

5809/012/2011

VES: 310251

TES: 310201

Virka- ja työehtosopimus Liikenneviraston sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä Liikenneviraston palkkausjärjestelmästä

## **1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus**

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellisuutta tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä tehtäväkiertoon, hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä, asiantuntijuutta ja johtamista.

## **2 § Soveltamisala**

Sopimusta sovelletaan Liikenneviraston vakinaisissa palvelussuhteissa oleviin virkamiehiin ja työsuhteisiin työntekijöihin jäljempänä kerrotuin poikkeuksin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan ja virkasuhteeseen nimitettyihin virkamiehiin ja työntekijöihin, joiden palvelussuhde yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestää yli kuusi kuukautta. Palvelussuhdetta ei katsota keskeytyneeksi, mikäli keskeytyminen on kestänyt enintään 31 päivää.

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

## **3 § Palkkaustekijät**

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat

1. tehtävään liittyvä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö,
2. tehtävään liittyvä ohjaus- ja päätöksenteko
3. tehtävän rooli ja vastuu

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat

1. osaja ja tuloksetekijä,
2. työyhteisön jäsen ja
3. eteenpäin katsoja

Arvioinnit perustuvat noudatettavaan vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

#### **4 § Palkkauksen määräytymismenettely**

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan virkamiehen tai työntekijän ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos tehtävät muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös virkamies tai työntekijä itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu virkamiehen tai työntekijän tehtäväkuvaukseen.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

#### **5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset**

Virkamiehen tai työntekijän tullessa uutena Liikenneviraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen määritellään myös työsuorituk-

sen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään ennallaan.

Edellä 1-3 momenteissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. mom.) tai vaativuustason muuttumisesta (2. mom.) taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista (3. mom.).

Jos virkamies tai työntekijä 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 vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritusastason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan virkamiehen tai työntekijän pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos virkamies tai työntekijä on ollut huomattavan osan 3 ja 4 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytystä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritusaste ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritusastason alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

## **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 mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

## **7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausimenettely**

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.3.2010 lukien. Käyttöönottoajankohdasta alkaen palkat muutetaan tämän järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Virkamiehellä ja työntekijällä on käyttöönottoajankohdasta lukien tämän järjestelmän perusteella oikeus

a) tehtäväkohtaiseen palkanosaan täysimääräisenä, ja  
 b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa  $25,3$  ( $0,43 / 1,70 * 100$ ) =  $25,3$  %) prosenttia virkamiehen tai työntekijän täysimääräisen uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkkauksen ja hänen 9 §:ssä tarkoitetun käyttöönottoajankohdan mukaisen vanhan palkkansa erotuksesta. Jos käyttöönottoajankohdan mukainen vanha palkka on pienempi kuin tehtäväkohtaisen palkanosa, erotus lasketaan tehtäväkohtaisen palkanosan määrästä.

Osapuolet ovat sopineet, että siirtymäkauden rahoittamiseen käytetään paikallisesti toteutettavia eriä yhteensä  $1,70$  prosenttia. Liikenneviraston vuoden 2010 virastoerä  $0,43$  % on käytetty 2 momentin mukaisten palkantarkistusten rahoitukseen. Loppuosa sopimuksen kustannuksista eli  $1,26$  prosenttia toteutetaan siirtymäkausimenettelyä noudattaen.

Henkilökohtaisen palkanosan täysimääräinen toteutus tapahtuu käyttöönottoajankohdan jälkeen vaiheittain siirtymäkausimenettelyä käyttäen keskustason sopimuksen 5 §:n 5 momentissa tarkoitetuin tavoin kattaen siirtymävaiheen rahoittamisen myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Tulevat paikallisesti toteutettavat erät käytetään virkamiesten ja työntekijöiden henkilökohtaisten palkanosien täysimääräisiksi korottamiseen, kutakin erää toteutettaessa yhtä suurin prosentuaalisin korotuksin laskettuna kullekin silloin maksetun palkan ja uuden palkkausjärjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

### **8 § Palkkausjärjestelmän loppuunsaattaminen**

Osapuolet pyrkivät siihen, että 7 §:ssä tarkoitettuja paikallisesti toteutettavia eriä on käytettävissä siten, että palkkausjärjestelmä saataisiin toteutettua täysimääräisesti vuoden 2013 loppuun mennessä.

