

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDELLE 2010-2012

1 §

Sopimuskausi ja soveltamisala

Tämä sopimuksen sopimuskausi on maaliskuun 1 päivän 2010 ja helmikuun 29 päivän 2012 välinen aika.

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Tätä sopimusta sovelletaan työehtosopimuksen osana niillä valtion virastojen työehtosopimusaloilla, joilla on voimassa itsenäiset, 3 §:ssä tälle sopimuskaudelle uudistetut työehtosopimukset.

Tämän sopimuksen noudattamisesta voidaan sopia erikseen niillä työehtosopimusaloilla, joilla työehtosopimuksen palkkausperusteet ja muut palvelussuhteen ehdot kokonaan tai pääosin on sovittu määrättyväksi muun kuin valtion yleisten työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Tätä sopimusta ja sen 2 ja 3 §:ssä tarkoitettuja sopimuksia sovelletaan pääsopijajärjestöihin ja niiden alayhdistyksiin sekä niiden henkilöjäseniin. Siltä osin kuin yhdistyksen asema pääsopijajärjestön alayhdistyksenä on lakannut valtion sopimusratkaisua koskevan neuvottelutuloksen saavuttamisen 7.3.2010 jälkeen, sanottuja sopimuksia sovelletaan vasta, kun tällainen alayhdistys tulee sidotuksi tähän sopimukseen.

2 §

Muut keskustason virka- ja työehtosopimukset sekä keskustason yhteistoimintasopimukset

Tämän sopimuksen lisäksi on valtion keskustasolla uudistettu valtion yleinen virka- ja työehtosopimus, valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista, valtion virka- ja työehtosopimus työajoista sekä virka- ja työehtosopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta niistä ilmenevin tavoin muutettuina, sekä virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta.

Samalla on keskustasolla uudistettu sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, sopimus yhteistoiminnasta valtionhallintoa ja hallinnonalaa koskevissa henkilöstöasioissa sekä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus.

3 §

Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan 31.1.2010 sekä helmi- ja maaliskuussa 2010 voimassa olleet alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset tämän sopimuksen sopimuskaudeksi. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

4 §

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 0,55 prosentin määrällisellä yleiskorotuksella 1.3.2010 lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Tehtäväkohtaisten palkanosien (vast.) taulukoita ja vastaavia sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemusosia ja muita suhteessa taulukkopalkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan yleiskorotusta vastaavasti.

5 § Virastoerä

1. Sopimusalakohteisesti on toteutettavana 0,43 prosentin suuruinen virastoerä 1.9.2010 lukien.
2. Erä on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.
3. Erä suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen 2 momentin tavoitteiden toteuttamiseksi. Erän toteuttaminen tapahtuu 4 momentissa sanotuin tavoin, mutta erä voidaan toteuttaa muullakin sen tavoitteita edistävällä tavalla. Erää ei saa osittainkaan toteuttaa yleiskorotuksena tai muuna kaikille tulevana korotuksena. Palkkausjärjestelmän yleinen kannustavuus tulee säilyttää.
4. Käytettäessä erä vpj:n kehittämiseen se kohdennetaan vpj-järjestelmien rakenteellisiin, erityisesti a)- ja b)-kohdissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin.
 - a) Tehtäväkohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan tehtävien vaativuuden ja tehtäväkohtaisten palkanosien porrastamiseen kannustavasti ja johdonmukaisesti sekä palkanosan parempaan reagoitukykyyn vaativuusmuutoksiin.
 - b) Henkilökohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan siten, että palkanosa on riittävän suuri sekä kannustaa porrastukseltaan hyvään suoritukseen ja parantamaan suoritusta. Henkilökohtaisen palkanosan määrää ja taulukoita muutetaan ja korotetaan tämän mukaisesti.
5. Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiennettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen virastoerällä ja mahdollisilla myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.
6. Erä voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen. Erä voidaan kohdentaa alakohdiksi, virastotason neuvottelujen piiriin kuuluviin tuloksellisuutta edistäviin työaikaratkaisuihin. Näistä kohdentamistavoista on tarkemmat määräykset liitteissä 1 ja 2.
7. Erä käytetään kuitenkin aina ennen muita edellä tässä pykälässä sanottuja käyttötapoja vpj:n käyttöönoton vaiheittaisen toteutuksen tai vpj:n kehittämisen rahoittamiseen (ns. vekselin kattamiseen) sen mukaan, mitä siitä kussakin vpj:n käyttöönottamista tai kehittämistä koskevassa aikaisemmassa sopimuksessa on sovittu

6 § Virastoerän neuvottelumääräykset

Virastoerän toteuttamiseksi tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla neuvotellaan hallinnonalan neuvotteluviranomaisten ja työehtosopimusvirastojen sekä asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kesken.

Neuvottelut erästä on käytävä 15.10.2010 mennessä. Neuvottelujen käymisen määräaika voidaan sanottujen osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kalenterikuukaudella.

Erän toteuttamisesta paikallisesti neuvoteltaessa tehdään erän toteuttamisen naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvovaikutusta koskeva tarkastelu, josta annetaan tarkempi ohjaus valtiovarainministeriön neuvottelumääräyksissä.

Jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisesta ei saavuteta 2 momentissa sanottuun määräaikaan mennessä, toteutetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena.

