

Tarkentava virka- ja työehtosopimus

Turvallisuus- ja kemikaaliviraston palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 3 päivänä huhtikuuta 2012 Turvallisuus- ja kemikaaliviraston, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä.

Tarkentava virka- ja työehtosopimus

1 § Sopimuksen perusteet ja tavoitteet

Tämä sopimus on tehty valtiovarainministeriön 22.12.2011 antamien neuvottelu- ja sopimusmääräysten (VM/2060/00.00.00/2011) mukaisesti. Sopimuksella vahvistetaan Turvallisuus- ja kemikaaliviraston (jäljempänä Tukes) palkkakilpailukykyä suuntaamalla tarkistukset erityisesti asiantuntijatehtäviin, joissa osaamisen säilyttäminen Tukesissa on tärkeää.

Tämä sopimus korvaa Turvatekniikan keskuksen 26.2.2009 ja 29.2.2010 tehdyt tarkentavat virkaehtosopimukset ja Turvallisuus- ja kemikaaliviraston 30.6.2011 tehdyn tarkentavan virka- ja työehtosopimuksen.

2 § Palkkojen tarkistukset

Palkkoja tarkistetaan 1.3.2012 lukien 0,5 %:n suuruisella virastoerällä, määrältään 3 755,16 euroa. Palkantarkistuserät käytetään vaativuustasoja 106 - 110 vastaavien palkkojen tarkistuksiin siten, että tarkistukset painottuvat vaativuustasoihin 107 ja 108.

Palkantarkistukset ovat

0,83 % vaativuustasossa 106

0,93 % vaativuustasossa 107

0,84 % vaativuustasossa 108

0,65 % vaativuustasossa 109

0,55 % vaativuustasossa 110.

Vaativuustasojen tarkistettu palkkataulukko on kohdassa 3.4. Taulukossa on otettu huomioon 1.3.2012 voimaan tullut yleiskorotus.

3 § Palkkausjärjestelmä

3.1 Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Tukesin vakinaisessa palveluksessa olevaan virka- ja työsuhteiseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa 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 määräaikaissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

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

3.2 Palkanosat

Tukesissa käytettävä palkkausjärjestelmä koostuu

- tehtävien vaativuuden arvioinnista, jonka avulla määritetään tehtävän vaativuuteen perustuva palkka (tehtäväkohtainen palkanosa Yk-koodi 02031, palkkatekijä 2034)
- suoritusarvioinnin pistekertymään liittyvästä HEKO-osasta (henkilökohtainen palkanosa Yk-koodi 02627, palkkatekijä 2627); sekä
- henkilökohtaisesta, suoritusarvioinnin perusteella toteutettavasta lisästä.

3.3 Palkkausjärjestelmän perusteet

Tehtävien vaativuus arvioidaan ja arvioinnin perusteella tehtävät sijoitetaan vaativuustasoihin.

Jokaiselle henkilölle maksetaan vähintään hänen tehtävänsä vaativuustason mukainen palkka.

Tehtävien vaativuutta ja suoriutumista tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suoritusarvioinnin perusteella niistä esityksen.

Jokaiselle maksetaan suoritusarvioinnin pistekertymän mukaista palkkauksen HEKO-osaa.

Henkilölle voidaan maksaa lisäksi suoritusarviointiin perustuvaa lisää.

Uuden tai uusiin tehtäviin siirtyneen henkilön suoriutuminen arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien muuttumisesta.

Ylijohtajan asettaman palkkausjärjestelmäryhmän tehtävänä on palkkausjärjestelmän ylläpito ja kehittäminen sekä tehtävien vaativuuden arvioiminen. Ryhmään nimitetään vähintään kaksi työnantajan edustajaa ja kaksi henkilöstön esittämää edustajaa.

Palkkausjärjestelmäryhmän käyttöön annetaan järjestelmän toimivuuden seuraamisen ja sen kehittämisen kannalta tarpeelliset tiedot.

3.4 Vaativuustasot ja niitä vastaavat palkat

Tehtävän vaativuuteen perustuvat palkat:

Vaativuustaso	Pisteet	Tehtäväkohtainen palkka 1.3.2012
101	60 - 74	
102	75 - 99	1 598,05 €
103	100 - 124	1 751,54 €
104	125 - 149	1 923,58 €
105	150 - 174	2 115,17 €
106	175 - 199	2 378,79 €
107	200 - 224	2 679,53 €
108	225 - 249	2 951,14 €
109	250 - 274	3 240,81 €
110	275 - 299	3 548,46 €
111	300 - 324	3 861,78 €
112	325 - 349	4 184,04 €
113	350 - 410	4 613,36 €

3.5 Suoritustasot ja niitä vastaavat henkilökohtaisen palkanosan prosenttiosuudet

Henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella määräytyvät suoritustasot ja niitä vastaavat prosenttiosuudet, joiden avulla lasketaan palkan HEKO-osa.

