

Sisältää vuonna 2009, 2010, 2011 ja 2012 tehdyt muutokset

VES 230251
PL 01

Valtioneuvoston kanslia sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Valtion ja erityisalojen ammattiliitto VAL ry. ovat tehneet 18 päivänä elokuuta 2004 tarkentavan virkaehtosopimuksen valtioneuvoston kanslian henkilöstöä koskevasta uudesta palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 30.11.2002 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti.

Sopimuksella toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen 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 (1.12.2009 lukien)

Sopimusta sovelletaan valtioneuvoston kanslian vakinaisiin virkamiehiin sekä yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleviin virkamiehiin. Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, osastojen ja yksiköiden johtajiin, valtioneuvoston EU-sihteeristön apulaispäällikköön, ministerien erityisavustajiin, talousneuvoston sihteeristön päällikköön eikä harjoittelu-tehtävissä oleviin tai työllistämisvaroin palkattavaan henkilöön.

Tämän sopimuksen ulkopuolella valtioneuvoston kanslian palveluksessa oleviin virkamiehiin sovelletaan työnantajan harkinnan mukaan samoja palkkapolitiittisia periaatteita.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

Takuupalkasta on sovittu 10 §:ssä. Autonkuljettajien turvallisuus- ja valmiuslisän korvaavasta ministerikuljetuslisästä on sovittu 7 §:ssä ja turvallisuuslisästä 8 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa (ves 20.6.2011)

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat Tehtävän edellyttämä tieto ja osaaminen, tehtävän luonne ja laajuus, päätöksentekotilanteiden luonne ja tehtävän sisältämä vastuu. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja valtioneuvoston kansliassa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

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

Vaativuusarviointi suoritetaan lisäksi muuna ajankohtana, jos tehtävät olennaisesti muuttuvat tai niitä muutetaan. Aloitteen arvioinnista voi tällöin tehdä johto, ao. esimies, ao. virkamies tai luottamusmies. Jos arvioinnin tuloksena tehtävän vaativuustaso muuttuu, tarkistetaan tällöin myös tehtäväkohtaista palkanosaa.

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. Käsitteily ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työso-
pimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun tavoin.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kunkin vuoden maaliskuun alusta lukien. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 9 §:ssä vaiheen 2 tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja vaativuustasot esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

5 § Henkilökohtainen palkansa (osin 1.12.2009 lukien)

Henkilökohtainen palkansa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Arviointitekijöitä ovat tuloksellisuus/aikaansaavuus, ammatinhallinta/osaaminen ja yhteistoiminta/vuorovaikutus sekä esimiestehtävissä toimivilta arvioidaan lisäksi esimiestoiminta ja johtamistaito. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2. Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä on 50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.(1.12.2009)

Kunkin virkamiehen nykyiset suorituspisteet muutetaan kaavalla nykyiset pisteet jaettuna sadalla kertaa neljä lisätynä yhdellä ja henkilökohtainen palkansa määräytyy näiden pisteiden perusteella liitteen 3 mukaisesti. Esimiestehtävissä olevien nykyiset suorituspisteet muutetaan vastaavasti ja heidän henkilökohtainen palkanosansa määräytyy liitteenä 2 olevan taulukon esimiehiä koskevan osan perusteella.(1.12.2009)

Henkilöt, joiden suoritusarviointi on ennen sopimuksen voimaantuloa tehty alustavana aiempaa suoritusta alempana vaativampaan tehtävään siirtymisen vuoksi, arvioidaan ottaen huomioon heidän vanhan järjestelmän mukainen pistearviointinsa. (1.12.2009)

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu valtioneuvoston kansliassa noudatettavaan arviointijärjestelmään. (1.12.2009)

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 työnantajalle työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

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

Jos tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluva virkamies siirtyy valtioneuvoston kansliassa vaativuustasolta toiselle, hänen henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan aikaisintaan kahden (2) ja viimeistään neljän (4) kuukauden kuluessa työn aloittamisesta, jona aikana henkilökohtainen palkanosa maksetaan edellisen arvioinnin perusteella. Arvioinnin ajankohtaa voidaan siirtää seuraaviin vuosittaisiin kehityskeskusteluihin, mikäli vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä tapahtuva arviointi tulisi tapahtumaan viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluessa virkamiehen siirtymisestä vaativuustasolta toiselle.

Valtioneuvoston kanslian palvelukseen tulleelle uudelle virkamiehelle määrätään työnantajan harkinnan mukainen henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan. Kyseistä palkanosaa maksetaan siihen asti, kunnes henkilökohtainen suoriutuminen on arvioitu. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, 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 (6) kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Uudessa arvioinnissa otetaan vastaavasti huomioon myös edellisessä momentissa siinä tarkoitetuista tilanteista sanottu. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa ja suoritustasonsa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo käsittää enintään puolet vuotuisen arviointijakson ajasta, maksetaan henkilökohtainen palkanosa kuitenkin sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan sekä suoriutumistaan pitemmältä ajalta. Palkkaus poissaolon päätyttyä määräytyy myös tällä tavoin, jos sairausloma tai sanottu vapaa kestää yhtäjaksoisesti vähintään kokonaisen arviointijakson.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan edellisessä momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, työnantaja voi ennen henkilökohtaisen palkanosan alentamista harkintansa mukaan suorittaa kolmannen arvioinnin 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 seitsemännessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta alenneta.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja -tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kunkin vuoden maaliskuun alusta lukien. Muuna ajankohtana tehdyn arvioinnin perusteella muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä (1.12.2009 lukien)

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 11. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Ministerikuljetuslisä (1.5.2012 lukien)

Valtioneuvoston kansliassa päätoimisesti ja kokoaikaisesti valtioneuvoston jäsenten autonkuljettajan tehtäviä hoitavalle virkamiehelle maksetaan ministerikuljetuslisää.

Ministerikuljetuslisä maksetaan järjestelmän mukaisesta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta ja kokonaispalkasta erillisenä lisänä.

Ministerikuljetuslisä on euromääräinen ja suuruudeltaan 350 euroa kuukaudessa.

8 § Turvallisuuslisä

Virkamiehelle voidaan maksaa turvallisuuslisää, jos hänen tehtävänsä sisältävät poikkeuksellisen turvallisuusrisin, jota ei ole voitu ottaa huomioon tehtävän vaativuutta arvioitaessa. Turvallisuuslisän maksamisesta päättää työnantaja.

9 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi (siirtymäkauden vähennys YK:02641)

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.6.2004 lukien. Käyttöönottoajankohdasta 1.6.2004 lukien palkat muutetaan uuden järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat euromääräisiksi ja silloin lakkaavat A-palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastota-

son sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen. Autonkuljettajien turvallisuus- ja valmiuslisän korvaamisesta ministerikuljetuslisällä on sovittu 7 §:ssä.

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

1. Käyttöönottoajankohdasta 1.6.2004 lukien palkkoja tarkistetaan lisäksi määrällä, joka vastaa 26 % uuden ja vanhan järjestelmän mukaisten kokonaispalkkojen välisestä erotuksesta. Jos tehtäväkohtainen palkanosa on korkeampi kuin vanhan järjestelmän mukainen palkka, tarkistus lasketaan tehtäväkohtaisen palkanosan ja uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan erotuksesta.
2. Jokaisen palkkaa tarkistetaan vuonna 2005 31 %:lla, vuonna 2006 39 %:lla ja vuonna 2007 54 %:lla kullekin tarkistusajankohtana maksetun palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.
3. Palkkaus maksetaan täysimääräisenä uuden palkkausjärjestelmän mukaisena viimeistään 1.6.2008 lukien.

Jos jonkun kohdalla edellä vaiheessa 1 tarkoitettu neljän vuoden siirtymäkauden kokonaiserotus on enintään 35 euroa, tarkistus toteutetaan hänelle kokonaisuudessaan 1.6.2004 lukien.

Nämä vaiheen 2 tarkistukset toteutetaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.5. lukien. Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaatavuustason, henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

Vaiheissa 1 – 2 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaatavuustaso 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 valtioneuvoston kanslian palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 6 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastavissa tehtävissä, samoilla vaatavuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti. Sopimuksen voimaan tullessa määräaikaisen virkasuhteeseen nimitettyihin, joiden määräaika päättyy viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta sovelletaan 2 §:n 2 momenttia.