7 §

Jäljellä olevat kehittämiserät

Sopimuskauden 2007-2010 sopimuksen mukaisten kehittämiserien toteuttamisajankohta on siinä lykätty eräissä tapauksissa vuosille 2010-2012 osuvaan ajankohtaan, eikä osasta niiden toteuttamisesta ole vielä virastotasolla sovittu. Tällaisessa tapauksessa kehittämiserien toteuttamista koskevat vastaavasti 5 §:n sekä 6 §:n 1 momentin määräykset virastoerästä. Neuvottelut kehittämiseristä on näissä tapauksissa käytävä valtiovarainministeriön 12.11.2008 antamien neuvottelu- ja sopimusmääräysten 3.6. kohdassa asetettuun määräaikaan mennessä.

8 §

Neuvottelut vpj:n käyttöönottamiseksi eräissä tapauksissa

Tällä sopimuksella sitoudutaan siihen, että neuvottelutulokset virka- ja työehtosopimukseksi tehtävien vaatavuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta vpj-järjestelmästä saavutetaan seuraavilla aloilla alla mainittuihin ajankohtiin mennessä:

- Poliisihallitus 30.6.2010
- Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus 30.6.2010
- Aluehallintovirastot 31.12.2010
- Liikennevirasto 30.9.2010
- Liikenteen turvallisuusvirasto 30.6.2010
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset 31.12.2010
- Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 30.9.2010
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 31.10.2010

Vpj-järjestelmän ja sopimuksen valmistelua jatketaan näillä aloilla asetettujen lähtökohtien ja tavoitteiden sekä tähän mennessä tehdyn valmistelun perustalta.

Vpj:n käyttöönottamiseksi noudatetaan tarvittaessa 5 §:n 5 momentissa tarkoitettua siirtymäkausimennettelyä. Tällä sopimuskaudella käytettävissä olevat kunkin alan paikallisesti toteutettavat erät varataan vpj:n käyttöönottamisen rahoittamiseen.

Jos neuvottelutulos vpj:stä saavutetaan 1 momentissa sanottuun määräaikaan mennessä, virastoerä voidaan toteuttaa vpj:n käyttöönottoajankohdasta, aikaisintaan 1.3.2010 alkaen.

Uusien vpj-sopimusten määräysten lähtökohtana käytetään soveltuvin osin vuoden 2003 ns. mallisopimusta keskustasolla tehtyine muutoksineen (ml. tietojen saanti), 10 §:stä ilmenevin arviointiryhmän tehtäviä koskevin täsmennyksin sekä liitteestä 3 ilmenevin, takuupalkkamääräysten (mallisopimuksen 8 §) asemesta vpj-sopimukseen otettavin palkkatason turvaamista koskevin määräyksin. Mallisopimuksen siirtymäkausimääräysten (mallisopimuksen 7 § ja muut kohdat) asemesta sovelletaan, mitä tämän keskustason sopimuksen 5 §:n 5 momentissa on siirtymäkausimenettelystä sanottu.

Virasto-osapuolet esittävät vpj-neuvottelutilanearvionsa keskustason osapuolille kuusi viikkoa ennen edellä sanottuja, vuoden 2010 jälkipuoliskon ajankohtia. Mikäli keskustason osapuolet tällöin katsovat sen edistävän neuvottelutuloksen saavuttamista vpj-sopimuksesta sanotussa ajassa, ne antavat yhteisesti täydentäviä linjauksia virasto-osapuolille sekä viime kädessä varmistavat keskustason yhteisin toimenpitein neuvottelutuloksen saavuttamisen vpj-sopimuksesta 1 momentissa sanottuihin ajankohtiin mennessä.

9 §

Tehtäväkohtainen palkanosa väliaikana

1. Tätä 9 §:ää sovelletaan niissä tapauksissa, joissa 8 §:n 1 momentissa asetettu määräaika päättyy 30.6.2010 jälkeen.
2. Näillä aloilla valmistellaan vpj:tä kuitenkin jo vuoden 2010 alkupuoliskolla ja käydään siitä neuvotteluja, tarkoituksena saavuttaa neuvottelutulos vpj:n käyttöönottamista koskevasta virka- ja / tai työehtosopimuksesta jo 30.6.2010 mennessä.
3. Niissä 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa ei kuitenkaan saavuteta neuvottelutulosta vpj:n käyttöönottamista koskevasta virka- ja / tai työehtosopimuksesta 30.6.2010 mennessä, virasto-osapuolet neuvottelevat ja sopivat muun vpj-valmistelun rinnalla 30.6.2010 mennessä 4 - 10 momentin mukaisesti ja rajoissa tehtäväkohtaista palkanosaa väliaikana koskevasta virka- ja / tai työehtosopimuksesta.
4. Tärkeää on, että tehtäväkohtaista palkanosaa väliaikana koskeva järjestely edistää uuden vpj:n aikaansaamista sekä sisällön että ajankäytön ja prosessien kannalta eikä hidasta sitä. Järjestely sovitaan varsinaista vpj-järjestelmää ja -sopimusta sisällöltään ja menettelytavoiltaan pelkistetyimmäksi.
5. Tällainen tehtäväkohtaista palkanosaa väliaikana koskeva virka- ja työehtosopimus tehdään ensisijaisesti siten, että tehtävien vaatavuudet ja tehtäväkohtaiset palkanosat ko. väliaikana perustuvat riittävän pitkälle valmisteltuun uuteen vaatavuuden arviointijärjestelmään ja sen osana sovellettavaan tehtäväkohtaisen palkanosan väliaikaiseen taulukkoon.
6. Tällaista tehtäväkohtaista palkanosaa sovelletaan uusien ja muuttuneiden tehtävien osalta 1.3.2010 alkaen uuden vpj-sopimuksen voimaantuloon saakka. Henkilöllä on aina oikeus vaatia vaatavuusarviointia ja siihen perustuvaa tehtäväkohtaista palkanosaa käsiteltäväksi olemassa olevissa erimielisyyssmenettelyissä. Tehtäväkohtainen palkanosa väliaikana ei koske henkilöitä, joilla on erityisellä perusteella määrättyä henkilökohtainen palkka.

7. Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa maksetaan jokaiselle samana prosenttimääränä kuin sen vuoden lopussa, jolloin aikaisempi virasto lakkasi.
8. Tehtäväkohtaisen palkanosan väliaikainen käyttöönotto, vaikka siitä sovitaan virka- ja työehtosopimuksella, ja sen soveltaminen, ovat vpj-järjestelmän soveltamista vastaavaksi tarkoitettu järjestely. Sen vuoksi niistä aiheutuvien kustannusten kattamiseen käytetään virastoerää vain siltä osin kuin sanottu kustannukset mahdollisesti ylittävät valtionhallinnossa vpj-sopimuksen soveltamisesta johtuvan normaalina pidettävän liukuman määrän. Täten sidottu virastoerä voidaan toteuttaa väliaikaisen järjestelyn alusta lukien.
9. Uutena viraston palvelukseen tulevalle henkilölle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa edellä sanotusti ja määritellään henkilökohtainen palkanosa sellaiseksi, että sen arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa työsuoritustaan. Sama koskee henkilöitä, joihin ei eräissä 10 momentissa tarkoitettussa tapauksissa ollut lakanneen viraston olemassaolon aikana sovellettu ko. järjestelmää.
10. Viime kädessä tällainen tehtäväkohtaista palkanosaa väliaikana koskeva sopimus tehdään edellä tässä pykälässä sovitun mukaisesti ja rajoissa, mutta kuitenkin siten, että tehtävien vaatavuudet ja tehtäväkohtaiset palkanosat perustuvat ko. väliaikana kaikkiin yhdistyneissä virastoissa voimassa olleisiin vaatavuuden arviointijärjestelmiin ja niiden tehtäväkohtaisen palkanosan taulukkoihin ja siten, että kuhunkin henkilöön sovelletaan häneen lakanneen viraston olemassaolon aikana sovellettua järjestelmää.

10 §

Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa organisaatiomuutostilanteissa

Tulevissa organisaatiomuutostilanteissa uuden viraston vpj:n valmistelu aloitetaan asianomaisten työntantajaviranomaisten ja palkansaajajärjestöjen kesken osana muutoksen muuta valmistelua mahdollisimman pian sen jälkeen kun organisaatiomuutoksesta on hallitustasolla päätetty.

Vpj:n valmistelu sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja sopimustoiminta järjestetään ja ajoitetaan siten, että vpj-sopimuksesta voidaan saavuttaa neuvottelutulos ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa. Sopimusosapuolet harkitsevat, voivatko ne tehdä sopimuksen jo ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa, vai tehdäänkö neuvottelutuloksen viimeistely sopimukseksi ns. maanmittauslauseketta käyttäen uuden viraston olemassaolon ensimmäisten kuukausien aikana. Tarkoitus on kummassakin tapauksessa tarvittaessa sopia, että uutta vpj:tä sovelletaan takautuvasti. Jos neuvottelutulosta vpj:stä ei ole saavutettu organisaatiomuutoksen voimaantuloajankohtaan mennessä, noudatetaan vastaavasti, mitä 9 §:n 3-10 momentissa on sanottu.

Tällaisen vpj-valmistelun nykyistä varhaisemmassa vaiheessa toteutumisen varmistamiseksi tarkastellaan uuden viraston vpj:n valmistelun alussa, kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelun asemesta, voidaanko jokin lakkaavissa virastoissa noudatettava vpj-järjestelmä ottaa uuden viraston vpj-järjestelmän kehittämisen lähtökohdaksi. Tätä vaihtoehtoa pidetään ensisijaisesti harkittavana varsinkin tilanteissa, joissa organisaatiomuutoksessa on kysymys pikemminkin uuden toiminnon liittämistä aikaisempaan kooltaan suurempaan virastoon.

11 § Muutos alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten eräisiin vpj:tä koskevien määräyksiin

Mallisopimuksen 4 §:n 4, 5 ja 8 momentissa sekä 10 §:n 2 momentissa on määräykset arviointiryhmän tehtävistä. Vastaavat määräykset sisältyvät alakohtaisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Näiden alakohtaisten määräysten asemesta arviointiryhmien tehtävistä on 1.3.2011 alkaen voimassa seuraavaa. Näiden sopimusmääräysten yhteensovittamiseksi virastotason sopimusten osaksi käydään virastotason neuvottelut viimeistään samassa ajassa kuin vuoden 2010 virastoerästä on virastotasolla neuvoteltava.

Tapauksissa, joita tarkoitetaan 8 ja 10 §:ssä, tätä 11 §:ää sovelletaan vasta kahden vuoden kuluttua näitä virastoja koskevien vpj-sopimusten voimaantulosta ja niistä neuvotellaan lähinnä ennen sanottua määräaikaan käytävien virastotason eräneuvottelujen yhteydessä.

