

Tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin 11 päivänä lokakuuta 2010 sisäasiainministeriön sekä Julkisan koulutettujen JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaaja-järjestö Pardia ry:n välillä palkkausjärjestelmän arviointiryhmän toiminnan muuttamisesta 1.3.2011 alkaen sekä virastoerän kohdentamisesta sisäasiainministeriössä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty valtiovarainministeriön ja valtion pääsopijajärjestöjen 28.3.2010 allekirjoittaman keskustason virka- ja työehtosopimuksen 11 §:ssä sovitun mukaisesti palkkausjärjestelmän arviointiryhmän tehtävien muuttamisesta 1.3.2011 lukien. Keskustason sopimuksen 11 §:n mukaan vuoden 2003 mallisopimuksen 4 §:n 4, 5 ja 8 momenteissa, 9 §:ssä sekä 10 §:n 2 momentissa on määräykset arviointiryhmän tehtävistä. Vastaavat määräykset sisältyvät sisäasiainministeriön palkkausjärjestelmästä 11.5.2006 tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen, jota muutetaan tässä sopimuksessa ilmenevällä tavalla.

Lisäksi tällä sopimuksella on sovittu sisäasiainministeriön vuoden 2010 virastoerän kohdentamisesta.

2 § Sisäasiainministeriön palkkausjärjestelmän arviointiryhmän tehtäviä ja tiedonsaantia koskevat sopimusmuutokset

3 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Sisäasiainministeriön tehtävien vaativuusstandardit ovat tehtävän ammattitaitovaatimukset ja vastuuvaatimukset. Sisäasiainministeriön tehtäville on laadittu yleiset toimenkuvat, joita on yhdeksän (liite 1). Jokainen tehtävä sijoitetaan yleisen toimenkuvan mukaiseen vaativuustasoon. Jos tehtävä poikkeaa vaativuudeltaan olennaisesti kyseisen vaativuustason yleisen toimenkuvan mukaisista tehtävistä, voidaan poikkeaman laajuudesta riippuen käyttää vaativuustason sisällä välitasoja.

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

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

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän 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 huhtikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja tekee aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelymisk-

si arviointi- ja kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista. Edellä tässä momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa määräajaksi annetut tai vakinaisessa taustapalvelussuhteessa olevan henkilön määräaikaisessa palvelussuhteessa hoitamat tehtävät päättyvät taikka joissa alkaa uusi palvelussuhde tahi joissa tehtävien muuttamisen perusteena ovat sellaiset syyt, jotka oikeuttaisivat henkilön irtisanomiseen, tai muut merkittävät henkilön omasta toiminnasta johtuvat syyt.

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 siirtävävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritusasteille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatavuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettuihin edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoinen, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla 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 vaatavuustasoinen, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaatavuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee kantansa

niihin tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatimusarviointia, sekä 3 §:n 7 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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 3 §:n 4 momentissa ja 4 §:n 6 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 järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Tätä varten sopimusosalalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaatimusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 10 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

3 § Virastoerän (0,43 %) kohdentaminen sisäasiainministeriössä vuonna 2010

Sisäasiainministeriöllä on käytettävissä 0,43 %:n suuruinen paikallisesti toteutettava erä, joka on suuruudeltaan 3 937,05, €/kk. Erän laskentaperusteena on sisäasiainministeriön elokuun 2010 palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden säännöllisen työajan palkkasumma, joka on 915 862,23 €.

Osapuolet ovat neuvotelleet erän kohdentamisesta sisäasiainministeriön palkkausjärjestelmään tehtäväkohtaisen palkanosan taulukon muutoksiin seuraavasti:

Käytössä oleva varallisuus €/kk	VT-tasot	Jakosuhte	€/kk
3 937,05	5.0 ja 5.25	0,6 %	359,99
	6.5 ja 6.75	0,6 %	78,43
	8.0 - 8.75	0,92 %	3 491,05

Yht. 3 929,47

Uusi palkkataulukko 1.9.2010 lukien on liitteenä 1.

4 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

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

5 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan allekirjoittamisesta lukien ja on voimassa 29.2.2012 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei jokin sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelusuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Helsingissä lokakuun 11 päivänä 2010



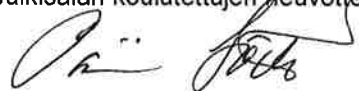
Sisäasiainministeriö



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry



Palkansaajajärjestö Pardia ry

TES/VES 260151
Palkkaliite 01

Liite 1

**Tehtävien vaativuustasot ja peruspalkkojen ala- ja ylärajat
vaativuustasoittain 1.9.2010 lukien (virastoerä)
(korotus 5.0; 5.25; 6.5 ja 6.75 0,60% sekä 8.0-8.75 0,92%)**

Yleisimmät liikkumat

Palkka-ryhmä	Perustaso euro	25 % korotettu euro	50 % korotettu euro	75 % korotettu euro
101	1 492,05	1 515,36	1 538,67	1 561,98
102	1 610,75	1 634,48	1 658,22	1 681,95
103	1 708,52	1 746,75	1 784,98	1 823,20
104	1 866,28	1 895,22	1 951,28	2 007,34
105	2 086,11	2 130,81	2 194,42	2 239,50
106	2 280,04	2 399,83	2 497,89	2 616,64
107	2 700,06	2 850,95	3 001,83	3 152,72
108	3 422,16	3 587,51	3 752,85	3 918,20
109	4 104,79	4 276,81	4 448,83	4 620,84