

Tarkentava virkaehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottamisesta Elintarviketurvallisuusvirasto Evirassa, jäljempänä Evirassa

Sopimus on tehty 4. päivänä helmikuuta 2008 Eviran sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä

1 §

Sopimuksen perusteet ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty sopimuskaudelle 2007–2010 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 5 ja 9 §:n mukaisesti.

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Evirassa vakinaisessa virkasuhteessa olevaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissä virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaissä palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä. Palvelussuhteiden katsotaan liittyvän keskeytyksettä toisiinsa silloin, kun palvelussuhteiden väli kestää enintään 30 päivää tai yhden kalenterikuukauden.

Tätä sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, osastonjohtajaan eikä harjoittelu-tehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

3 §

Viraston palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä muodostuu

- tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta; ja
- henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

Takuupalkasta on sovittu 8 §:ssä.

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

Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu viitetehtävän kuvaukseen tai yksilöityyn tehtäväkuvaukseen ja virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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

Evirassa on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

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

Vuotuisten kehityskeskusteluiden perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että vaativuustaso säilyy ennallaan. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaativuutta arvioidessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai tehtävämääräyksen kestoaikana.

5 §

Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat:

1. aikaansaavuus ja työn laatu
2. ammatillinen ote ja monipuolisuus
3. yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot
4. aktiivisuus, aloitteellisuus ja kehittämisoite.

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetusta tavoitteista. Esimies tekee suoritamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnit 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 virastoon maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Tehtävän vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä, kunnes suoritustaso muuttuneessa tehtävässä on arvioitu. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

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

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 8 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 9 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 tarkoitettussa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

Vuotuisten kehityskeskusteluiden perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alus-

ta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuu-
kauden alusta.

6 §

Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 9. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 §

Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja rahoitus

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä tammikuuta 2008. Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat uuden järjestelmän mukaisiksi ja silloin lakkaavat 6.4.2006 tehdyn päätöksen (diarinumero 640/09/2005) tarkoittamien Evirassa sovellettavien palkkausjärjestelmien mukaisten palkkojen ja palkkaperusteiden soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen. Tarkastuseläinlääkärien palkkojen korottamisesta tehty tarkentava virkaehtosopimus lakkaa 1.1.2008.

Tämän sopimuksen rahoittamiseen käytetään paikallisesti toteutettavista eristä vuosien 2008 ja 2009 paikalliset erät ja vuoden 2008 kehittämiserä eli yhteensä 2,3 %, joita ei siis toteuteta muulla tavalla. Vuoden 2009 kehittämiserä 1 % kohdennetaan 1.5.2009 lukien tämän palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Siitä neuvotellaan ja sovi-
taan siten kuin keskustason sopimuksessa on sanottu.

8 §

Takuupalkka

Henkilöllä, joka käyttöönottoajankohtana 1.1.2008 on Eviran vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kun henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä viraston vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka. Takuupalkka maksetaan henkilölle henkilökohtaisena lisänä. Keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään 30 päivän tai enintään yhden kalenterikuukauden mittaista keskeytystä.

Takuupalkan määrä vastaa joulukuun 2007 lopun mukaista palkkaa. Jos henkilö on sanottuna ajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdetta korkeampipalkkaisessa määrälläisessä palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen sanotun ajankohdan, joulukuun lopun palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Takuupalkka maksetaan korotettuna 1.4.2009 lukien niille henkilöille, joiden edellä 7 §:ssä todetun 6.4.2006 tehdyn päätöksen tarkoittamien Evirassa sovellettujen palkkausjärjestelmien mukainen loppupalkka on suurempi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka. Korotuksen suuruus on näiden palkkojen välinen erotus. Korotetun takuupalkan määrä lasketaan ja todetaan palkkausjärjestelmän käyttöönottohetken 1.1.2008 mukaisena.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaatavuustasolla kuin hänen tehtävänsä olivat käyttöönottoajankohtana. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus on siten suurempi.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaatavuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

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 luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkusta koskevia neuvotteluita luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritustasolle sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehittymisestä vaatavuustasoin, yksiköittäin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin, sukupuolen ja iän mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja –tasosta sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöihin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan 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 palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä.

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

Vastaavasti kuin 4 §:n 5 momentissa ja 5 §:n 5 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. Neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua menettelyä.

11 §

Sopimuksen 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 palkkauksen kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia.

12 §

Työrauhavelvoite

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

Lisäksi sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, 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 tavoin myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

13 §

Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä tammikuuta 2008 ja on voimassa 31.1.2010 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös sopimuskaudelle 2007 – 2010 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Poiketen siitä, mitä on sanottu 4 §:ssä tehtävien vaatavuustason ja 5 §:ssä vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämien palkkausten tarkistusten toteuttamisajankohdista, noudatetaan vuonna 2008 niitä arviointeja, jotka ovat olleet tämän sopimuksen pohjana. Seuraavat arvioinnit tehdään vuonna 2009.

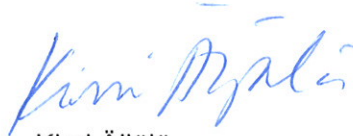
Tämä sopimus tulee voimaan, kun valtiovarainministeriö on hyväksynyt sen.

Helsingissä 4. päivänä helmikuuta 2008

Elintarviketurvallisuusvirasto Evira



Jaana Husu-Kallio
Pääjohtaja



Kirsi Äijälä
Osastonjohtaja

Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO ry



Tuija Vehmas
Päälouottamismies

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



Arja Engblom
Päälouottamismies



Hannu Moilanen
Sopimustoimitsija

Palkansaajajärjestö Pardia ry



Riitta Villanen
Päälouottamismies