Näissä virastokohtaisissa neuvotteluissa otetaan käyttöön arviointiryhmän seuraavasta ilmenevän uudelleen suuntaamisen tueksi tarvittavat tiedonsaanti- ja -hallintamenettelyt.

Mikäli tehtävien vaativuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaisemaan 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. Näissä tapauksissa arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

Jos työnantaja tekee aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alenemiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista. Edellä tässä momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa määräajaksi annetut tai vakinaisessa taustapalvelussuhteessa olevan henkilön määräaikaisessa palvelussuhteessa hoitamat 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.

12 § Erinäiset määräykset paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella

Keskustason virka- ja työehtosopimuksen 5 – 11 §:ssä ovat sopimuskaudella 2010-2012 käytäviä virastotason neuvotteluja koskevat määräykset, joita seuraava täydentää. Paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella on määräyksiä myös valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sekä muissa keskustason virka- ja työehtosopimuksissa.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella ja viraston työehtosopimuksella voidaan sopia niistä asioista, joita varten on sovittu tämä mahdollisuus keskustason sopimuksessa (ns. sopimusaukko) tai tämä mahdollisuus perustuu välittömästi lain säännökseen, ja siihen on annettu tarvittava neuvottelumääräys.

Viraston tarkentavaa virkaehtosopimusta tai työehtosopimusta ei saa tehdä siten, että sopimuksesta aiheutuisi valtiolle lisäkustannuksia. Virka- ja työehtosopimusten rahoitus katetaan kunkin alan paikallisesti toteutettavilla sopimuserillä.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella ei voida poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja äitiyslomaetuuksia.

13 §

Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2011 lukien ja 1.1.2012 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

14 §

Allekirjoittamispöytäkirja

Tähän sopimukseen liittyvän allekirjoittamispöytäkirjan määräykset ovat voimassa työehtosopimuksena ja valtion virkaehtosopimuslain mukaan sopimuksenvaraisten asioiden osalta virkaehtosopimuksena.

15 §

Tarkastelut ja neuvottelut sopimuskauden jatkotarkistuksista

Tämän sopimuksen osapuolet tarkastelevat 31.1.2011 mennessä sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä tiedossa tai arvioitavissa olevia kansantaloutta ja valtiontaloutta sekä valtion henkilöstön ostovoimaan liittyviä kehitystä ja näkymiä.

Tarkastelujen perusteella osapuolet neuvottelevat vuoden 2011 palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta.

Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, osapuoli voi 15.2.2011 mennessä osaltaan irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2011.

Vuoden 2011 marraskuusta alkaen osapuolet tarkastelevat edellytyksiä jatkaa tätä sopimusta edelleen.

16 §

Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen 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 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, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

17 §**Sopimuksen voimassaolo**

Kaikki edellä 2 §:n 1 ja 2 momentissa sanotut keskustason virka- ja työehtosopimukset sekä keskustason yhteistoimintasopimukset tulevat tämän sopimuksen allekirjoittamisella 2 §:ssä tarkoitettuun tavoin uudistetuiksi.

Sopimuskausi jatkuu 1 §:n 1 momentissa sanotun ajanjakson jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Kuitenkin sopimus voidaan irtisanoa siten kuin 15 §:ssä on sanottu.

Virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti tulevat tämän sopimuksen irtisanomisella samalla myös ne irtisanotuiksi.

Helsingissä 28 päivänä maaliskuuta 2010

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY.

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY.

LIITE 1**Täydentävät määräykset virastoerän kohdentamisesta tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen (sopimuksen 5 §:n 6 momentti)**

Keskustason sopimuksen 5 §:n perusteella virastoerä voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen. Keskustason osapuolet ovat yhteisesti 31.8.2007 hyväksyneet tulospalkkausta koskevat yleiset periaatteet. Ne eivät ole virka- tai työehtosopimuksena voimassa. Tulospalkkiojärjestelmän tulee olla näiden periaatteiden mukainen, jotta tässä liitteessä 1 tarkoitettu rahoitusmahdollisuus soveltuisi.

Neuvottelumenettelystä erän kohdentamiseksi tulospalkkioiden rahoitukseen noudatetaan, mitä sopimuksen 6 §:ssä on sanottu. Rahoitukseen kohdentamisesta siis neuvotellaan asianomaisten virastotason sopimusviranomaisten ja henkilöstöjärjestöjen kesken ja siitä sovitaan virka- ja työehtosopimuksella. Itse tulospalkkiojärjestelmä ja sen perusteet ovat aina organisaation johdon päätettävät, ja tulospalkkiosta päättää työnantaja.

Erän kohdentaminen tulospalkkiojärjestelmän rahoitukseen on käytännöllistä vaiheessa jossa tulospalkkiotavoitteiden saavuttaminen todetaan ja palkkioista päättämistä valmistellaan. Tässä vaiheessa neuvotellaan erän kohdentamisesta tulospalkkiojärjestelmän rahoitukseen. On myös mahdollista käyttää erä sanottuun rahoitukseen korottamalla alun perin määritellyjä tulospalkkioita erän suuruutta vastaavasti, yhdenmukaisesti palkkioita asetettaessa käytettyjen periaatteiden kanssa.

Tulospalkkiojärjestelmän rahoitus ei yleensä voi perustua yksinomaan tähän sopimusrahoitukseen, vaan sopimusrahoituksen ja muun rahoituksen yhdistelmään. Erä voidaan käyttää osittain tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen ja osittain muulla keskustason sopimuksen 5 §:n mukaisella tavalla.

