

Tarkentava virkaehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta aluehallintovirastoissa. Sopimus on tehty 24. päivänä marraskuuta 2011 Itä-Suomen aluehallintoviraston, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyyn parantaminen. Palkkausjärjestelmä tukee naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittämistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan aluehallintovirastojen toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen nimitettyihin virkamiehiin, joiden virkasuhde yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestää yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

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

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkansa on vähintään 5 % ja enintään 45 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Tehtävien vaativuuden arviointitekijät ovat

1. Tehtävän edellyttämä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö
2. Tehtävän ohjaus ja päätöksenteko, sekä
3. Tehtävän vastuu ja rooli

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat ja niiden painoarvot ovat:

1. Ammattitaito ja aikaansaavuus (50 %)
2. Yhteistyö ja vuorovaikutus (25 %)
3. Kehittämisote ja joustavuus (25 %)

Arviointit perustuvat noudatettaviin tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmiin, joista on sovittu allekirjoittamispyötkirjassa.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Jokaisella virkamiehellä on oikeus vuosittaisten tulos- ja kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä. Tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä tarkastellaan henkilön tehtäviä, työssä suoriutumista ja tehtävien kehittymistä, selvitetään kehittämis- ja koulutustarpeet ja laaditaan suunnitelma niiden toteuttamiseksi.

Esimies on velvollinen laatimaan jokaiselle virkamiehelle tehtäväkuvauksen. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu virkamiehen tehtäväkuvaukseen, jonka virkamies ja hänen esimiehensä käsittelevät yhdessä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa, tai myös muulloin jos virkamiehen tehtäviä muutetaan olennaisesti.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan virkamiehen ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos virkamiehen tehtävät muuttuvat olennaisesti. Arvioinnissa huomioidaan tehtävien vähittäisen, useamman arviointijakson aikana tapahtuneen muuttumisen vaikutus vaativuustasoon. Aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös virkamies itse tai häntä edustava luottamusmies.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arviointit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan nämä ehdotukset ja tämän sopimuksen mukaisissa tapauksissa arviointiryhmän kannan saatuaan.

Aluehallintovirastoilla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee niihin kantansa, kuitenkin 1.2.2013 alkaen vain tapauksissa, joissa aluehallintovirastossa ei ole jo vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia. Arviointiryhmän on käsiteltävä sille saapunut tapaus kolmen kuukauden kuluessa.

Vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan viraston suorittaman arvioinnin jälkeen muutosta seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekee aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaa vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteily ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuus-tason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virka-mieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetuin tavoin. Erikseen

on noudatettava, mitä on määrätty valtioneuvoston 23.3.2006 tekemässä tai myöhemmässä periaatepäätöksessä henkilöstön aseman järjestämisestä valtionhallinnon organisaatio- muutostilanteissa.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Virkamiehen tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Kysymyksessä on näihin seikkoihin ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan tämän sopimuksen mukaisia työsuorituksen arviointitekijöitä. Arviointi suhteutetaan muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euromääränä kuin aiemmin.

Mikäli vuotuisessa tulos- ja kehityskeskustelussa todetaan virkamiehen henkilökohtaisen työsuoritustason alentuneen, keskustelussa määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään ennallaan.

Edellä 1-4 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. ja 2. mom.) tai vaativuustason nousemisesta (3. mom.) taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarviointista (4. mom.). Tästä alkaen henkilökohtainen palkanosa määräytyy jälkimmäisen arvioinnin mukaan.

Jos virkamies on ollut osan vuotuisen tulos- ja 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 suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan virkamiehen pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos virkamies on ollut huomattavan osan 4 ja 5 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 6 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli henkilökohtainen työsuoritus ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisessä 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 11 a. 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 sen vaiheittainen toteutus

Tässä sopimuksessa on sovittu otettavaksi käyttöön uusi palkkausjärjestelmä. Uudistuksen kustannusvaikutus on 4,03 %. Siitä katetaan 0,43 %-yksikköä vuoden 2010 virastoerällä, 0,70 %-yksikköä vuoden 2011 virastoerällä, 1,00 %-yksikköä vuoden 2012 palkkausjärjestelmän kehittämiserällä sekä 1,00 %-yksikköä sopimuskauden 2012 – 2014 erillä. Loput 0,84 %-yksikköä katetaan myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla, siihen täten sidottavilla erillä siten, että tarkistusvaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.2.2011. Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

