

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Pöytäkirja Rikosseuraamuslaitoksen ja Ammattiliitto PRO ry:n, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Vankilavirkailijain Liitto VVL ry:n välillä 31. päivänä maaliskuuta 2022 käydyistä neuvotteluista, jotka koskivat Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöön 1. päivästä syyskuuta 2022 alkaen sovellettavaa uutta palkkausjärjestelmää siten kuten tarkentavassa virkaehtosopimuksessa on erikseen sovittu.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 § Vaativuusarviointi

Palkkausjärjestelmä pohjautuu oikeusministeriössä ja Kriminaalihuoltoyhdistyksessä vuosina 1995 – 2000 kehitettyyn Bonus Consulting Oy:n Columbus–vaativuudenarviointijärjestelmään, jota on osapuolten kesken yhteistyönä räätälöity palkkaustyöryhmässä rikosseuraamusalan nykyisiä tarpeita vastaavaksi. Palkkausjärjestelmässä on yhteensä 27 vaativuustasoa. Rikosseuraamusalan työn vaativuustekijät ovat monipuolisuus, erityisosaaminen, koulutus ja kokemus, itsenäinen ongelmanratkaisutaito, vuorovaikutus työtavissa, kansainvälinen vuorovaikutus, vastuu, tehtävän vaikuttavuus, johtaminen, työolosuhteet, psyykkinen kuormittavuus ja riski- ja vaaratekijät (liite 1).

Virkaehtosopimuksen 4 §:n 10 momentissa mainittu työnantajan aloitteesta tapahtuva vaativamman tehtävän hoitaminen edellyttää kirjallista virkamääräystä. Tavanomaisena vuosiloman sijaisuutena ei pidetä sellaista työkokonaisuutta, joka pääosin muodostuu vaativamman tehtävän sijaisuuksien hoitamisesta.

2 § Suoritusarviointi

Suoritusarviointi tehdään pääsääntöisesti kerran vuodessa tulos- ja kehityskeskustelussa. Arvioinnissa otetaan huomioon mahdolliset muutokset työolosuhteissa, arvioidaan asetettujen tulostavoitteiden saavuttamista sekä keskitytään sellaisten asioiden arviointiin, joihin virkamiehellä on mahdollisuus työssään vaikuttaa.

Henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin kohteena on virkamiehen suoriutuminen työtehtävistään. Henkilön työsuoritusta arvioidaan hänen tehtävässään.

Esimiehet arvioivat virkamiehen suoriutumista rikosseuraamusalan suoritusarviointikäsitteen (liite 2) avulla. Jokainen virkamies arvioi ennakkoon omaa suoriutumistaan saman käsitteen avulla.

Henkilökohtaisen suoritusarvioinnin arvioi virkamiehen esimies seuraavien neljän arviointikriteerin perusteella: tuloksellisuus - aikaansaavuus, osaaminen – ammattitaito, yhteistyö sekä vastuullisuus.

Tarkentavan virkaehtosopimuksen 5 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa, kun suoritusarvioinnin tulos on laskenut, täsmennetään kirjallisesti kehityskeskustelussa ne toimenpiteet, joihin ryhdytään suoritusarvioinnin palauttamiseksi.

Suoritusarvioinnin seuranta toteutetaan siten, että mikäli suoritusarvioinnissa ei ole tapahtunut kehitystä osaamisen ja tehtävässään suoriutumisen kehittyessä, on asia selvitettävä yhdessä esimiehen ja yksikön päällikön kanssa ja perusteltava se kyseessä olevalle virkamiehelle. Tarkastelujakso on kolme vuotta.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että määrärahatilanne ei saa vaikuttaa suoritusarvioinnin.

3 § Työsopimussuhteisten asema

Uusi palkkausjärjestelmä toteutetaan työsopimussuhteisen henkilöstön osalta työsopimuksilla ja niiden muutoksilla ottaen huomioon, mitä uuden palkkausjärjestelmän soveltamisalasta on virkasuhteisten osalta sovittu.

4 § Sivutoimiset virkamiehet

Sopimuksen 2 §:ssä sivutoimisilla virkamiehillä tarkoitetaan tyypillisesti sivutoimisia pastoreita ja kantoreita jne.

5 § Käyttöönottovaiheen varmistus

Vuotuiset suoritusarvioinnit ja vaativuusarviot toteutetaan osana esimiehen ja alaisen välillä käytäviä tulos- ja kehityskeskusteluja. Tulos- ja kehityskeskustelut käydään palkkausjärjestelmäkäsikirjan mukaisesti. Esimiehille, luottamusmiehille ja muulle henkilöstölle järjestetään koulutusta palkkausjärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Erityistä huomiota kiinnitetään esimiesten tulos- ja kehityskeskusteluissa johtamistaitoihin, valmiuksiin käydä tulos- ja kehityskeskusteluja ja arvioida alaisten suoriutumista.

Palkkausjärjestelmän soveltamisen ja seurannan yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota siihen, miten henkilöiden osaaminen vastaa tehtäviä ja asetettuja vaatimuksia.

