

Tarkentava virkaehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta Pelastusopiston entisen A-palkkausluokkaisen henkilöstön osalta.

Sopimus on tehty 27 päivänä joulukuuta 2005 sisäasiainministeriön, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty uusien palkkausjärjestelmien kattavasta toteutuksesta valtionhallinnossa 14.12.2004 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyYTEEN perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Pelastusopiston vakinaisessa palvelusuhteessa olevaan virkasuhteiseen (entiseen A-palkkausluokkaiseen) henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelusuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiin 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 palvelusuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 § 2 momenttia vastaavasti kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

Keskeytymättömyydellä tarkoitetaan sitä, että palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kesto aika voidaan niiden välisen lyhyen keskeytyksen estämättä ottaa huomioon laskettaessa sopimuksen soveltamisalaan kuulumista. Tämä lyhyt keskeytys voi olla enintään 30 kalenteripäivän tai yhden kalenterikuukauden pituinen.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

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

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat työn tarvitsemat tiedot ja taidot, vuorovaikutus sekä vastuu ja itsenäisyys. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteessä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja Pelastusopistossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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

Sopimusallalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolen 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 vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 7 §:ssä vaiheiden 2-4 tarkistusten ajankohdista sovittua. 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. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaativuutta 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.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä käyttöönottoajankohtana on 45 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä korotetaan 47 %:iin tehtäväkohtaisesta palkanosasta siten kuin 7 §:ssä on sovittu. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko käyttöönottoajankohtana on liitteessä 2. Työsuorituksen arviointitekijät ovat 1) aikaansaavuus ja työn laatu, 2) joustavuus, laaja-alaisuus tai erityisosaaminen, 3) luovuus ja kehittämisote, 4) yhteistyö- ja viestintätaidot.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Pelastusopistossa 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 työsuoritusarvioinnit 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 Pelastusopiston palvelukseen tai tehtävien vaatavuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään 6 kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaatavuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian 6 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 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 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.

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

6 § Työaikakorvaus virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 8. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä heinäkuuta 2005. Käyttöönottoajankohdasta 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 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 25 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Vaiheet 2-4

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2006 29,83 prosentilla, 2007 39,63 prosentilla ja vuonna 2008 52,17 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 palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.6. lukien. Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisen kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkauksen tarkistukset.

Vaihe 5

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

Vaiheissa 1-4 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 maksettava palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Siirtymäkauden aikana Pelastusopiston 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 vaatavuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Keskustason sopimuksiin perustuvat käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettava 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 2,41 prosentin määrään saakka. Henkilökohtaisen palkanosan taulukon enimmäismäärä korotetaan 47 prosentiksi ja taulukon muita prosenttimääriä korotetaan samassa suhteessa, sitä mukaa kuin toteutettavaksi tulee edellä mainitunlaisia virastokohtaisesti kohdennettavia sopimuseriä, joita ei ole sidottu asteittaisen toteuttamisen rahoittamiseen. Tämän jälkeen nämä erät kohdennetaan uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseen sen mukaisesti mitä keskustasolla sovitaan.

8 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana Pelastusopiston vakinaisessa palvelusuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä Pelastusopiston vakinaisessa palvelusuhteessa. 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 palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelusuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelusuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

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

Tämän pykälän 1 ja 3 momentin osalta keskeytymättömyydellä tarkoitetaan sitä, että palvelusuhteiden yhteenlaskettu todellinen kestoaika voidaan niiden välisen lyhyen keskeytyksen estämättä ottaa huomioon. Tämä lyhyt keskeytys voi olla enintään 30 kalenteripäivän tai yhden kalenterikuukauden pituinen. Jos henkilö olisi 1.7.2005 -30.6.2006 välisenä aikana tullut oikeutetuksi uuteen ikälisään korotetaan takuupalkkaa tätä ikälisää vastaavalla määrällä.

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 palvelusuhteessaan 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 pääluottamusmiehillä ja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla 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 suoritustasoille 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 maksutta.

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai 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 koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä 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 järjestelmä kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia.

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 kuuluvat 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 1.7.2005 ja on voimassa 30.9.2007 saakka edellyttäen, että valtiovarainministeriö on tämän sopimuksen 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.

