohtorilisään, maksetaan hänelle kertaluonteinen lisä, joka vastaa määrävuosikorotuksen tai tohtorilisän määrää laskettuna sen ajankohdan, jolloin oikeus olisi siihen syntynyt ja 31.5.2007 väliseltä ajalta.

## **7 § 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 määrää-

kaisessa virkasuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen virkasuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Jos henkilö olisi 1.12.2005- 31.5.2007 välisenä aikana tullut oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, määrävuosikorotukseen tai tohtorin tutkintolisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä siitä ajankohdasta lukien, jona hän olisi vanhan järjestelmän mukaan tullut siihen oikeutetuksi, kuitenkin aikaisintaan 1.6.2007 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 vaativuustaso 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.

## **8 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö**

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

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 6 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuustaso ja suoritustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja vaativuustasoista 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.

## **9 § 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.

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 6 momentissa ja 5 §:n 5 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 soveltamisesta ja tulkintaa koskeva erimielisyydet, saattaa ratkaistaviksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelyssä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitua.

## **10 § Seuranta ja kehittäminen**

Palkkausjärjestelmän toimivuuden seuranta ja kehittämistä varten osapuolet kokoontuvat säännöllisesti keskustelemaan, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja – mahdollisuuksia.

## **11 § Luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna toimivan virkamiehen palkkauksen määräytyminen**

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun (jäljempänä luottamusmies) palkkauksesta noudatetaan mitä tässä pykälässä on sovittu.

Luottamusmiehen tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen palkanosa ja kokemusosa määräytyvät lähtökohtaisesti siten kuin siitä on virkaehtosopimuksessa sovittu.

Mikäli luottamusmies on kokonaan vapautettu varsinaisista palvelusuhteeseen kuuluvista tehtävistään, maksetaan hänelle valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 3 4 §:n perusteella sopimuksen 8 §:n mukainen palkka taikka palkkaus todetaan tai sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Mikäli luottamusmies on osittain vapautettu varsinaisista työtehtävistä luottamusmiestehtävien hoitamista varten toimitaan seuraavasti:

Jos työnantaja ja osittain varsinaisista työtehtävistä vapautettu luottamusmies yhdessä toteavat, että varsinaisia työtehtäviä on luottamusmiestehtävän vuoksi syytä järjestellä luottamusmiestehtävän ajaksi ja järjestely aiheuttaa tehtävien vaativuuden alenemisen, korotetaan hänen tehtäväkohtaista palkanosaansa alenemista vastaavalla lisäpalkkiolla. Lisäpalkkio rinnastetaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan, mukaan lukien yleiskorotusten toteuttaminen. Samassa yhteydessä sovitaan tehtävien järjestelyistä luottamusmiestehtävien päättyessä.

Osittain varsinaisista työtehtävistä vapautetun luottamusmiehen työsuoritus ja suoritustaso arvioidaan hänen varsinaisissa työtehtävissä työskentelynsä perusteella eikä työsuorituksen siis arvioida alentuneen osittaisen vapautuksen johdosta. Jos luottamusmies ja työnantaja yhdessä toteavat, ettei luottamusmiehen henkilökohtainen työsuoritus hänen varsinaisissa työtehtävissään vapautuksen määrä ja kohdentuminen huomioon ottaen sovellu hänen suoritusarviointinsa perusteeksi tai jos vapautusta myönnetään vähintään puolta varsinaisista työtehtävistä vastaavasti, luottamusmiehen henkilökohtainen palkanosa maksetaan sellaisen suoritustason mukaisesti, joka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan sekä suoriutumistaan varsinaisista virkatehtävistä, kuitenkin vähintään viimeksi vahvistetun suoritustason mukaisesti.

## **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 § Voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2007 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.

## **14 § Allekirjoitukset**

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



Helsingissä 17 päivänä syyskuuta 2007

Oikeusministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.