

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus, joka tehtiin lokakuun 2 päivänä 2008 Tilastokeskuksen ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä Tilastokeskuksen virkamiehiin ja työntekijöihin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen perusteet

Valtiovarainministeriö on 2.11.2007 antamallaan sopimuskauden 2007-2010 neuvottelu- ja sopimusmääräyksellä (VM 9/2007) oikeuttanut Tilastokeskuksen omalta osaltaan neuvottelemaan 31.5.2008 mennessä keskustasolla 31.10.2007 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamis-
pöytäkirjan 8 -10 §:n mukaisesti palkkausjärjestelmää koskevien tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen kehittämisestä.

2 § Sopimuksen tarkoitus

Tällä sopimuksella lakkaavat 1.11.2008 lukien olemassa voimassa keskustason sopimuksin 1.10.2007 uudistetut tarkentava virkaehtosopimus Tilastokeskuksen virkasuhteiseen henkilöstöön sovellettavasta palkkausjärjestelmästä (TK-11-249-00), Tilastokeskuksen työehtosopimuksen (TK-11-248-00) IV lukuun sisältyvät palkkausjärjestelmää koskevat määräykset ja sanotun työehtosopimuksen yleisiä palkkausperusteita koskeva 10 § 2 momentti sekä edellä mainittuihin tarkentavaan virkaehtosopimukseen ja työehtosopimusmääräykseen liittyvä neuvottelupöytäkirja (TK-11-248-00 ja TK-11-249-00)

Tilastokeskuksen virka- ja työsuhteiseen henkilöstöön sovellettava palkkausjärjestelmä ja henkilöstön palkkaus määräytyvät 1.11.2008 lukien tämän sopimuksen liitteenä olevan tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen soveltamisalalla sanotun sopimuksen mukaisesti

3§ Työrauhavelvoite

Virkamiehet

Tähän tarkentavaan virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaolo-aikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaan saamiseksi.

Lisäksi sopimukseen sidotut henkilöstöjärjestöt ovat velvollisia valvomaan, etteivät niiden virkamiehet, joita sopimus koskee, riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä henkilöstöjärjestöille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei henkilöstöjärjestö saa tukea eikä avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät

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

4§ Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2008 ja on voimassa 31.1.2010 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä mikään osapuoli irtisano vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Sopimuskaudelle 2007 - 2010 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

Tämä sopimus on allekirjoitettu valtion virkaehtosopimusasetuksen (1203/1987) 6 §:n mukaisesti valtiovarainministeriön tarkistettua ja hyväksyttyä sopimuksen.

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

Helsingissä 14 päivänä lokakuuta 2008.

Tilastokeskus

Heli Jeskanen-Sundström

Anna-Leena Reinikainen

Palkansaajajärjestö Pardia ry.

Arto Miettinen

Riitta Poukka

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.

Jukka Hoffrén

Minna Niininen

LIITE

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus Tilastokeskuksen palkkausjärjestelmästä

LIITE

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus Tilastokeskuksen palkkausjärjestelmästä

1 § Palkkausjärjestelmän tavoitteet

Tilastokeskuksen palkkausjärjestelmän tavoitteena on tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva kannustava ja oikeudenmukainen, tuloksellista toimintaa tukeva palkkaus, joka parantaa tehtävien ja niistä suoriutumisen ja palkkauksen vastaavuutta, tukee henkilöstön osaamisen kehittymistä, työsuorituksen parantamista ja vaativampiin tehtäviin haakeutumista sekä parantaa Tilastokeskuksen kilpailukykyä työnantajana.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Tilastokeskuksen virka- ja työsuopimussuhteiseen henkilöstöön. Sopimusta ei kuitenkaan sovelleta työnantajavirkamiehiin, harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön eikä henkilöihin, joiden tehtävistä pääjohtaja heidän asemansa vuoksi erikseen päättää.

3 § Palkkaustekijät

Palkkausjärjestelmässä määritellään Tilastokeskuksen henkilöstön palkan määräytyminen eri tehtävissä, tehtävien vaativuusryhmät ja niiden peruspalkat sekä muut palkkausperusteet.