Erän käyttäminen kyseessä olevaan rahoitukseen tulee yleensä ratkaista kunakin vuonna erikseen, vuodeksi kerrallaan. Kulloinkin yhdeltä vuodelta maksettavien tulospalkkioiden rahoitukseen käytetään erää yhdeltä vuodelta vastaava kertaluontoinen määrä. Sen jälkeen erä on uudelleen toteutettavissa. Tämä liittyy siihen, että erä on pysyvää palvelussuhteen ehtojen muutoksiin kohdennettavaa liikumavaraa. Tulospalkkioiden toteutuminen taas riippuu järjestelmän olemassaolosta ja sisällöstä sekä tulospalkkiotavoitteiden saavuttamisesta.

Jos tulospalkkiotavoitteita ei saavuteta, erää ei voida kohdentaa eikä sitä ole katsottava kohdennetun tulospalkkiojärjestelmän rahoittamiseen. Silloin erä tai sen osa on kohdennettava uudelleen muulla 5 §:n mukaisella tavalla. Erä ei saa kertaluontoisen tulospalkkiojärjestelmän rahoitukseen kohdentamisen jälkeen joutua kateisiin.

Edellä sanottu koskee soveltuvien osin myös vuoden 2007 sopimukseen perustuvia, lykättyjä kehittämiseriä.

LIITE 2**Täydentävät määräykset eräistä työaikajärjestelyistä ja -ratkaisuista
(sopimuksen 5 §:n 6 momentti)**

Vpj:n ja palkkapolitiikan kehittämisen rinnalla merkittävä tapa edistää tuloksellisuutta voi olla sopimuserien kohdentaminen työaikajärjestelyihin ja -ratkaisuihin, niistä aiheutuvien kustannusten rahoittamiseen tai niihin liittyviin palkkauksellisiin toimenpiteisiin.

Tällaisissa työaikatratkauksissa työaikaa sijoitetaan ja kohdennetaan toiminnan ja henkilöstöstrategian edellyttämällä tavalla. Työaikatratkauksissa suunnataan työn tekemistä toiminnan painopisteiden mukaisesti vastaamaan esimerkiksi toiminnan kausivaihteluista ja ruuhkahuipuista, palvelutarpeista tai muista aikatauluvaatimuksista johtuviin ennakoitavissa oleviin tai yllättäviin työmäärävaihteluihin. Tavoitteena on henkilöstön työajan ja työpanoksen tehokkaampi käyttö toimintaan perustuvien joustavien työaikajärjestelyjen avulla.

Merkittävä väline on työaikapankin käyttöönotto ja soveltaminen. Työaikapankin avulla voidaan työaikaa kohdentaa sekä suunnitelmallisesti että ennakoimattomissa tilanteissa työmäärävaihteluiden mukaisesti. Työaikapankki antaa myös henkilöstölle mahdollisuuden työaikajoustoihin. Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti. Työaikasopimuksen 7 §:n 2 momentissa ovat määräykset työaikapankkikokeilusta.

Myös toiminnan kannalta oikean pituisilla työvuoroilla, niiden sijoittelulla sekä muutosmahdollisuuksilla voidaan parantaa työajan kohdentumista. Jaksotyössä myös kahta kolmeviikkoisjaksoa käyttämällä voidaan saada lisää joustavuutta. Eri työaikamuotojen tarkoituksenmukaisella käytöllä ja yhteen sovittamalla niiden käytännön järjestelyjä voidaan tehostaa toimintaa. Mahdollisia varallaolojärjestelyjäkin voidaan tarkastella ja tarvittaessa myös keventää ja purkaa niitä. Virastoissa voidaan lisäksi sopia työn tekemisen ajankohtaan liittyvistä korvauksista siten, että ne nykyistä paremmin sopivat toimintaan. Nämä ratkaisut voivat olla toteutettavissa työaikajärjestelyillä yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Virka- ja työehtosopimusmuutoksia edellyttävät työaikatratkaukset tulee toteuttaa tämän sopimuksen 5 ja 12 §:ssä, työajoista tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa ja työaikalaissa virastotason sopimustoiminnalle asetetuissa puitteissa.

LIITE 3**Palkkatason turvaaminen (sopimuksen 8 §:n 5 momentti: Neuvottelut vpj:n käyttöönottamiseksi eräissä tapauksissa / mallisopimus)**

Uusien vpj-sopimusten määräysten lähtökohtana käytetään soveltuvin osin vuoden 2003 ns. mallisopimusta keskustasolla tehtyine muutoksineen (ml. tietojen saanti), 10 §:stä ilmenevin arviointiryhmän tehtäviä koskevin täsmennyksin sekä liitteestä 3 ilmenevin, takuupalkkamääräysten (mallisopimuksen 8 §) asemesta vpj-sopimukseen otettavin palkkatason turvaamista koskevin määräyksin. Mallisopimuksen siirtymäkausimääräysten (mallisopimuksen 7 § ja muut kohdat) asemesta sovelletaan, mitä tämän keskustason sopimuksen 5 §:n 5 momentissa on siirtymäkausimenettelystä sanottu.

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajan kohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa ollessa uuden viraston palvelusuhteessa.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee. Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta vpj-järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräajaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1-3 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 1-3 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitetty, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakanneen viraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä olleella henkilöllä, joka silloin siirtyi organisaatiomuutoksessa perustettuun virastoon ja joka sen jälkeen on keskeytyksettä ollut viimeksimainitun viraston palveluksessa, säilyttää oikeutensa aikaisemman virastokohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisen viraston palkkausjärjestelmää koskeneessa virka- tai työehtosopimuksessa.

SOPIMUSKAUDELLE 2010 – 2012 28.3.2010 TEHTY VALTION VIRKA- JA TYÖEHTO-SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA

1 §

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen

Valtion keskustason osapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä virastoissa tasa-arvolain ja valtiovarainministeriön 17.4.2007 virastoille sukupuolten tasa-arvon edistämisestä antaman suosituksen mukaisesti sekä korostavat tämän tavoitteen saavuttamiseksi laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

Virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia on pidetty yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ns. tasa-arvon pyöreässä pöydässä on laadittu suositus järjestöjen jäsenliitoille sopimusalojensa virka- ja työehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksen arvioinnista.

Valtion palkkausjärjestelmien yhtenä tavoitteena on ollut se, että ne kohtelevat tasa-arvoisesti naisia ja miehiä ja niitä tulee soveltaa samalla tavalla sekä naisiin että miehiin. Virastojen sopijaosapuolten tulee tarkastella palkkausjärjestelmiensä toimivuutta säännöllisesti vuosittain myös naisten ja miesten palkkauksellisen tasa-arvon kannalta. Osana neuvottelu- ja sopimustoimintaa, tarkentavia virka- ja työehtosopimuksia uudistettaessa ja määräyksiä muutettaessa tarkastellaan myös uusien määräysten sukupuolivaikutuksia.

Työryhmät

Keskustason osapuolet ovat päättäneet asettaa sopimuskaudelle (2010 – 2012) seuraavat työryhmät sekä antaa niille oheiset toimeksiannot. Työryhmät toimivat koko sopimuskauden, ellei toisin sovita. Työryhmät raportoivat tarvittaessa tai vähintään puolivuositain valtion koordinaatioryhmälle.

2 §

Vpj:n kehittäminen

Asetetaan yhteinen työryhmä tarkastelemaan vpj-järjestelmien ja -sopimusten nykytilaa, tarvetta malliksi ja kehittämissuosituksiksi virastotason osapuolille sekä tarvetta ja mahdollisuuksia lisätä sopimusten yhdenmukaisuutta ja vähentää niiden lukumäärää, ottaen kuitenkin huomioon vpj-järjestelmien virastokohtaisuuden periaate.

3 §

Virkapukutyöryhmä

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää valtion työvaatetusta (virka- ja suojavaatteen) ja niiden korvauksia koskevia käytäntöjä valtion virastoissa sekä tehdä esitykset virkapukuja koskevan sääntelyn ja korvausten kehittämiseksi 31.12.2010 mennessä.

4 §

Valtion henkilöstön työkyvyn edistämistä ja työterveyshuoltoa käsittelevä työryhmä

Osapuolet pitävät tärkeänä valtion henkilöstön työkyvyn edistämistä, työhyvinvoinnin parantamista ja työurien pidentämistä. Työkykyä ja työssä jatkamista tulee edistää ja tukea silloinkin, kun työkyky on uhattuna tai jo alentunut. Toimiva ja laadukas työterveyshuolto sekä työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän välinen sujuva yhteistyö tukevat osaltaan näitä tavoitteita. Osapuolet asettavat sopimuskauden ajaksi työryhmän mainittujen tavoitteiden edistämiseksi.

Työryhmän tehtävänä on selvittää työstressin ja haitallisen työn kuormittavuuden seuraamiseen käytössä olevia mittareita sekä tarkastella niiden soveltuvuutta valtion työpaikoille sekä mahdollisuutta hyödyntää niitä osana työpaikalla tapahtuvaa ennalta ehkäisevää terveyden edistämistyötä.

Työryhmän tehtävänä on 31.12.2010 mennessä tarkastella valtion henkilöstölle suunnatun työterveyshuollon ja siihen sisältyvän maksuttoman sairaanhoidon sisältöä sekä toimivan työterveysyhteistyön kehittämistä ottaen huomioon kaikki ikäryhmät. Tarkastelun perusteella päivitetään valtiovarainministeriön määräys/ohje 11/2000 Valtion palveluksessa olevien maksuttomasta sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollosta.

Työryhmä seuraa Työelämäryhmän loppuraportissa tehtyjen työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin kehittämistä koskevien ehdotusten toteutumista ja vaikutuksia valtiosektorilla sekä valmistelee sektoritasolle jäävien toimenpiteiden toteuttamista valtiolla.

5 §

Työaikatyöryhmä

Pysyvien tehtäviensä lisäksi keskustason osapuolten työaikatyöryhmä seuraa ja arvioi työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 6 a §:ssä tarkoitettujen joustavien työaikajärjestelyjen käytönottoa ja toimivuutta. Työryhmä selvittää myös erilaisia työhyvinvointia edistäviä työaikajärjestelyjä.

6 §

Jaksotyötä selvittävä työryhmä

Keskustason osapuolet asettavat työryhmän selvittämään 31.12.2010 mennessä valtion työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen jaksotyötä koskevien sopimusmääräysten toimivuutta, erityisesti johdonmukaisuutta keskeytyneessä työjaksossa. Työryhmän tulee tehdä tarvittavat ehdotukset määräysten kehittämiseksi.

7 §

Matkatyöryhmä

Asetetaan työryhmä, jonka tehtävänä on valmistella ja neuvotella vuosien 2011 ja 2012 alusta lukien voimaan tulevat matkakustannusten korvausten tarkistukset.

