

Tarkentava virkaehtosopimus (UPJ) verohallinnossa noudatettavasta palkkausjärjestelmästä

Verohallitus sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Palkansaajajärjestö Pardia ry. sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. ovat tehneet 20 päivänä joulukuuta 2005 tarkentavan virkaehtosopimuksen verohallinnon uudesta palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 14.12.2004 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesti.

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

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan verohallintoon vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 § 2 momenttia vastaavasti kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

Palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kestoaika otetaan niiden välisen enintään 31 päivän keskeytyksen estämättä huomioon laskettaessa sopimuksen soveltamisalaan kuulumista.

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

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 11A §:n mukaisesta siirtymälisästä ja 11B §:n mukaisesta siirtolisästä. Takuupalkasta on sovittu 13 §:ssä.

Edellisten lisäksi maksetaan kieli- ja kielitaitolisää sekä oikaisulautakunnan esittelijälle kokouspalkkiota.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa (YK: 02031, PT: 2034)

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuuden mukaan. Tehtävän vaativuuden arviointitekijät ovat :

- 1) tehtävän edellyttämä tieto- ja vuorovaikutusympäristö:
 - tehtävän edellyttämän tiedon, taidon ja kokemuksen määrä ,
 - tehtävän vuorovaikutusympäristön haastavuus
- 2) tehtävän ohjaus ja päätöksentekoympäristö :
 - työssä saatu ohjaus ja palaute,
 - päätöksenteon luonne / ratkaisujen vaikeusaste
- 3) vastuu ja rooli päätöksenteossa:
 - tehtävän vaikutus ja suhde tulokseen.

Vaativuustasot ja tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kullakin vaativuustasolla ilmenevät liitteestä 1.

5 § Tehtävän vaativuuden arviointi

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja verohallinnossa noudatettavaan Palkkavaaka-järjestelmään.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen. Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Verohallinnossa on sopimusosapuolten yhteinen palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmä, joka käsittelee tehtäväsisältöjen muutosten takia tarvittavien uusien ja muuttuneiden viitetehtävien vaativuusarvioinnit ja tekee ehdotuksensa tehtävien vaativuustasoista Verohallinnolle. Verohallinto työnantajana vahvistaa tässä tarkoitetun viitetehtävän vaativuustason.

Arviointi- ja kehittämisryhmän kokoonpanosta sovitaan allekirjoituspöytäkirjassa.

Työnantaja vahvistaa yksittäisten tehtävien viitetehtäviin sijoittelun sekä tehtäväkohtaiset palkanosat.

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

6 § Henkilökohtainen palkanosa (YK: 02627, PT: 2627 (%), PT: 2629 (e))

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Työsuorituksen arviointi-tekijät ovat

- aikaansaavuus ja työn laatu,
- vuorovaikutustaidot,
- laaja-alaisuus tai erityisosaaminen,
- aktiivisuus ja kehittämisote.

Henkilökohtainen palkanosa on enintään 48 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasot ja henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärät ovat liitteessä 2.

7 § Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu verohallinnossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja -tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat, myös muissa, alla sekä 8 ja 9 §:ssä mainituissa tapauksissa .

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

Tehtävän vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä, kunnes suoritustaso muuttuneissa tehtävissä on arvioitu. Uusi suoritusarviointi tehdään viimeistään kuuden kuukauden kuluttua vaativuustason muutoksesta.

8 § Menettely suoritustason laskiessa

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

Kohtien A) ja B) määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa henkilö on ollut arvioinnin kohteena olevalla ajalla sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla.

A) Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai edellä sanotulla 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 henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 1 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A)-kohdassa tarkoitettulla sairauslomalla tai 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 1 momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

9 § Uuden henkilön palkkaus

Verohallinnon palvelukseen tulevan uuden henkilön tehtävän vaativuustaso vahvistetaan palvelussuhteen alkaessa.

Uudelle henkilölle maksetaan henkilökohtainen palkanosa ilman suoritusarviointia sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta.

Siirtymäkauden aikana uutena verohallinnon palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä vastaavissa tehtävissä, samoilla vaativuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana 12 §:ssä sanotun mukaisesti.