Henkilön palkka muodostuu työn vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta osasta, henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta osasta sekä kokemuslisästä. Palkanlisästä eräissä tapauksissa on sovittu 7 §:ssä.

Palkkavaakaan pohjautuva ja erikseen sovittua henkilökohtaisen työsuorituksen arviointimenetelmää soveltava palkkausjärjestelmä, sen käyttöön ja kehittämiseen liittyvine tekijöineen, on tarkemmin kuvattu erillisessä allekirjoituspöytäkirjassa ja sen liitteessä.

4 § Peruspalkan määräytyminen (YK:02031)

Tilastokeskuksen tehtävät on arvioitu ennen palkkausjärjestelmän käyttöön ottamista ja arvioidaan tarvittaessa uudelleen tehtävien muuttuessa. Arvioinnin tuloksena tehtävät on sijoitettu vaativuusryhmiin. Vaativuusryhmien peruspalkat ovat liitteenä 1. Niiden käytöstä on sovittu osapuolten välillä erikseen.

Tehtävien uudelleen arvioinnin tarve todetaan tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä kerran vuodessa. Arviointi suoritetaan lisäksi muuna ajankohdantana, jos tehtävien vaativuus on muuttunut olennaisesti. Aloitteen vaativuusarvioinnista voi tällöin tehdä esimies, ao. virkamies itse tai häntä edustava luottamusmies. Arviointi käsitellään tulosyksikön ja tarvittaessa viraston vaativuusarviointiryhmässä. Jos arvioinnin tuloksena tehtävän vaativuusryhmä muuttuu, tarkistetaan tällöin myös peruspalkkaus.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuusryhmä yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuusryhmän alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuusryhmä 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 määräyksen kestoaikana.

5 § Kokemuslisä (YK:02295)

Kokemuslisää maksetaan kymmenen kokemusvuoden jälkeen. Kokemuslisä lasketaan prosentteina peruspalkasta ja sen suuruus kullekin vaativuusryhmälle määritellään tämän sopimuksen liitteellä.

6 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen (YK:02627)

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus päätetään todetun suoritus- ja osaamistason perusteella. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Arviointi tehdään vuosittain esimiehen ja alaisen välisessä tuloskeskustelussa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit sekä henkilökohtaiset palkanosat, myös alla mainituissa tapauksissa.

Henkilökohtainen palkanosa voi olla enintään 47 % peruspalkan ja kokemuslisän yhteismäärästä.

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritus- tason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa tuloskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, tuloskeskusteluun 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 tuloskeskustelun 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 pal-

kanosa 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 7 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 arvioinnissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

7 § Palkanlisä eräissä tapauksissa (YK: 02627)

Henkilöllä, joka oli uudistetun henkilökohtaisen palkanosan käyttöönottoajankohtana 1.11.2008 Tilastokeskuksen vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus tämän pykälän mukaisesti määräytyvään palkanlisään. Oikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on uudistuksen käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä Tilastokeskuksen vakinaisessa palvelussuhteessa.

Oikeus lisää edellyttää, että aikaisemman palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa. Lisä määräytyy prosentteina henkilön kulloinkin uudistetun henkilökohtaisen palkanosan euromäärästä, sen mukaisesti, kuinka monta prosenttia aikaisemman järjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa.

Lisän ja uudistetun henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärä on kulloinkin kuitenkin enintään yhtä suuri kuin aikaisemman palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa ja lisä on enintään niin suuri, ettei henkilön kokonaiskuukausipalkka ylitä hänen aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaista kokonaiskuukausipalkkaansa. Oikeus lisää lakkaa, kun henkilön uudistettu henkilökohtainen palkanosansa euromäärältään ylittää aikaisemman henkilökohtaisen palkanosan tai hänen kokonaiskuukausipalkkansa ylittää hänen aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaisen kokonaiskuukausipalkkansa.