8 §

Tilastotyöryhmä

Tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa sopimuskaudella seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoa työmarkkinoilla.

9 §

Tasa-arvotyöryhmä

Keskustason osapuolet asettavat tasa-arvotyöryhmän seuraamaan ja arvioimaan sopimuskauden kuluessa sitä, miten miesten ja naisten tasa-arvoa edistävät toimenpiteet ovat toteutuneet virastoissa. Työryhmä kokoaa tasa-arvon kehitystä kuvaavaa tilastoa valtiosektorilta ja seuraa hallituksen samapalkkaohjelman toteutumista valtiosektorilla. Työryhmän tulee 31.5.2010 mennessä tarkastella virastokohtaisten tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointimenettelyn toteuttamisvaihtoehtoja. Lisäksi työryhmä tekee yhteenvedon ja tarkastelee edellisen sopimuskierron samapalkkaerän toteutumista 30.9.2010 mennessä. Työryhmän tulee lisäksi koota yhteenveto tällä sopimuskierroksella tehtävistä paikallistason tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinneista 31.12. mennessä kunakin sopimusvuonna.

10 §

Yhteistoiminnan kehittämistyöryhmä

Keskustason osapuolet asettavat yhteisen työryhmän yhteistoiminnan kehittämiseksi. Työryhmän tehtävänä on 31.12.2010 mennessä viimeistellä valtion yhteistoimintaa käsittelevien säädösten ja määräysten uudistaminen. Tämän lisäksi työryhmän tehtävänä on valmistella ja järjestää yhteistä koulutusta, jolla varmistetaan yhteistoiminnan eri tahojen ja osapuolten riittävä tiedottaminen uudistetun säädöspohjan sisällöstä.

11 §

Määräaikaistyöryhmä

Osapuolet asettavat sopimuskauden ajaksi määräaikaistyöryhmän. Työryhmässä selvitetään luottamusmiessopimuksen mukaisen, kaksi kertaa vuodessa toteutettavan, määräaikaisten palvelussuhteiden tapauskohtaisen tarkastelun tuloksia ja virastokohtaisia käytäntöjä. Tarkastelun perusteella työryhmän tulee arvioida, miten tapauskohtainen tarkastelu toimii ja arvioinnin perusteella kehittää hyviä käytäntöjä sen tekemiseen.

12 §

Virkamiesten asema muutostilanteissa -työryhmä

Valtiovarainministeriö asettaa työryhmän valmistelemaan valtion virkamieslakiin sisällytettävät säännökset virkamiehen asemasta, kun kysymys on palvelussuhteen jatkumisesta uudessa organisaatiossa valtionhallinnon muutosten yhteydessä. Toimeksiantonsa toteuttamiseksi työryhmän tulee tarkastella viime vuosina toteutuneita valtionhallinnon organisaatiomuutoksia ja selvittää, miten valtion virkamiehen siirtyminen erilaisissa organisaation muutostilanteissa olisi säänneltävä. Toimeksianto koskee valtionhallinnon sisäisiä organisaatiomuutoksia (joissa työnantajavirasto vaihtuu), valtion toimintojen yhtiöittämistä ja ulkoistamista, valtionhallinnon toimintojen siirtoa kuntien hoidettavaksi ja muita organisaatiomuutoksia. Ehdotus on laadittava hallituksen esityksen muotoon. Työryhmän toimikausi päättyy 30.4.2011.

Palvelussuhteen ehdot

13 §

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahana maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Vapaa annetaan lomarahana maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä, kuten virkamiehen tai työntekijän pyytäessä sitä sairautensa johdosta. Tällöin peruutettua vapaata vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahana.

14 §

Sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioiden tarkistaminen

Sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.3.2010 lukien 8 prosentilla.

Joka tapauksessa sanotusta ajankohdasta korotetaan sivutoimiselle luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettava kuukausipalkkio vähintään 75 euroksi.

15 §

Arviointiryhmien palkkiot

Sopimusaloilla, joilla on voimassa uusi palkkausjärjestelmä, maksetaan ns. mallisopimuksen 4 §:ssä tarkoitetun arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle 1.6.2010 alkaen palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toimineelle, laskien kalenterikuukautta kohti 1/12 osa. Tätä palkkiota maksetaan samoin perustein puheenjohtajalle ja jäsenelle myös muun nimisessä työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteisessä ryhmässä, jonka tehtävät käsittävät arviointiryhmälle mallisopimuksen mukaan kuuluvat tehtävät.

Mikäli henkilö toimii ensimmäisessä momentissa tarkoitettussa tehtävässä kahdessa ryhmässä, sanotut palkkiot maksetaan kummastakin erikseen. Jos henkilö toimii näissä tehtävissä useammassa kuin kahdessa ryhmässä, palkkiot maksetaan kuitenkin kahden ryhmän perusteella.

16 §

Palkkaus harjoittelutyössä

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen.

17 §

Lääkäreiden palvelussuhteen ehdot

Valtion keskustason virkaehtosopimus valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista uudistetaan liitteestä ilmenevin tavoin yleiskorotuksilla tarkistettuna.

18 §

Palkkaus eräissä siirtymätilanteissa

1. Tätä pykälää sovelletaan tilanteissa, joissa henkilöstö siirtyy organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla valtionhallinnon virastosta toiseen, eikä sama palkkausjärjestelmä ole sovellettavana molemmissa virastoissa, ellei virastotason virka- tai työehtosopimuksella ole sovittu tai sovita muuta.
2. Seuraavaa noudatetaan täten siirtyneen henkilön osalta niin kauan kuin hän on siirtymähetkestä alkaen keskeytyksettä vastaanottavan viraston virkaan nimitettynä tai toistaiseksi voimassa olevassa työ-sopimussuhteessa.
3. Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymähetken euromääräisen palkkansa siten kuin 4 ja 5 momentissa on sovittu.
4. Jos vastaanottavassa virastossa jo on palkkausjärjestelmä ja jos henkilön euromääräinen kuukausipalkka siirtymähetkellä on hänelle vastaanottavassa virastossa maksettavaa kuukausipalkkaa korkeampi, hänellä on oikeus palkkojen erotuksen määräiseen palkanlisään. Niissä tapauksissa, joissa henkilön tehtävien vaatavuus ei siirrossa säily entisellä tasolla, palkanlisä lasketaan sellaisen kuukausipalkan, jota luovuttavassa virastossa olisi asianomaisessa alemman vaativuuden tehtävissä maksettu, ja vastaanottavassa virastossa maksettavan kuukausipalkan erotuksena. Henkilön kuukausipalkan nousu siirtymähetken jälkeen alentaa palkanlisän euromäärää nousua vastaavalla euromäärällä. Palkanlisä lakkaa kuukausipalkan saavuttaessa edellä tässä momentissa tarkoitetun kuukausipalkan, jonka perusteella palkanlisä on laskettu. Palkanlisä säilyy muussa tapauksessa niin kauan, kuin tehtävät keskeytyksettä säilyvät vähintään sillä vaativuustasolla, jolla ne olivat vastaanottavassa virastossa siirtymähetkellä.
5. Niin kauan kuin vastaanottavassa virastossa ei vielä ole palkkausjärjestelmää, työnantaja voi muuttaa siirtymähetken euromääräistä palkkaa yleisten työoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.
6. Momenttien 1-5 mukaista linjausta sovelletaan siirtymiseen kannustamiseksi myös, kun henkilöstöä siirtyy vapaaehtoisuuteen perustuen toimintayksiköstä toiseen toimintojen alueellistamisessa, ellei muusta palkkausjärjestelystä erikseen sovita.
7. Tämän pykälän perusteella palkanlisää saavan oikeus yleiskorotuksiin määräytyy lisän sisältävän kokonaiskuukausipalkan perusteella.
8. Suoraan lain nojalla siirtyvällä henkilöllä on oikeus 24 kuukauden ajan siirtymähetkestä alkaen vähintään siihen kuukausipalkkaukseen, johon hänellä silloin oli oikeus luovuttavassa virastossa. Tästä palkkauksesta on vastaavasti voimassa, mitä yleensä on voimassa vpj-takuupalkkauksesta.
9. Jos suoraan lain nojalla siirtyvällä tai 6 momentissa tarkoitetulla henkilöllä on siirtymäajankohtana luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuuosaan tai -palkkaukseen, siten kuin siitä oli sovittu vpj-järjestelmän käyttöönottamisen yhteydessä, tämä oikeus säilyy sen mukaisena, mitä siitä oli luovuttavassa virastossa noudatettavana.
10. Edellä 4 momentin toisessa virkkeessä tarkoitettu palkanlisän laskenta perustuu luovuttavan viraston vpj:hin. Ellei tällaista vpj:tä ole olemassa, perustetaan laskenta kokonaisarvioon, ottaen huomioon henkilön siirtymähetken kuukausipalkkaukset, tehtävät ja tehtävätasot luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa.

11. Jos henkilö on siirtymähetkellä nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimussuhteeseen taikka hän on määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, hänellä on tämän määräajan oikeus niiden mukaisesti määräytyvään palkkaan edellä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määräajan päätyttyä euromääräinen palkka turvataan edellä tässä pykälässä sanotusti sen viran tai tehtävän, johon hän on ollut käyttöönottoajan kohtana toistaiseksi nimitettynä, palkkatason mukaisesti.

Liite allekirjoittamispöytäkirjaan

Virkaehtosopimus valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastojen lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista

Virkaehtosopimus valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastojen lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista uudistetaan seuraavasti muutettuna:

muutetaan 7 §:n 3 ja 4 momentti.

Valtiovarainministeriö antaa valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastojen lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista tehdyn virkaehtosopimuksen kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna:

muutetaan 7 §:n soveltamisohjeen 2. kappale.

7 § Sairaalapäivystyksen peruskorvaukset

3 mom. Päivystys sairaalan päivystyshuoneessa (sairaalapäivystys)
(YK: 04475)

euroa päivystysvuorokaudelta 1.3.2010

sunnuntai- tai juhlapäivisin	214,11
arkilauantaisin	160,28
muina arkipäivinä	107,44

4 mom. Mikäli viran pätevyysvaatimuksena on erikoislääkärin oikeus, suoritetaan viran pätevyysvaatimukset täyttävälle erikoislääkärille sairaalapäivystyksen peruskorvaukset kuitenkin seuraavasti:

euroa päivystysvuorokaudelta 1.3.2010

sunnuntai- tai juhlapäivisin	256,18
arkilauantaisin	192,38
muina arkipäivinä	132,31

Soveltamisohje:

Kiinteällä palkkauksella tarkoitetaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaista palkkausta.