Suoritustaso (pisteet)	HEKO -osa %
0 - 7,5	0
7,75 - 9,0	6
9,25 - 10,5	10
10,75 - 12,0	14
12,25 - 13,5	18,25
13,75 - 15,0	22,75
15,25 - 16,5	27,5
16,75 - 18,0	32,5
18,25 - 19,25	37,75
19,50 - 20,0	43,5

3.6 Henkilökohtaiseen suoritusarviointiin perustuva lisä

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi	Korotusprosentti
- Täyttää erittäin hyvin tehtävän vaatimukset	enintään 3,5
- Täyttää hyvin tehtävän vaatimukset	enintään 2,25
- Täyttää tehtävän vaatimukset, kehittämistarvetta jollakin osa-alueella	enintään 1,0
- Kehittämistarvetta	enintään 0,5

3.7 Palkan tarkistamisen perusteet

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkka (kohdat 3.5 ja 3.6 yhteensä) voi olla enintään 51 % tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkasta ja vähintään se on suoritustason mukainen HEKO-osa.

Henkilökohtaiseen suoritusarviointiin perustuvaa lisää harkittaessa otetaan huomioon tehtävän vaativuustaso ja henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin tulokset sekä henkilön palkan suhde muihin Tukesin tämän sopimuksen perusteella maksamiin palkkoihin.

Tukes päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. 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.

Jos työnantaja kuitenkin tekee 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 palkkausjärjestelmäryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteleminen 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 työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tavoin.

Edellisessä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräyksen kestoajana.

Tehtävän vaativuustason muuttuessa ylöspäin palkkausta tarkistetaan vähintään määrällä, joka vastaa 30 % entisen ja uuden tehtäväkohtaisen palkanosan erotuksesta. Tehtävän vaativuustason muuttuessa palkka tarkistetaan seuraavan kuukauden alusta lukien.

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaa palkanosaa voidaan tarkistaa alaspäin, jos henkilön suoritustaso on ainakin kahdessa peräkkäisessä arvioinnissa, joiden väli on vähintään kuusi kuukautta, laskenut ja suoritustason laskun on katsottava johtuvan muusta kuin ti-

lapäisestä muutoksesta. Lisäksi edellytetään, että henkilölle on hyvissä ajoin kerrottu, missä suhteessa hän voi parantaa suoritustaan ja käytettävissä olevin keinoin tuettu työsuorituksen parantamista.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi eräissä poissaolotapauksissa:

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen tulos- ja 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 vuotuisen 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 3.7 kohdan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa tarkoitettulla 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 momenteissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

3.8 Vaativuustasosta ja palkkauksesta ilmoittaminen

Vaativuustaso ja palkka ilmoitetaan henkilölle nimitettäessä. Muutoin ne ilmoitetaan vaativuustason tai palkan muuttuessa henkilökohtaisella, kirjallisella tiedoksiannolla. Henkilöllä on oikeus saada esimieheltään kirjallisesti tiedot oman tehtävänsä vaativuudesta osatekijöineen ja henkilökohtaisen suoriutumisen tulos perusteluineen.

3.9 Luottamusmiehelle annettavat tilasto- ja muut tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus vuosittain 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 1 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.

3.10 Erimielisyydet

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 palkkausjärjestelmäryhmässä. Näissä tapauksissa palkkausjärjestelmäryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

Lisäksi palkkausjärjestelmäryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole jo vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

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

Tämän sopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevat erimielisyydet ratkaistaan neuvottelumenettelyllä sen mukaan, kuin siitä on erikseen sovittu valtiovaraministeriön ja pääsopijajärjestöjen välillä solmitussa valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa.

3.11 Muut määräykset

Todetaan, että valtion yleisiä virkaehtosopimusmääräyksiä noudatetaan muilta osin paitsi, mitä tässä sopimuksessa on sovittu.

4 § Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavat palkkiot

Tukesin toimihenkilöt ry:n ja Tukesin akavalaisten asettamalle luottamusmiehelle maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota 135 euroa/kk ja varaluottamusmiehelle 70,20 euroa/kk (Yk-koodi 04258, palkkatekijä 4258). Varaluottamusmiehen hoitaessa luottamusmiestehtävää maksetaan ko. palkkio hänelle.

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkiota 70,20 euroa kuukaudessa (palkkatekijä 4255, Yk-koodi 04255).

5 § Työaikakorvaukset

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n mukaisia ns. täysiiä työaikakorvauksia suoritetaan enintään vaativuustason 108 mukaisia tehtäviä hoitaville henkilöille

6 § Työrauhavelvoite

Virkaehtosopimusjärjestelmä

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.

Työehtosopimusjärjestelmä

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuihin eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

7 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2012 - 31.3.2014. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jomman kumman sopijapuolen taholta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Sopimuskaudelle 2012 - 2014 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

8 § Allekirjoitukset

Tämä sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Tätä sopimusta on laadittu kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

Turvallisuus- ja kemikaalivirasto


Seppo Ahvenainen
ylijohtaja


Juha Karjalainen
johtaja

Palkansaajajärjestö Pardia ry.


Markku Suvanto
Allekirjoittamiseen valtuutettuna

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.


Rainer Pätsi
Luottamusmies