Edellä momentissa 2 tarkoitettu edellytys todetaan ja lisän prosenttimäärä lasketaan käyttöönottoajankohdan tilanteen mukaisesti. Momentin 3 mukaisessa laskennassa aikaisemman järjestelmän palkat otetaan huomioon käyttöönottoajankohdan mukaisina, sen jälkeisin yleiskorotuksin tarkistettuina.

Mikäli vaativuustasoon vaikuttava tehtävä on määräaikainen, henkilöllä on 3 momentin 2 virkkeestä poiketen oikeus hänellä aikaisemman tehtävänsä mukaan määräytyvään tässä pykälässä tarkoitettuun palkanlisään hänen palatessaan tähän tehtävään, kyseisestä ajankohdasta lukien.

Myös henkilöllä, joka on uudistuksen käyttöönottoajankohtana sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus tämän pykälän mukaiseen palkanlisään tämän määräajan.

8 § Palkkausjärjestelmän soveltaminen

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtävänsä palkkausperusteista. Tehtäväkuvaukset ja tehtävien vaativuusarviointit perusteluineen ovat julkisia.

Luottamusmiehellä on oikeus neuvottelupöytäkirjassa erikseen määritellyllä tavalla vuosittain ja lisäksi ennen neuvotteluja saada tilastotietoja sopimuksen piirissä olevan henkilöstön osalta ainakin ansiotasosta, palkkausperusteista ja -kehityksestä ja viraston yleisestä palkkakehityksestä. Tulosten tulee olla saatavissa vaatuvuusryhmittäin ja peruspalkkatasoittain, tulosityksiköittäin, sukupuolen ja ikäryhmän mukaan sekä koulutustasoittain.

Luottamusmiehellä on oikeus saada yksittäisen henkilön asian hoitamiseksi tieto asianomaisen palkkauksesta hänen suostumuksellaan.

Jos palkan määräytymisestä tulee erimielisyyttä, niin selvitetään, onko noudatettu sen määrittelystä annettuja ohjeita. Erimielisyys pyritään selvittämään ensin lähimmän esimiehen ja ao. virkamiehen kesken. Tarvittaessa voidaan neuvotella myös tulosityksikön johtajan sekä luottamusmiehen läsnäollessa.

Muuta kuin vaativuusarviointia koskeva asia ratkaistaan lopullisesti siten kuin palkkauserimielisyyksien käsittelystä on erikseen määrätty tai sovittu.

Jos vaativuusarviointia koskevissa neuvotteluissa ei saavuteta yksimielisyyttä, vaativuusarviointia koskeva asia voidaan saattaa jommankumman osapuolen aloitteesta vaativuusarviointiryhmän uudelleenkäsiteltäväksi.

Vaativuusarviointimenettelyn jälkeen työnantaja tekee päätöksen tehtävän vaativuusarviointista. Mikäli ao. henkilö on edelleen tyytymätön ratkaisuun, erimielisyys ratkaistaan lopullisesti siten kuin palkkauserimielisyyksien käsittelystä on erikseen määrätty tai sovittu.

9 § Työaikakorvauksiin oikeutetut

Vaativuusryhmiin 01 - 12 kuuluvilla tai vastaavantasoisia tehtäviä hoitavilla henkilöillä on oikeus työaikakorvauksiin siten, kuin työaikoja koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:ssä on sovittu.

Vaativuusryhmiin 13 - 16 kuuluvien tai muiden vastaavantasoisia tehtäviä hoitavien henkilöiden työaikakorvaukset virastotyössä määräytyvät työaikoja koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti.

Johtaviksi virkamiehiksi, joille ei suoriteta työaikakorvauksia, luetaan tulosityksiköiden johtajat sekä pääjohtaja. Työaikakorvauksia ei makseta etättyötä tekeville.

10 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Osapuolet selvittävät allekirjoituspöytäkirjassa erikseen määritellyllä tavalla palkkausjärjestelmän toimivuutta ja ryhtyvät yhteisesti todetun tarpeen mukaisesti kehittämistoimiin.

11 § Muut määräykset

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan huomioon ottaen, mitä tässä sopimuksessa on palkkauksesta sovittu. Kuukausipalkan laskentaperusteena käytetään tämän sopimuksen 2 - 7 §:ien mukaista palkkausta.

12 § Työrauha

Virkamiehet

Tähän tarkentavaan virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaan saamiseksi.

Lisäksi sopimukseen sidotut henkilöstöjärjestöt ovat velvollisia valvomaan, etteivät niiden virkamiehet, joita sopimus koskee, riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä henkilöstöjärjestöille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei henkilöstöjärjestö saa tukea eikä avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät

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

13 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2008 - 31.1.2010. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolen irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

LIITE 1

Vaativuusryhmien peruspalkat

LIITE 2

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko

LIITE 1

Vaativuusryhmien peruspalkat

Vaativuusryhmä	Peruspalkka	Kokemuslisä %
1	1389,39	6,04
2	1484,95	5,82
3	1568,95	5,61
4	1664,51	5,40
5	1765,32	5,21
6	1880,94	5,03
7	2007,93	4,86
8	2149,70	4,69
9	2314,16	4,54
10	2491,19	4,39
11	2681,76	4,24
12	2886,92	4,11
13	3107,77	3,98
14	3345,52	3,86
15	3601,44	3,75
16	3876,96	3,65

LIITE 2

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko

Henkilökohtaisen työsuorituksen taso	Henkilökohtainen palkanosa %
1,00 - 1,40	0
1,41 - 1,80	1,8
1,81 - 2,20	5,3
2,21 - 2,60	8,8
2,61 - 3,00	12,3
3,01 - 3,40	15,8
3,41 - 3,80	19,3
3,81 - 4,20	22,8
4,21 - 4,60	26,3
4,61 - 5,00	29,8
5,01 - 5,40	33,3
5,41 - 5,80	36,8
5,81 - 6,20	40,3
6,21 - 6,60	43,8
6,61 - 7,00	47

Allekirjoituspöytäkirja

Tilastokeskuksen palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja, joka tehtiin 2 päivänä lokakuuta 2008 Tilastokeskuksen, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä.

1 § Yleisiä periaatteita

Tilastokeskuksen palkkausjärjestelmä käsittää liitteessä kuvatun palkkavaakaan pohjautuvan tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän sekä erikseen sovitun henkilökohtaisen työsuorituksen arviointimenetelmän. Palkkausjärjestelmän menestyksellinen soveltaminen edellyttää yhteistoiminnan jatkuvaa kehittämistä.

2 § Kokemuksen huomioon ottaminen peruspalkassa

Kokemuksella tarkoitetaan koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittua laaja-alaista ja syvällistä asiantuntemusta. Kokemusvuosia arvioitaessa otetaan huomioon ko. tehtävässä Tilastokeskuksen kannalta relevantti ammattikokemus ja koulutusaika, joka edistää asiantuntemusta, senioriteettia.

Kymmenen kokemusvuoden jälkeen maksetaan kokemuslisää.

3 § Palkkausjärjestelmän soveltaminen

Vuosittain käytävät tavoite- ja kehityskeskustelut sekä tuloskeskustelut, joissa tarkastellaan tehtävien vaativuustasoa ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoa, toteutetaan virastossa yhtenäisesti siten, että mahdolliset muutokset voidaan toteuttaa samanaikaisesti kaikissa tulosityksiköissä.

Henkilölle annetaan viivytyksettä tieto palkkauksensa perusteena olevasta tehtävän vaativuusarviointista ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointituloksesta perusteluineen.