- a) sanotun ajankohdan mukaiseen 8 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai aluehallintovirastojen väliaikaisen palkkausjärjestelmän nojalla sen jälkeen korotettuun palkkaansa, sekä lisäksi
- b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 26,0 % hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Helmikuun 1 päivästä 2012 lukien palkkoja tarkistetaan kullekin määrällä, joka lasketaan kaikkien osalta samalla prosentilla kunkin silloin maksetun palkan ja hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa jäljellä olevasta erotuksesta. Tarkistusprosentti lasketaan siten, että tarkistusten kustannusvaikutus on 1,51 %.

Huhtikuun 1 päivästä 2013 lukien palkkoja tarkistetaan kullekin määrällä, joka lasketaan kaikkien osalta samalla prosentilla kunkin silloin maksetun palkan ja hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa jäljellä olevasta erotuksesta. Tarkistusprosentti lasketaan siten, että tarkistusten kustannusvaikutus on 0,50 %.

Palkkauksia tarkistetaan sitten myöhemmistä ajankohdista 0,84 %-yksikön määräisillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten kuin 1 momentin lopussa on sanottu. Henkilökohtainen palkanosa otetaan täysimääräisenä käyttöön ja siirtymäkausi päättyy siitä ajankohdasta, josta edellä sanottu sidottu erämäärä tulee täysimääräisesti toteutetuksi.

Tammikuun 1 päivänä 2012 palveluksessa olevalle aluehallintovirastojen henkilöstölle maksetaan heidän tammikuussa 2012 maksetusta kuukausipalkastaan laskettu 0,45 %:n suuruinen kertaerä.

Siirtymäkauden aikana uutena viraston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, samoilla vaativuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Siirtymäkaudella palkka määräytyy edellä sanotun mukaisesti henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai henkilön suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa ollessa ko. aluehallintoviraston palvelussuhteessa.

Tämän pykälän 3 – 5 momenttien soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Momenteja sovelletaan vastaavasti myös, jos henkilön palkka on aluehallintovirastojen väliaikaista palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen perusteella noussut korkeammaksi kuin uuden järjestelmän mukainen palkka, jolloin tämä korkeampi palkka on korotuksesta alkaen vanha palkka. Momenteja 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 jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen tämän pykälän 3 momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan (31.7.2012 saakka) tai xx.11.2011 tehdyn keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 13 §:n 8 momentissa tarkoitetun 24 kuukauden määräajan päättymistä 31.12.2011 ollut välillä alempikin, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikojen kuluessa. Soveltaminen ei myöskään 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.

Oikeus vanhaan palkkaan jatkuu 18 kuukauden jälkeen, muiden edellä sovittujen edellytysten ja perusteiden mukaisesti. Myös tapauksissa, joissa vaativuustaso on alentunut, mutta 4 momentissa sanotuin tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määräajoissa, oikeus vanhaan palkkaan säilyy vastaavasti. Muissa kuin 1 – 4 momentissa erikseen mainituissa tapauksissa oikeus tämän pykälän soveltamiseen lakkaa vaativuustason alentuessa.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1 - 4 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 1 - 4 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, 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 viimeksi mainitun 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.

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 pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden 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 henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuina 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.

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 palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Arviointiryhmän on käsiteltävä sille saapunut erimielisyystapaus kolmen kuukauden kuluessa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitussa neuvottelumenettelyssä.

11 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat vuosittain ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

12 § Työrauhavelvoite

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.

13 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 31.3.2014 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 vuosille 2012–2014 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen käyttöönottamisessa jokaisen henkilön tehtävien vaatavuustaso ja henkilökohtainen suoritustaso vahvistetaan sellaisina kuin ne sisältyvät ratkaisun perusteena olleeseen laskenta-aineistoon.

Helsingissä 24. päivänä marraskuuta 2011

Itä-Suomen aluehallintovirasto

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry