

VES: 307451
PL: 01

Elintarviketurvallisuusvirasto sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Palkansaajajärjestö Pardia ry ovat tehneet 26. päivänä marraskuuta 2010 tarkentavan virkaehtosopimuksen keskusjärjestöjen välillä 28.3.2010 sopimuskaudelle 2010 - 2012 valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta laaditun virka- ja työehtosopimuksen perusteella

1 § Sopimuksen voimassaolo

Tällä sopimuksella muutetaan Elintarviketurvallisuusviraston tarkentavaa virkaehtosopimusta 4.2.2008. Sopimus on voimassa 1.9.2010-29.2.2012.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Elintarviketurvallisuusviraston virka- ja työsuhteiseen henkilöstöön siten, kuin siitä on virka- ja työehtosopimuksessa Elintarviketurvallisuusviraston henkilöstöä koskevasta palkkausjärjestelmästä 4.2.2008 sovittu.

3 § Palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämistyöryhmä

Elintarviketurvallisuusviraston palkkausjärjestelmästä tehdyn virkaehtosopimuksen 4, 9, 10 ja 11 § kumotaan 1.3.2011 ja niiden tilalle lisätään samasta ajankohdasta lukien seuraavat §:t:

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella.

Vaativuuden arviointitekijät ovat:

- 1) tehtävän edellyttämä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö
- 2) tehtävän ohjaus ja päätöksenteko
- 3) tehtävän vastuu ja rooli

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee.

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 muutoinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaatavuustason 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 vaatavuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointi- ja kehittämissyhmässä. Työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että vaatavuustaso säilyy ennallaan. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaatavuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista. Edellä tässä momentissa sovitto ei koske tilanteita, joissa määrääjäksi annetut tai vakinaisessa taustapalvelussuhteessa olevan henkilön määräaikaisessa palvelussuhteessa hoitamatt 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 vaatavuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimosapuolilla 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 neuvotte- luja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritusasteille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuusmuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta sen kehityksestä vaatavuustasoinnain, henkilöstöryhmittäin, kou- lutustasoinnain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatavuusarvioin- neista ja -fasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuus- tasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luotta- musmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetu- in edellytyksin oikeus kahdesti vuo- dessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuusmuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoinnain, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämissyhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamukselli- sesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksel- lisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uu-

sien, 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 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 palkkausjärjestelmäsasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämissyöryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §: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 palkkausjärjestelmäsasioista 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 jää edelleen 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

Sopijapuolet 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 kehittämissyöryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 10 §:n 2 momentissa sovituisissa tapauksissa.

4 § Työrauha

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen 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.

Helsingissä 26 päivänä marraskuuta 2010

Elintarviketurvallisuusvirasto



Jaana Husu-Kallio
pääjohtaja



Tommi Kämpe
osastojohtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKO ry:n puolesta



Tuija Gadd
pääluottamusmies

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL ry:n puolesta



Tiina Sulin
pääluottamusmies

Palkansaajajärjestö Pardia ry:n puolesta



Riitta Villanen
pääluottamusmies