Vuoden 2004 liittoerä sekä muut keskustason sopimukseen perustuvat käyttöönottoajankohdan jälkeen 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.

10 § Takuupalkka (takuuosa YK 02641)

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana valtioneuvoston kanslian vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä kanslian vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän mukainen palkka.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kokonaispalkkaa 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 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.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on 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 palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

Jos virkamies olisi 1.6.2004 – 31.12.2004 välisenä aikana tullut oikeutetuksi uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä ikälisää vastaavalla määrällä siitä ajankohdasta lukien, jolloin oikeus ikälisään olisi tullut.

11 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö (1.3.2011 lukien)

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 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 suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuus- ja suoritustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarviointeista ja –tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valta-

kirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettu edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmien jäsenillä ja puheenjohtajilla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

12 § Erimielisyyksien ratkaiseminen (1.3.2011 lukien)

Tehtävien vaatavuutta tai henkilökohtaista työsuoritusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaistaan seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta alivaltiosihteerin tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatavuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Työsuoritusta koskevat erimielisyydet pyritään käsittelemään ensisijaisesti työntekijän ja arvioinnin tehneen esimiehen kesken. Mikäli arvioinnin on tehnyt lähiesimies, käsittelee toimintayksikön päällikkö työsuoritusta koskevan erimielisyyden asianosaisen työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta. Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, alivaltiosihteerin käsittelee asian työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta.

Luottamusmies voi osallistua erimielisyyttä koskeviin neuvotteluihin, jos asianomainen henkilö niin haluaa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovituin tavoin.

Työnantaja vahvistaa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksessa.

13 § Seuranta ja kehittäminen (1.3.2011 lukien)

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 on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen kehittämisryhmä.

14 § 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.

15 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2004 ja on voimassa 15.2.2005 saakka. 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.

Helsingissä 18 päivänä elokuuta 2004

Valtioneuvoston kanslia

Heikki Aaltonen

Auni-Marja Vilavaara

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Pirkko Pulli

Nina Nurmi

Valtion erityisalojen ammattiliitto VAL ry

Henry Niemimäki

Mika Sinervä

Kari Seppälä

Tehtäväkohtainen palkanosa

1.9.2010

vaativuustaso	eurot	pisteet
1	1 723,04	146 - 161
2	1 824,87	162 - 179
3	1 898,33	180 - 199
4	1 981,02	200 - 221
5	2 076,50	222 - 246
6	2 203,55	247 - 273
7	2 357,01	274 - 303
8	2 498,98	304 - 337
9	2 610,28	338 - 375
10	2 679,21	376 - 417
11	2 934,09	418 - 463
12	3 044,32	464 - 508
13	3 333,00	509 - 569
14	3 496,27	570 - 636
15	3 937,84	637 - 702
16	4 592,54	703 - 786
17	4 995,32	787 - 999
18	5 619,74	1000 -

Valtioneuvoston kanslian henkilökohtaisen suorituksen arviointitaulukko 1.12.2009

Muut kuin esimiehet			Esimiehet		
suoritustaso	suorituspisteet	heko%	suoritustaso	suorituspisteet	heko%
1	<2	0,00	1	<2	0,00
2	2,00	2,75	2	2,00	2,75
3	2,17	5,50	3	2,13	4,81
4	2,33	8,25	4	2,25	6,87
5	2,50	11,00	5	2,38	8,93
6	2,67	13,75	6	2,50	11,00
7	2,83	16,50	7	2,63	13,05
8	3,00	19,30	8	2,75	15,11
9	3,17	22,20	9	2,88	17,17
10	3,33	25,10	10	3,00	19,30
11	3,50	28,10	11	3,13	21,47
12	3,67	31,10	12	3,25	23,64
13	3,83	34,20	13	3,38	25,81
14	4,00	37,30	14	3,50	28,10
15	4,17	40,40	15	3,63	30,39
16	4,33	43,60	16	3,75	32,68
17	4,50	46,80	17	3,88	34,99
18	4,57	50,00	18	4,00	37,30
			19	4,13	39,67
			20	4,25	42,04
			21	4,38	44,42
			22	4,50	46,80
			23	4,63	50,00