4 § Tehtävien vaativuuden arviointi

Tehtävien vaativuuden käsittelee erikseen nimetty tulosityksikön arviointiryhmä, joka koostuu tulosityksikön johtajasta, tulosityksikön henkilöstön valitsemasta edustajasta ja hänelle valitusta varahenkilöstä sekä hallintopalvelut-yksikön nimeämästä edustajasta. Ryhmän tulee pyrkiä yhteisymmärrykseen tehtävän vaativuuden arvioinnista. Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta, arviointi siirtyy viraston vaativuusarviointiryhmän tehtäväksi. Viraston vaativuusarviointiryhmä koostuu kahdesta viraston nimeämästä edustajasta ja kahdesta virastossa toimivan ammattijärjestön yhteisesti nimeämästä henkilöstä. Ryhmän tehtävänä on pyrkiä yhteisymmärrykseen.

Jos tulosityksikön johtaja päättäessään tehtävän vaativuudesta aikoo poiketa viraston vaativuusryhmän tekemästä arvioinnista, hänen on ennen päätöstään neuvoteltava asiasta pääjohtajan kanssa.

Jos vaativuusarviointia koskevissa ao. työntekijän tai virkamiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa ei saavuteta yksimielisyyttä, vaativuusarviointia koskeva asia voidaan saattaa jommankumman osapuolen aloitteesta tulosityksikön vaativuusarviointiryhmän käsiteltäväksi. Aloitteen tekijän tulee toimittaa tulosityksikön vaativuusarviointiryhmälle kirjallinen muutoksenhakukirjelmä, josta ilmenee, miltä osin vaativuusarviointiin haetaan muutosta, mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi sekä lisäksi perusteet, joilla muutosta vaaditaan. Asianomaisen työntekijän/virkamiehen saatettua vaativuudenarviointia koskevan erimielisyyden yksikön vaativuudenarviointiryhmään, yksikön vaativuudenarviointiryhmä voi pyytää lausunnon asiasta viraston vaativuusarviointiryhmältä. Mikäli tulosityksikön vaativuusarviointiryhmä ei ole asiasta yksimielinen, asia menee viraston vaativuusarviointiryhmän käsiteltäväksi, jonka jälkeen työnantaja tekee päätöksen tehtävän vaativuusarvioinnista.

Palkanmuutokset toteutetaan niiden toteamista seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

5 § Palkkausjärjestelmän soveltamisen tueksi tuotettavat tilastot

Tilastotietoja palkkausjärjestelmän soveltamisesta tuotetaan puolivuositain sekä ennen neuvotteluja. Tilastoyhteistyö toteutetaan jäljempänä 6 §:ssä mainitussa seuranta- ja kehittämissryhmässä.

6 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Palkkausjärjestelmää kehitetään systemaattisesti saatujen kokemusten pohjalta. Kehittämistarpeita tarkastellaan seuranta- ja kehittämissryhmässä, joka koostuu kolmesta viraston nimeämästä edustajasta ja neljästä virastossa toimivan ammattijärjestön yhteisesti nimeämästä henkilöstä, joista kaksi toimii varajäsenenä läsnäolo- ja puheoikeuksin. Ryhmän tehtävänä on seurata, miten palkkausjärjestelmän tavoitteet toteutuvat ja käsitellä järjestelmän soveltamiseen liittyviä periaatteellisia kysymyksiä sekä valmistella niitä koskevia ratkaisuehdotuksia. Jokaisella palkkausjärjestelmän piirissä olevalla henkilöllä, luottamusmiehellä ja asianomaisella esimiehellä on oikeus saattaa järjestelmän soveltamiseen liittyvät periaatteelliset kysymykset ryhmän käsiteltäväksi.

Tarvittaessa osapuolet sopivat järjestelmän kehittämisestä ryhmän ehdotusten pohjalta.

7 § Pöytäkirjan oikeudellinen luonne

Tämä allekirjoituspöytäkirja ei ole voimassa virka- eikä työehtosopimuksena, mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

8 § Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä pöytäkirja on voimassa 1.11.2008 lukien ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:ssä mainittu tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

LIITE

Palkkauskäsikirja

Helsingissä 14 päivänä lokakuuta 2008

Tilastokeskus:

Heli Jeskanen-Sundström

Anna-Leena Reinikainen

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:

Jukka Hoffrén

Minna Niininen

Palkansaajajärjestö PARDIA ry:

Arto Miettinen

Riitta Poukka