### **9 § Palkkatason turvaaminen**

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa virkamiehen tai työntekijän osalta, joka palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on Liikenneviraston toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että virkamiehen tai työntekijän euromääräinen kuukausipalkka käyttöönottoajankohtana (van-

ha palkka) on suurempi kuin tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes virkamiehen tai työntekijän tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistettua vanhaa palkkaa tai henkilön tehtävien vaatavuustaso alenee. Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

Virkamiehellä ja työntekijällä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan virkamiehen tai työntekijän vaatavuus- ja suoritustason muutosten johdosta samassa suhteessa kuin virkamiehen tai työntekijän tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistettua vanhaa palkkaa määrään saakka. Virkamiehen ja työntekijän vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistettua määrän mukaisena 31.8.2011 saakka.

Lisäksi virkamiehellä tai työntekijällä, joka on käyttöönottoajankohdalla nimitetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan, virkasuhteeseen taikka määräajaisesti korkeamman vaatavuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhaa 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 käyttöönottoajankohdalla toistaiseksi nimitetty, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi 31.12.2009 Merenkululaitoksen palveluksessa olleilla virkamiehillä ja työntekijöillä, Ratahallintokeskuksen ja Tiehallinnon palveluksessa olleilla virkamiehillä, jotka silloin siirtyivät Liikennevirastoon ja sen jälkeen ovat keskeytyksittä olleet sen palveluksessa, on oikeus em. virastojen aikaisempien palkkausjärjestelmien mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisten virastojen palkkausjärjestelmää koskevassa virka- ja/tai työehtosopimuksessa.

## **10 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö**

Virkamiehellä ja työntekijällä 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.

Liikenneviraston sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä toimialueensa osalta, on oikeus vuosittain ja

ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot virkamiesten ja työntekijöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Tilastotiedot tulee toimittaa kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastovuoden päättymisen jälkeen.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa virkamiesten ja työntekijöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että virkamies tai työntekijä on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuin edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointiryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

## **11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen suorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään virkamiehen/työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamie-

hen/työntekijän esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta Liikenneviraston palkkausjärjestelmän arviointiryhmässä.

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

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista koskevat erimielisyydet, saattaa virkamiesten osalta ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä sekä työntekijöiden osalta noudattaen soveltuvin osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

## **12 § Seuranta ja kehittäminen**

Liikennevirastossa on työnantajan ja palkansaajaosapuolen yhteinen palkkausjärjestelmän arviointiryhmä, joka seuraa ja varmistaa 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.

Arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 11 §:n 2 momentissa sovituisissa tapauksissa. Ennen 1.3.2012 arviointiryhmä käsittelee kaikki uudet ja muuttuneet tehtävät ja määrittelee kantansa niihin.

Jos Liikennevirasto työnantajana tekee aloitteen virkamiehen tai työntekijän tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaatavuustason alenemiseen, eikä virkamies tai työntekijä suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai virkamies / työntekijä itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaatavuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista. Lisäksi työnantajan on ennen 1.3.2012 toteutettavien tällaisten muutosten osalta selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että vaatavuustaso säilyy ennallaan. Edellä tässä momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa määräajaksi annetut tai vakinaisen virkamiehen määräaikaisessa virkasuhteessa hoitamat tehtävät päättyvät taikka joissa alkaa uusi palvelussuhde tahi joissa tehtävien muuttamisen perusteena ovat sellaiset syyt, jotka oikeuttaisivat virkamiehen

tai työntekijän irtisanomiseen, tai muut merkittävät virkamiehen tai työntekijän omasta toiminnasta johtuvat syyt.

Lisäksi arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa Liikennevirastossa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

### **13 § Työrauhavelvoite**

#### Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää 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 lakoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

### **14 § Voimassaolo**

Tämän sopimus tulee voimaan 1.3.2010 ja on voimassa 29.2.2012 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 valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella. Sopimuksen voimaan tulo edellyttää, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Tämä sopimus korvaa aikaisemmin 22.6.2010 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen.



Helsingissä joulukuun 31. päivänä 2010


**Liikennevirasto**

  
Hannu Mäkikangas  
hallintojohtaja

**Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry**

  
Seppo Mäkinen

**Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry**

  
Mikko Siljander

**Palkansaajajärjestö Pardia ry**

  
Leena Hiljanen

LIITE 1 Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko  
LIITE 2 Henkilökohtaisen palkanosan taulukko