Helsingissä joulukuuta 2005

Sisäasiainministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Pöytäkirja Sisäasiainministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansääjäjärjestö Pardia ry:n ja Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n neuvotteluista, jotka koskivat Pelastusopiston entisen A-palkkaisen henkilöstön .12.2005 tehtyä tarkentavaa virkaehtosopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 § Allekirjoituspöytäkirjan sisältö

Neuvotteluosapuolet ovat uudesta palkkausjärjestelmästä 12.2005 tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen liittyen sopineet eräistä sen käyttöönottoon ja soveltamiseen liittyvistä asioista tämän pöytäkirjan ja sen liitteiden mukaisesti.

2 § Työsopimussuhteinen henkilöstö

Uutta palkkausjärjestelmää toteutetaan työsopimuksilla ja niiden muutoksilla ottaen huomioon uuden palkkausjärjestelmän soveltamisala, kysymyksessä olevalla sopimusosalalla muutoin työskenteleviin.

3 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Sopimusosapuolet ovat yhteisesti hyväksyneet räätälöidyn Pay Manager –järjestelmän käytettäväksi Pelastusopiston entisen A-palkkausluokkaisen henkilöstön tehtävien vaativuuden arvioinnissa siten kuin liitteestä 1 ilmenee.

4 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtaisen palkanosan tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä heille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja hyvään tulokseen. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu kehityskeskusteluissa sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen sekä muuhun henkilön suoriutumiseen tehtäviensä vaatimuksista.

Henkilökohtaisen palkanosan työsuorituksen arviointitasot ovat a) selkeää kehittymistä edellyttävä, b) ohjausta edellyttävä, c) hyvä ja tehtävän tavoitteita vastaava, d) tehtävän tavoitteet ylittävä ja e) erinomainen.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tehdään liitteen 2 mukaisesti.

5 § Arviointiryhmä

Arviointiryhmä tekee työnantajalle ehdotuksen uusien ja muuttuneiden tehtävien arvioinniksi ja tehtävien sijoittamiseksi eri vaativuusryhmiin.

Arviointiryhmä käsittelee myös järjestelmän ylläpitoa ja kehittämistä koskevia asioita sekä seuraa järjestelmän toteutumista ja soveltamista.

Pelastusopiston asettamaan arviointiryhmään kuuluu 2 työnantajan edustajaa ja luottamusmiehet sekä 2 muuta henkilöstön edustajaa asiantuntijoina. Puheenjohtajana toimii määrätty työnantajan edustaja.

6 § Arviointimenettelyn kehittäminen ja arvioinnin yhdenmukaisuus

Tarkentavan virkaehtosopimuksen 11 §:ään liittyen sopimusosapuolet tekevät yhteistyötä arviointimenettelyn kehittämiseksi.

Kaikissa arvioinneissa tulee toimia virkamiesten oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi. Arviointien tulee olla mahdollisimman yhteismitallisia ja käytettävien arviointiperiaatteiden kaikkien osalta yhteneviä.

7 § Koulutus ja perehdyttäminen

Työnantaja vastaa uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ja tilastoyhteistyöhön liittyvästä koulutuksesta ja perehdyttämisestä sekä tiedottamisesta henkilöstölle. Henkilöstöä edustavat järjestöt voivat osallistua uutta palkkausjärjestelmää koskevan koulutuksen suunnitteluun.

8 § Luottamusmies

Mikäli luottamusmies on kokonaan vapautettu varsinaisista palvelussuhteeseen kuuluvista tehtävistään, maksetaan hänelle valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 6 4 §:n perusteella sopimuksen 8 §:n mukainen palkka taikka palkkaus todetaan tai sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

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 järjestelystä 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 työnantaja ja luottamusmies 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, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan sekä suoriutumistaan varsinaisista virkatehtävistä, kuitenkin vähintään viimeksi vahvistetun suoritustason mukaisesti.

9 § Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä pöytäkirja on voimassa 1.7.2005 lukien ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:ssä mainittu tarkentava virkaehtosopimus.

Tämä allekirjoituspöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena. Pöytäkirja ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

10 § Allekirjoitukset

Tätä pöytäkirjaa on tehty neljä samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin allekirjoittajaosapuolelle.