Palkkausjärjestelmän käyttöönottovaiheen aikana seurantar ryhmässä tarkastellaan osapuolten kesken yhteisesti, että palkkausjärjestelmän yhdenmukainen ja oikeudenmukainen soveltaminen toteutuvat. Palkkausjärjestelmän yhdenmukaisesta ja oikeudenmukaisesta soveltamisesta valtakunnallisesti vastaa Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja.

Palkkausjärjestelmän yhdenmukaisesta ja oikeudenmukaisesta soveltamisesta vankiloissa ja yhdyskuntaseuraamustoimistoissa vastaa rikosseuraamuskeskuksen johtaja. Rikosseuraamuskeskuksen johtaja vastaa siitä, että järjestelmän toimivuuden edellytyksenä olevat tulos- ja kehityskeskustelut käydään kaikkien virkamiesten kanssa.

6 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Osapuolet tarkastelevat käyttöönoton jälkeen yhteisesti uuden palkkausjärjestelmän toimivuutta ja seuraavat palkkausten kilpailukykyä rikosseuraamusalalla ja muussa valtionhallinnossa tehtävien palkkausten kilpailukykykyselytysten perusteella, kaikki palkkaustekijät huomioon ottaen sekä neuvottelevat järjestelmän kehittämisestä.

Sopimuksen vaikutuspiirissä olevien tehtävien vaativuuden osa-alueella tapahtuvia muutoksia tarkastellaan tarvittaessa tai sopimuksen 4 §:ssä määritellyn nettelytavoitin arviointiryhmässä, joka määrittelee kantansa niihin. Vaativuuden määrittelyssä noudatetaan muutoin, mitä virkaehtosopimuksen 4 §:ssä on määritetty.

7 § Seuranta- ja arviointiryhmän kokoonpanot

Virkaehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitetun seurantaryhmän puheenjohtajana on rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja tai hänen määräämänsä työnantajaa edustava virkamies ja jäsenenä työnantajan edustajat sekä kaksi kunkin sopijaosapuolen edustajaa ja tarvittaessa asiantuntijoita.

Vaativuusarviointien tekemistä sekä arvioiden yhdenmukaista käytäntöä varten rikosseuraamuslaitos asettaa arviointiryhmän. Arviointiryhmän puheenjohtajana toimii rikosseuraamuslaitoksen pääjohtajan määräämä, työnantajaa edustava virkamies ja jäsenenä työnantajan edustajat sekä sopijaosapuolten edustajat ja tarvittaessa asiantuntijoita. Arviointiryhmässä on työnantajan edustajia lukumääräisesti enintään yhtä monta kuin henkilöstöjärjestöjen edustajia.

8 § Kokonaisansiokehityksen seuraaminen

Rikosseuraamuslaitoksen palkkausjärjestelmässä osalla henkilöstöstä osana henkilökohtaista palkanosaa on kokemusosa. Vastuualueiden tehtävissä ei kokemusosaa ole.

Sopimosapuoleet seuraavat palkkausjärjestelmän ja arvioinnin toimivuutta. Vuosittain tai jonkin sopijaosapuolen vaatiessa muulloinkin tarkastellaan, miten järjestelmä on saavuttanut sille asetetut tavoitteet, tasapuolisen ansiokehityksen eri yksiköissä ja tehtävissä ja miten järjestelmää tulisi kehittää. Osapuoleet seuraavat henkilöstön ansiokehitystä myös vertaamalla eri tehtäviä muiden valtionalan henkilöstöjen palkkaukseen.

Osapuoleet seuraavat erityisesti tehtävä- ja takuupalkkajärjestelyjen vaikutusta palkkakehitykseen ja selvittävät henkilöstöjohtamisen mahdollisuuksia varmistaa tasapuolinen ansiokehitys. Tarvittaessa Rikosseuraamuslaitos ryhtyy tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin. Korjaavat toimenpiteet päätetään arviointiryhmässä ja toimenpiteisiin ryhdytään viivytyksettä.

Tässä kuvattu seuranta ei korvaa edellä 7 §:ssä tarkoitettua seurantaryhmää, vaan tämän pykälän mukaisen seurannan ja arvioinnin tarkoitus on nimenomaan seurata ja arvioida Rikosseuraamuslaitoksen eri tehtävien kokonaisansiokehitystä.

9 § Voimassaolo


Tämä pöytäkirja on voimassa allekirjoittamisestaan alkaen ja on voimassa kuten palkkausjärjestelmän uudistamisesta tehty tarkentava virkaehtosopimus.

Pöytäkirja ei ole voimassa virkaehto- eikä työehtosopimuksena, mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.


10 § Allekirjoitukset

Tätä pöytäkirjaa on laadittu viisi samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 31 päivänä maaliskuuta 2022


Rikosseuraamuslaitos


Ammattiliitto Pro ry


Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry


Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry


Vankilavirkailijain Liitto VVL ry