

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen  
tarkentava virkaehtosopimus

Sopimus on tehty 29. päivänä lokakuuta  
Valtion taloudellinen tutkimuskeskuksen  
sekä Julkisan koulutettujen  
neuvottelujärjestö JUKO ry:n sekä Julkisten ja  
hyvinvointialojen liitto JHL ry:n kesken

#### 1 § Sopimuksen lähtökohdat

Sopimus on tehty keskustasolla kaudelle 2010-2012 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen sekä siitä  
valtiovarainministeriön antamien neuvottelu- ja sopimusmääräysten perusteella.

Sopimuksen 2 §:ssä sovitaan paikallisesti 1.9.2010 toteutettavan virastoerän (0,43 %) käytöstä.  
Tavoitteena on parantaa palkkausjärjestelmän kannustavuutta vaativien asiantuntijatehtävien  
vaativuusryhmissä.

Sopimuksen 3 § koskee palkkausjärjestelmästä tehdyn sopimuksen muuttamista keskustason  
sopimuksen 11 §:n ja valtiovarainministeriön ohjeiden mukaisesti koskien palkkausjärjestelmän  
arviointiryhmän tehtäviä. Nämä menettelyt astuvat voimaan 1.3.2011.

#### 2 § Palkkojen tarkistus 1.9.2010 alkaen

Palkkataulukkoa tarkistetaan 1.9.2010 lukien kohdentaen virastoerä 0,43 % tehtäväkohtaiseen  
palkanosaan vaativuusryhmiin V8, V11 ja V12 (liite 1).

#### 3 § Palkkausjärjestelmästä tehdyn sopimuksen muutos

Palkkausjärjestelmästä tehtyyn (13.6.2003) sopimukseen tehdään keskustasolla sovitut muutokset  
koskien palkkausjärjestelmän arviointiryhmän tehtäviä. Muutokset astuvat voimaan 1.3.2011  
lukien (liite 2).

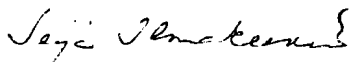
#### 4 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2011.

Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä  
viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi,  
mikäli keskustason virka- ja työehtosopimus valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen  
tarkistamisesta irtisanotaan.


Helsingissä 29. lokakuuta 2010

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT

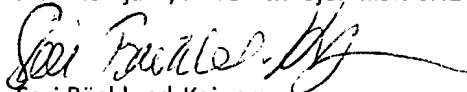
  
Seija Ilmakunnas  
Ylijohtaja

  
Raija-Liisa Aalto  
Talous- ja hallintojohtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.

  
Timo Rauhanen

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

  
Sari Bäcklund-Kajanmaa  
Sopimustoimitsija

LIITTEET

LIITE 1 Palkkataulukko 1.9.2010

LIITE 2 Tarkentava virkaehtosopimus palkkausjärjestelmän käytöstä Valtion taloudellisessa tutkimuskeskuksessa 1.3.2011 alkaen

---

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry. sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. ovat tehneet 29. päivänä lokakuuta 2010 tarkentavan virkaehtosopimuksen valtion palkkausjärjestelmän käytöstä 1.3.2011 lukien

Sopimus pohjautuu 13. kesäkuuta 2003 tehtyyn sopimukseen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n kesken.

### 1 § Sopimuksen lähtökohdat

Palkkausjärjestelmä on osa Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen johtamisjärjestelmää ja sillä parannetaan tutkimuskeskuksen kilpailukykyä työnantajana. Se tukee henkilöstön kehittymistä, asiantuntijuutta ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista. Samalla se kannustaa henkilöstöä entistä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

### 2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön. Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä jaksossa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä jaksoissa kestävät yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen jakson alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n 2 momenttia vastaavasti kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

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

### 3 § Palkkauksen osatekijät

Virkamiehen palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 8 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa takuupalkasta.

### 4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteessä 1.

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

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja esimiehen välisessä vuotuisessa kehityskeskustelussa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat palkkausjärjestelmän arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies. Arviointi on suoritettava ilman aiheetonta viivytystä.

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 alentamiseen eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi palkkausjärjestelmän arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista. Edellä tässä momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa määrääjäksi annetut tai vakinaisessa taustapalvelussuhteessa olevan henkilön määräaikaisessa palvelussuhteessa hoitamat tehtävät päättyvät taikka joissa lakkaa uusi palvelussuhde tahi joissa tehtävien muuttamisen perusteena ovat sellaiset syyt, jotka oikeuttaisivat henkilön irtisanomiseen, tai muut merkittävät henkilön omasta toiminnasta johtuvat syyt.

## 5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteessä 1.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu tutkimuskeskuksessa 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 arviointiksi 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 tutkimuskeskuksen palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti,

---

jonka arvioidaan vastaavan hänen ammattitaitoaan ja kykyä suoriutua tehtävistään. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisissa kehityskeskusteluissa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi suoritetaan mahdollisimman pian 6 kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan huhtikuun alusta lukien. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alussa.

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 arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 6 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa sanotulla 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.

#### 6 § Sijaisuuden vaikutus palkkauksen muodostumiseen

Jos henkilö hoitaa tilapäisesti virkaa, jonka palkka on korkeampi kuin hänen vakinaisessa virassaan, hänen palkkansa määräytyy vakinaisen viran perusteella tilapäisen viran hoitamisen päättyessä. Henkilölle erikseen määrätyn sijaisuuden johdosta suoritetaan uusi tehtävien vaativuuden arviointi soveltaen tämän sopimuksen 4 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä enintään kaksi kuukautta kestäviä sijaisuuksia lukuun ottamatta. Mikäli vaativuustaso tällöin muuttuu, maksetaan uuden vaativuustason mukaista palkkaa sijaisuuden kestoajalta. Mikäli tehtävän vaativuus on muuttunut niin olennaisesti, että se on sijoitettu uudelle vaativuustasolle, esimies määrittää henkilökohtaisen palkanosan uudelleen alustavasti sen tiedon perusteella, joka on käytettävissä henkilön ammattitaidosta ja hänen muista kyvyistä suoriutua tehtävistään. Henkilökohtainen suoritus arvioidaan palvelussuhteen jatkuessa uudelleen kuuden kuukauden kuluttua. Sen jälkeen henkilökohtainen suoritus arvioidaan siten kuin 5 §:ssä on sovittu.

Henkilön siirtyessä osa-aikaisiin tehtäviin osa-aikainen tehtävä arvioidaan tämän sopimuksen mukaisesti.

## 7 § Keskijohdon työaikakorvausraja

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ovat ne virastotyötä tekevät henkilöt, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 9.

Ne virastotyötä tekevät henkilöt, joiden tehtävien vaativuustaso on korkeampi kuin 9 ja jotka eivät ole johtavassa asemassa, ovat oikeutettuja sanotun virka- ja työehtosopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuihin korvauksiin.

## 8 § Takuupalkka

Virkamies, joka käyttöönottoajankohtana on tämän sopimuksen piiriin kuuluva ja silloin Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen vakinaisessa virassa, on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen euromääräiseen takuupalkkaan.

Takuupalkka vastaa kokonaisuukausipalkkaa, joka hänelle silloin olisi ollut maksettava vanhan järjestelmän mukaisesti. Jos vakinainen virkamies on käyttöönottoajankohtana ollut nimitettynä määräaikaiseen korkeampipalkkaiseen virkasuhteeseen, takuupalkka määräytyy hänen vakinaisen virkansa käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa hoitamaan sitä.

Takuupalkkaoikeus säilyy, ellei virkamiehen tekemästä virkasopimuksesta muuta johdu, koko sen ajan, jonka hän sen jälkeen keskeytyksettä on Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen palveluksessa vakinaisessa virkasuhteessa.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määrätään kuitenkin virkamiehen uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuustaso ja henkilökohtainen suoritustaso arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu.

Tämän pykälän mukainen palkka voi alentua vain, jos asianomainen virkamies itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänellä entuudestaan oli.

## 9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

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

Sopimusosapuolilla sekä työpaikan luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja lisäksi ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasolle sekä

tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatvuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on antanut suostumuksensa siihen.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan maksutta.

#### 10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaatvuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäsioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta palkkausjärjestelmän arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaatvuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaatvuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksiin, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatvuusarviointia, sekä 4 §:n 7 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäviksi saatetuissa tapauksissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäsioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 4 momentissa ja 5 §:n 4 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksessa.

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 ja työntekijöiden osalta soveltuvien osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

#### 11 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamisesta, yhdenmukaisesta soveltamisesta ja muusta toimivuudesta. 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 sopimusallalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen palkkausjärjestelmän arviointiryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelevät kantansa niihin edellä 10 §:n 2 momentissa sovituisissa tapauksissa.

#### 12 § 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 aikaan saamiseksi.

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 myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

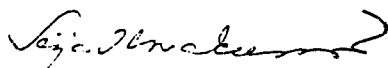
#### 13 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2011.

Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi, mikäli keskustason virka- ja työehtosopimus valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta irtisanotaan.

Helsingissä 29. lokakuuta 2010

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT



Seija Ilmakunnas  
Ylijohtaja


Raija-Liisa Aalto  
Talous- ja hallintojohtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.



Timo Rauhanen

Julkisten hyvinvointialojen liitto JHL ry.



Sari Bäcklund-Kajanmaa  
Sopimustoimitsija