Helsingissä päivänä joulukuuta 2005

Sisäasiainministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

TYÖN TARVITSEMAT TIEDOT JA TAIDOT

(liite 1)

Teoreettinen ja käytännön tieto sekä taidot muodostavat osaamisen. Mitä laajempia tai syvällisempiä perustietoja sekä taustojen ja kulttuurin tuntemusta työ edellyttää, sitä vaativampaa työ on. Vaativuus kasvaa myös silloin, jos tehtävässä tarvittava tieto, kuten normit, työtavat, informaatiojärjestelmät, toimintaympäristö tai sen tarpeet muuttuvat jatkuvasti.

<p style="text-align: center;">Tiedon uusiutuminen</p> <p style="text-align: center;">Perustieto ja toiminnan luonne.</p>	<p><i>Vakiintunut tieto taito:</i> Työssä tarvittava tieto ja taito muuttuu, mutta samalla tavoin kuin muillakin työyhteisössä.</p>	<p>Hallitusti muuttuva tietoja taito: <i>Osa tiedosta ja työssä tarvittavista taidoista pysyy ennallaan tai samankaltaisena, mutta uusiutuva tieto ohjaa työntekoa. Tieto on luonteeltaan päivittyvää. Se saadaan yleensä valmiina, joko määräysten, ohjeiden tai normien muodossa. Se voidaan antaa myös tiedon päivittämiseen tarkoitettuna koulutuksena.</i></p>	<p><i>Voimakkaasti muuttuva osaamistarve</i> tai usein toistuvat ainutkertaiset tilanteet vaativat uudenlaista toimintaa tai tietokokonaisuuksien soveltamista. Uusi tieto on usein koottava erilaisista tietoelementeistä, tulkinnoista tai malleist.</p>	<p><i>Kokonaan uusiutuva tieto ja taito</i> edellyttää usein entisen tiedon hylkäämistä ja sen korvaamista uudella. Uusia sovelluksia tai uuden tiedon tuottamiseen liittyvää tiedon käsittelyä. Tiedon käsittelylle on tunnuso- maista tutkimuksellinen ote.</p>
<p><i>Toimintaa tutussa tietoympäristössä ja olosuhteissa. Menetelmiltään vakiintunutta toimintaa, johon tieto saadaan välittömästi työympäristöstä. Tavanomaisen tiedon keräämistä, käsittelyä ja jakamista.</i></p>	<p style="text-align: center;">A1 60</p>	<p style="text-align: center;">A2 72</p>	<p style="text-align: center;">A3 84</p>	<p style="text-align: center;">A4 96</p>
<p><i>Vakiintunutta ammatillista perustietoa ja taitoa, jota tarvitaan työssä, työn organisoinnissa tai vakiintuneiden perusnormien tulkinnessa. Käsitteistö voi olla kuitenkin kieliasultaan erikoistunutta, jonka ymmärtäminen vaatii ammatillista tietämystä.</i></p>	<p style="text-align: center;">B1 72</p>	<p style="text-align: center;">B2 86</p>	<p style="text-align: center;">B3 101</p>	<p style="text-align: center;">B4 115</p>
<p><i>Asiakokonaisuuksien tai normitiedon ja – taidon käyttöä työssä. Taustatietojen, toimintaperiaatteiden tai monipuolisten työskentelytapojen tuntemista työssä ja tiedon käsittelyssä. Tähän sisältyvän käsitteistön tai ammattikielen tulkintaa ja muotoilua yleisesti ymmärrettävään muotoon.</i></p>	<p style="text-align: center;">C1 86</p>	<p style="text-align: center;">C2 104</p>	<p style="text-align: center;">C3 121</p>	<p style="text-align: center;">C4 138</p>
<p><i>Eriystiedon tai teorian yhdistämistä käytännön tulkintaan. Korostunutta erityistietoa tai siihen verrattavaa laaja-alaisuutta tiedon soveltamisessa käytäntöön. Teorioiden ja ennakkotapausten käyttöä työhön liittyvissä tulkinnoissa. Vahvasti erikoistunut tieto edellyttää muokkaamista ohjeistamisessa ja tiedon jakamisessa (selkokieli, käytännön esimerkit).</i></p>	<p style="text-align: center;">D1 104</p>	<p style="text-align: center;">D2 124</p>	<p style="text-align: center;">D3 145</p>	<p style="text-align: center;">D4 166</p>
<p><i>Kokonaisvaltaista tietoa menetelmistä tai toimintakulttuurista. Tieto on pirstaloitunutta tai käsitteistöltään vahvasti tulkinnanvaraista. Sitä on analysoitava sekä voimakkaasti yksinkertaistettava, kun se saatetaan yleisesti ymmärrettävään muotoon. Harkinnalle ja kehittäville suunnittelulle on luonteenomaista kytkeä useita asiakokonaisuuksia yhteen.</i></p>	<p style="text-align: center;">E1 124</p>	<p style="text-align: center;">E2 149</p>	<p style="text-align: center;">E3 174</p>	<p style="text-align: center;">E4 199</p>

