

VES 280351

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus ja
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
ry. ovat tehneet 15. helmikuuta tarkentavan
virkaehtosopimuksen valtion palkkaus-
järjestelmän käytöstä 1.3.2012 lukien

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 kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisesti.

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 tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuusryhmän alentamiseen eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, on työnantajan selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi palkkausjärjestelmän 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 sovittu 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 kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tavoin.

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 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 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 euromaaeräiseen 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.

Takuupalkka-oikeus säilyy, ellei virkamiehen tekemästä virkasopimuksesta muuta johdu, koko sen ajan, jonka hän sen jälkeen keskeytyksellä 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 palikanosastaan 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 suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan 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 ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on antanut

suostumuksensa siihen. 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.

Arviointiryhmän 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 vaatavuustasoista, 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 vaatavuuden 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 palkkausjärjestelmän arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksiin, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäviksi 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 4 §:n 3 momentissa ja 5 §:n 8 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 soveltuvin 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 sopimusosalalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen palkkausjärjestelmän arviointiryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit 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.

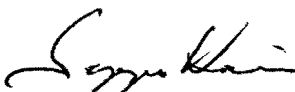
13 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2012.

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.

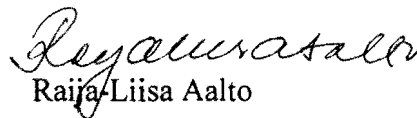
Helsingissä 15. helmikuuta 2012

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT



Seppo Kari

Ylijohtaja



Raija-Liisa Aalto

Talous- ja hallintojohtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.



Timo Rauhanen

LIITE 1

Tehtäväkohtainen palkanosa

Vaativuustaso	Taulukkopalkka 1.3.2012 lukien
V3	1879,57
V4	2021,31
V5	2210,50
V6	2514,01
V7	2727,00
V8	3060,71
V9	3437,72
V10	3773,36
V11	4198,72
V12	4393,26
V13	4693,85

LIITE 2

Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä

Suoritus pisteet yhteensä	Suoritusosa % tehtäväkohtaisesta palkanosasta
0–0,6	0
0,7–1,1	5
1,2–1,6	7,5
1,7–2,0	10
2,1–2,4	12,5
2,5–2,7	15
2,8–3,1	17,5
3,2–3,4	20
3,5–3,8	22,5
3,9–4,1	25
4,2–4,4	27,5
4,5–4,7	30
4,8–5,0	32,5
5,1–5,3	35
5,4–5,6	37,5
5,7–5,9	40
6,0–6,2	42,5
6,3–6,5	45
6,6–6,8	47,5
6,9–7,0	50