10 § Tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan tarkistusten maksuajankohta

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta lukien. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 12 §:ssä vaiheiden 2 – 4 tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta

11 § 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. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä yleisemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

11A § Siirtymälisä (YK: 02440, PT: 2440)

Henkilölle, joka oli käyttöönottoajankohtana verohallinnon palveluksessa ja joka oli siihen saakka saanut ja olisi välittömästi sen jälkeen saanut kylmän alueen lisää, maksetaan erillistä euromääräistä siirtymälisää. Lisä on 50 prosenttia kylmän alueen lisästä, jota hänelle oli käyttöönottoajankohtaan asti maksettu.

Henkilölle, joka oli saanut valtion yleisen virkaehtosopimuksen liitteen 3 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkanlisää, maksetaan siirtymälisää vastaavasti kuin edellä 1 momentissa on sanottu.

Lisän euromäärä lasketaan ja vahvistetaan kullekin käyttöönottoajankohdan mukaisena. Lisä toteutetaan siirtymäkaudella osana virkaehtosopimuksen 10 §:n 3 momentissa tarkoitettua asteittaista toteuttamista siten, että etenemää laskettaessa uuden palkan määrää korotetaan tällä lisällä. Lisä lakkaa tai alenee, jos henkilö siirtyy palvelemaan paikkakunnalle, jossa ei olisi ollut oikeutta kylmän alueen lisään, taikka jossa on oikeus alempaan kylmän alueen lisään. Edellä 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lisä lakkaa, jos henkilökohtaisen palkanlisän maksaminen siitä käyttöönottoajankohtana voimassa olleiden määräysten mukaan olisi lakannut. Lisä lakkaa, kun henkilön palvelussuhde verohallinnossa lakkaa.

11B § Siirtolisä (YK: 02447, PT: 2447)

Siirtolisää sovelletaan tämän sopimuksen voimaantuloa hetkellä verohallinnon palveluksessa Espoon, Helsingin ja Vantaan toimipaikoilla olevaan henkilöstöön, jolla on ikälisään oikeuttavaa palvelusta vähintään 18 vuotta. Siirtolisä määräytyy tehtävän vaativuustason mukaisesta palkkauksesta siten, että sen suuruus on 6 prosenttia. Lisä

lakkaa, mikäli henkilö siirtyy palvelemaan muulle paikkakunnalle. Lisä lakkaa, kun henkilön palvelussuhde lakkaa.

12 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä syyskuuta 2005. Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muutetaan uuden järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat euromääräisiksi ja silloin lakkaavat verohallinnon tarkentavan virkaehtosopimuksen A-palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden sekä niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen. Samoin lakkaa kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen.

Liitteestä 3 ilmenevät ne vanhan A-palkkausjärjestelmän virastokohtaiset palkkausperusteet, jotka jäävät voimaan.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan heti täysimääräisenä. Muutoin uuden järjestelmän palkat toteutetaan siirtymäkauden kuluessa vaiheittain seuraavasti.

Vaihe 1 (käyttöönottoajankohdasta lukien):

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

- a) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan; sekä lisäksi
- b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 18,5 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Vaiheet 2 – 4:

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2006 32 prosentilla, vuonna 2007 39 prosentilla ja vuonna 2008 55 prosentilla kullekin silloin maksetun palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

Nämä vaiheiden 2 – 4 tarkistukset toteutetaan kunakin vuonna 1.6. lukien. Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

Vaihe 5 (siirtymäkauden lopputarkistus):

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1 päivästä maaliskuuta 2009 lukien.

Vaiheissa 1 – 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy 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.

Jos virkamiehen vanhan ja uuden järjestelmän mukaisen palkan siirtymäkauden kokonaiserotus on enintään 20 euroa kuukaudessa, tarkistus maksetaan hänelle kokonaisuudessaan käyttöönottoajankohdasta lukien.

Vuoden 2005 liittoerä sekä muut keskustason sopimuksiin perustuvat käyttöönottoajankohdan jälkeen toteutettavat virastokohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen kokonaisuudessaan sitä mukaa kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat virastotasolla toteutettaviksi, yhteensä 2,41 prosentin määrään saakka.

13 § Takuupalkka (YK: 02641, PT: 2645)

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana verohallinnon vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä verohallinnon vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa säännönmukaisine lisineen käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Mikäli henkilö olisi käyttöönottoajankohdan jälkeen 12 kuukauden kuluessa tullut oikeutetuksi uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä oikeuden täyttymiskuukaudesta alkaen.

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

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

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 5 ja 7 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

Edellä 1 ja 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 31 päivän keskeytys palvelussuhteessa ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

14 § 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 12 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot verohallinnon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille 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 sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan maksutta.

15 § 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 sopimusosapuolen aloitteesta palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmässä.

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

Vastaavasti kuin 5 §:n 6 momentissa ja 7 §:n 3 momentissa sekä 8 ja 9 §:ssä työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

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

16 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja seuranta

Sopimusosapuolet seuraavat 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.

17 § 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.

18 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.9.2005 - 30.9.2007.

Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimuspuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Tämä sopimus katsotaan irtisanotuksi, mikäli virka- ja työehtosopimus valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta irtisanotaan.

Helsingissä 20 päivänä joulukuuta 2005

Verohallitus

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

LIITE 1

281851 PL 01

VAATIVUUSTASOT JA TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

Vaativuus- taso	Tehtäväkohtainen palkanosa €/kk
01	1 475,00
02	1 519,51
03	1 574,20
04	1 639,17
05	1 707,77
06	1 814,38
07	1 928,96
08	2 059,23
09	2 228,25
10	2 428,27
11	2 646,30
12	2 902,79
13	3 181,50
14	3 463,09
15	3 799,00
16	4 176,91

LIITE 2.

281851 PL 01

SUORITUSTASOT JA HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN MÄÄRÄ

Suoritus- pisteet	Suoritustaso	Henkilökohtaisen palkanosan määrä (% tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
alle 8	01	0
8,0 - 8,9	02	4
9,0 - 9,9	03	8
10,0 - 10,9	04	12
11,0 - 11,9	05	16
12,0 - 12,9	06	20
13,0 - 13,9	07	24
14,0 - 14,9	08	28
15,0 - 15,9	09	32
16,0 - 16,9	10	36
17,0 - 17,9	11	40
18,0 - 18,9	12	44
19,0 - 20,0	13	48

LIITE 3

281851 PL 01

Vanhan palkkausjärjestelmän virastokohtaiset palkkausperusteet, jotka jäävät voimaan.

1 § Kielillisä ja kielitaitolisä

1. Niissä verohallinnon virastoissa, joiden virka-alueeseen kuuluu kaksikielisiä kuntia, palveleville virkamiehille, joiden virkatehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja joilla on suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamisesta valtionhallinnossa annetun asetuksen (481/2003) mukainen todistus hyvästä kielitaidosta siinä toisessa kotimaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkieltensä tai tällaisen todistuksen sanotun asetuksen nojalla korvaava todistus, voidaan suorittaa kielillisänä (PT: 2788)
12,61 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja
16,82 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

Sellaiselle edellä mainitulle virkamiehelle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet (asetus 481/2003), voidaan kielillisänä suorittaa 25,23 euroa kuukaudessa.

Kielillisää ei kuitenkaan suoriteta virkamiehelle, jonka päätehtäviin kuuluvat käännöstehtävät kotimaisten kielten välillä.

2. Jos virkamiehelle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin suomen tai ruotsin kielen taidosta ja jos hän jatkuvasti joutuu kysymyksessä olevaa vierasta kieltä virantoimituksessa käyttämään, voidaan hänelle suorittaa kielitaitolisänä (PT: 2791) vieraan kielen suullisesta ja kirjallisesta taidosta 20,18 euroa taikka suullisesta tai kirjallisesta taidosta 15,14 euroa kuukaudessa kultakin kieleltä erikseen.

Kielitaitolisää ei kuitenkaan suoriteta, jos viran tai toimen kelpoisuusehdot taikka virka tai toimi luonteensa puolesta edellyttää vieraan kielen taitoa. Virkatehtäviin liittyvästä vieraskielisen kirjallisuuden tai julkaisujen tutkimisesta kielitaitolisää ei suoriteta.

2 § Oikaisulautakunnan esittelijän kokouspalkkio

Virkamiehelle, joka toimii verotuksen oikaisulautakunnan kokouksessa esittelytehtävissä, suoritetaan työajan (klo 8 - 16.15) ulkopuolella olevalta kokousajalta jokaiselta täydeltä kokoustunnilta palkkiota 12,61 euroa. (PT:4809)