2.VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutuksen vaativuus kasvaa yhteydenpidon syvyyden ja sen laajuuden mukaan. Mitä syvällisempää asiantuntemusta ja/tai kielitaitoa vuorovaikutustilanne edellyttää tai mitä monitahoisempi on kommunikointiverkko, sitä vaativammaksi muodostuu vuorovaikutus.

Vuorovaikutusympäristö ja sen ulottuvuus Vuorovaikutuksen syvyys ja luonne	Työlle on tunnusomaista kanssakäyminen yleensä oman työyhteisön lähipiirissä.	Kanssakäymistä yleensä oman työyhteisön piirissä, asiakkaan tai vakiintuneen yhteistyökumppanin kanssa. Tarvittaessa tavanomaista kansainvälistä kommunikointia.	Pelastusopiston toimintaan tai ulkoiseen kuvaan selvästi vaikuttavaa yhteydenpitoa vaativiin asiakkaisiin, asiakasryhmiin tai neuvottelutahoihin. Tarvittaessa kansainvälistä asiantuntija-vaikuttamista.	Pelastusopiston tavoitteita voimakkaasti edistäviä asiakas- tai sidosryhmäsuhteita, Opiston kuvaan merkittävästi vaikuttavien kontaktien ylläpitoa ulkopuolisiin yhteistyötahoihin tai haastavia kansainvälisiä kontakteja.
<i>Tavanomaista kanssakäymistä</i> joko työn yhteydessä tai tiedon keräämisessä ja sen välittämisessä.	A1 60	A2 72	A3 84	A4 96
<i>Sisäistä tai asiakaslähtöistä opastamista</i> joko asiakassuhteessa, tiimissä, tai perehdyttämisessä. Selvittävää ja kuvailevaa raportointia, muistioita tai neuvontaa.	B1 72	B2 86	B3 101	B4 115
<i>Itsenäistä asiantuntijaosaamista vuorovaikutuksessa.</i> Vuorovaikutuksen tarkoituksena on yleensä vaikuttaa esityksin, laskelmin ja perusteluin neutraalissa asenneympäristössä. Asiakastarpeiden tuntemista vuorovaikutustilanteesta.	C1 86	C2 104	C3 121	C4 138
<i>Ammatillista erityisosaamista edellyttäviä vuorovaikutustilanteita.</i> Ryhmätyöskentelyn luomista tai erilaisten näkemysten yhteensovittamista kriittisessä asenneympäristössä. Tavanomaisuudesta poikkeavia, luovia tai erikoistuneita opetuksellisia tai tiedonjaon metodeja.	D1 104	D2 124	D3 145	D4 166
<i>Vuorovaikutusta poikkeuksellisissa erityistilanteissa.</i> Eri substanssialueiden hallitsemista tiedon koordinoinnissa, jakamisessa tai kouluttamisessa, tai asiakassuhteisiin liittyvää vaikeiden ristiriitatilanteiden yhteensovittamista.	E1 124	E2 149	E3 174	E4 199

LIITE 1

Tehtäväkohtainen palkanosa

Pisterajat	Vaativuustaso
212	1
234	2
258	3
284	4
313	5
345	6
380	7
419	8
476	9
540	10

Tehtäväkohtainen palkanosa

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkka
1	1470,00
2	1570,00
3	1607,00
4	1736,00
5	2003,00
6	2268,00
7	2349,00
8	2906,00
9	3136,00
10	3525,00

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA (liite 2)

Pelastusopiston henkilökohtaisen palkanosan kriteerit

Tekijä	a Selkeää kehittymistä edellyttävä	b Ohjausta edellyttävä	c Hyvä ja tehtävän tavoitteita vastaava	d Tehtävän tavoitteet ylittävä	e Erinomainen
<p>1. <i>Aikaansaavuus ja työn laatu: Sovittujen tulosten saavuttaminen ja työn laatu, työtehtävien priorisointi.</i></p> <p>(painoarvo 35%)</p>	<p>Sovittujen tulosten saavuttamisessa, työn laadussa tai työtehtävien priorisoinnissa on suurta kehittämistarvetta, jolloin tavoitteiden saavuttaminen edellyttää usein erityisotoimia.</p>	<p>Sovittujen tulosten saavuttaminen, työn hyvä laatu tai työtehtävien priorisointi edellyttävät perehtymistä tehtävään, siinä ohjausta tai toimintatapojen muutosta.</p>	<p>Sovittujen tulosten normaali saavuttaminen ja työn laatu, moitteettomat rutiniit ja työtehtävien priorisointi sekä hyvä tavoitteellisuus. Normaali sopeutuminen ajoittain aikatauluihin sidottuun ympäristöön.</p>	<p>Tavanomaiset odotukset ylittävää, näyttöihin perustuvaa hyvää palautetta saavutuksista ja aikaansaavuudesta. Samalla hyvää työn laatua. Vahvuutta ja tehokkuutta työtehtävien priorisoinnissa ja keskittymisessä tärkeimpiin tehtäviin, erityisesti ajoittaisessa aikataulupaineessa.</p>	<p>Usein poikkeuksellisia ja esimerkiksi tuloksia, jotka yhdistyvät työn korkeaan laatuun. Ajoittain erittäin hyvää näyttöihin perustuvaa palautetta. Muutoksia ennakoivaa itseohjautuvuutta työtehtävien priorisoinnissa.</p>
<p>2. <i>Joustavuus, laaja-alaisuus tai erityisosaaminen: Käytettävyys useissa tehtävissä tai erityistehtävissä, monipuolisuus, kyky ja halukkuus toimia sijaisena. Vaihtoehtoisesti omaa tehtävää täydentävä erityisosaaminen</i></p> <p>(painoarvo 20%)</p>	<p>Puutteellinen laaja-alaisuus tai erityisosaaminen. Pitäytyminen hyvin kapea-alaisessa rutiinitehtävissä. Ei riittävää joustavuutta, kykyä tai halukkuutta toimia sijaisena.</p>	<p>Työskentelytavoille on tyypillistä pitäytyminen omassa perustehtävässä. Ohjausta tai tukea tarvitaan silloin, kun on tarve työskennellä omaa tehtävää sivuavassa tai sitä vastaavassa tehtävässä</p>	<p>Hyvä ja joustava työskentely paitsi omassa tehtävässä, tarvittaessa myös sitä vastaavassa tai sivuavassa tehtävässä taikka sijaisena. Kielitaitoa ja sen käytettävyyttä tavanomaisessa keskustelussa tarvittavaan viestintään.</p>	<p>Kokemuksen tai koulutuksen kautta syntyneitä moniosaamista joko omaa tehtävää osittain vaativammassa tai useassa sitä sivuavassa tehtävässä tai niiden sijaisena. Vaihtoehtoisesti omaa tehtävää selvästi syventävää, edelliseen rinnastettava erityisosaamista, jolle on hyvä kysyntä, esimerkiksi hyvä kielitaito, jota käytetään ajoittain vaativissa ammatillisissa yhteyksissä.</p>	<p>Moniosaamista oman tehtävän ulkopuolisissa, usein perustehtävää laajentavissa tai sitä vaativammassa tehtävissä. Vaihtoehtoisesti koko työyhteisön tavoitteita palveleva erityistaito, jolle on hyvä kysyntä, esimerkiksi korkeatasoinen kielitaito, jota käytetään vaativissa ammatillisissa erityistilanteissa.</p>
<p>3. <i>Luovuus ja kehittämisote: Valmius työskennellä uudella tavalla, halukkuus ottaa vastaan uutta tietoa ja työskennellä uusien järjestelmien tai menetelmien parissa.</i></p> <p>(painoarvo 20%)</p>	<p>Muutostarpeista huolimatta työskentelytavoille on tyypillistä passiivisuus oman tehtävän kehittämisessä, jolloin muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan selvää ohjausta ja tukea.</p>	<p>Osallistuminen muutokseen työympäristössä tai oman tehtävän vaatimuksia edellyttävä kehittämisote tarvitsevat ajoittain ohjausta.</p>	<p>Hyvä ja tavanomaisia odotuksia vastaava kehittämisote. Mukana muutoksessa, sekä muutostarpeiden ymmärtäminen. Satunnaisia omaan työhön liittyviä kehittämisideoita.</p>	<p>Aktiivinen kehittämisote omassa työssä ja oman ammatin hallinnassa. Uusien asioiden ja työskentelytapojen aktiivinen omaksuminen on työlle tyypillistä. Usein omaa työtä koskevia uudistamisideoita.</p>	<p>Aktiivinen ja ympäristöstä poikkeava kehittämisote, johon liittyy säännöllisesti työyhteisöä hyödyttäviä ehdotuksia ja kokonaisuuksien hyvää hahmottamista. Edelläkävijän rooli uusissa työskentelytavoissa ja oman ammatin hallinnassa.</p>
<p>4. <i>Yhteistyö- ja viestintätaidot: Vaikutus työskentelyilmapiiriin ja yhteistoiminta työyhteisön sisällä, asiakastyössä ja sidosryhmissä. Työtoverien auttaminen ja tiedon jakaminen</i></p> <p>(painoarvo 25%)</p>	<p>Yhteistyö- ja viestintätaidot ovat selvästi puutteelliset ottaen huomioon tehtävän edellyttämät vuorovaikutustilanteet.</p>	<p>Yhteistyö- ja viestintätaidot ovat ajoittain puutteellisia, joten niiden suhteen tarvitaan ohjausta ja tukea, ennen kuin ne vastaavat tehtävässä tarvittavaa tasoa.</p>	<p>Hyvä tiimin ja työyhteisön jäsen, joka ohjaa, opastaa sekä jakaa tietoa ja osaamistaan. Hyvä yhteistoimintatapa työyhteisössä ja palvelute asiakkaiden kanssa.</p>	<p>Hyvää taitoa eri intressejä sovittelevissa vuorovaikutustilanteissa tai haastavissa asiakastilanteissa, haluttu tiimin jäsen tai mentori. Tunnustettu ja pidetty esiintymistaito tai kirjallinen ilmaisutaito, jolla on selvä kysyntä.</p>	<p>Poikkeuksellista suoriutumista ristiriitaisissa vuorovaikutustilanteissa. Täysipainoinen esiintymistaito tai kirjallinen ilmaisukyky, jolle on hyvä kysyntä alan piirissä.</p>

LIITE 2

Henkilökohtainen palkanosa

arvioinnin tulos	henkilökohtainen palkanosa
0 - 9	0 %
10 - 19	5 %
20 - 29	10 %
30 - 39	15 %
40 - 49	20 %
50 - 59	25 %
60 - 69	30 %
70 - 79	35 %
80 - 89	40 %
90 - 100	45 %

Henkilökohtainen palkansa
Pisteytystaulukko
Pelastusopisto

	Painoarvo	Selkeää	Ohjausta	Hyvä ja	Tehtävän	Erinomainen
		kehittymistä edellyttävä	edellyttävä	tehtävän tavoitteita vastaava	tavoitteet ylittävä	
		<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>
1. Aikaansaavuus ja työn laatu	35	0	8,75	17,50	26,25	35,00
2. Joustavuus, laaja-alaisuus tai erityisosaaminen	20	0	5,00	10,00	15,00	20,00
3. Luovuus ja kehittämisote	20	0	5,00	10,00	15,00	20,00
4. Yhteistyö- ja viestintätaidot	25	0	6,25	12,50	18,75	25,00

100

