

Väestörekisterikeskus ja Juko ry, Palkansaajajärjestö Pardia ry sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ovat tehneet 26. päivänä syyskuuta 2011 tarkentavan virkaehtosopimuksen Väestörekisterikeskuksen virkamiesten palkkausjärjestelmästä. Sopimuksella on uudistettu 30.8.2010 tehty sopimus siten, kuin yllä mainittuna päivämääränä sovitussa palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyssä sopimuksessa sanottu.

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

Sopimuksella toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja osaamiseen perustuva oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Ne kannustavat henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja tukevat henkilöstön kehittymistä sekä kehittävät ja parantavat esimiestyötä ja johtamista.

### **2 § Soveltamisala**

Sopimusta sovelletaan Väestörekisterikeskuksen virkamiehiin lukuun ottamatta harjoittelijoita, palkkatuella tai muin työllisyysvaroin palkattuja ja työnantajavirkamiehiä. Sopimusta sovelletaan myös määräaikaisissa virkasuhteissa.

Jos Väestörekisterikeskuksen palveluksessa toistaiseksi virkaan nimitetty henkilö nimitetään muuhun määräaikaiseen virkasuhteeseen, noudatetaan häneen tämän sopimuksen määräyksiä kaikilta osin.

Alle kuusi kuukautta kestäviin virkasuhteisiin, harjoittelijoihin sekä työllistämistuella luotuihin tehtäviin liittyen tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy sopimuksen mukaisesti ja muita palkkausperusteita noudatetaan soveltuvin osin.

### **3 § Palkkaustekijät**

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

### **4 § Tehtäväkohtainen palkanosa**

Tehtäväkohtainen palkanosa määritellään tehtävän vaativuuden perusteella. Vaativuuden arviointikriteereinä käytetään tehtävän luonnetta, päätösten ja ratkaisujen vaikutusta, vuorovaikutusta ja toimen asemaa. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Tehtäväkohtaisten vaativuustekijöiden tasopisteytys on esitetty liitteessä 1. Vaativuustasoille, lukuun ottamatta ylintä, sisältyy kaksi välitasoa, joille virkamies voidaan toistaiseksi tai määräaikaisesti sijoittaa, milloin hänen tehtävänsä vaativuus on työn sisällön laajentumisena tai työmäärän kasvuna lisääntynyt niin, että edellytyksiä seuraavalle varsinaiselle vaativuustasolle sijoittamiselle ei ole. Ensimmäisessä väliluokassa (B) maksetaan varsinaisen vaativuusluokan ja seuraavan luokan välisestä erotuksesta 25 % ja

toisessa väliluokassa (C) 50 %. Ohje välitasolle sijoittamisesta on esitetty palkkausjärjestelmän käsikirjassa.

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.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen. Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan. Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason, mukaan lukien väliluokan, 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 vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetuin tavoin.

Väestörekisterikeskuksen palvelukseen tulevan uuden virkamiehen tehtävän vaativuustaso vahvistetaan virkaan tai määräaikaisen virkasuhteeseen nimitettäessä.

## **5 § Henkilökohtainen palkansa**

Henkilökohtainen palkansa määräytyy henkilön osaamis- ja suoritustason perusteella, joka arvioidaan vuosittain esimiehen ja henkilön välillä käytävissä kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arviointiksi ja suoritustasoksi.

Henkilökohtaisesti määritetyn suoritustason pisteiden mukaan määräytyvä henkilökohtaisen palkanosan taulukko (% vaativuusluokan mukaisesta palkasta) on esitetty liitteessä 2. Henkilökohtaisen suoritustason määrittelyssä noudatettavat yksityiskohtaiset kriteerit on kuvattu palkkausjärjestelmäkäsikirjassa.

Henkilökohtainen palkansa on enintään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Väestörekisterikeskuksen palvelukseen tulleiden uusien ja uusiin tehtäviin siirtyneiden henkilöiden osalta henkilökohtainen palkansa määritetään palvelussuhteen kestänyä puoli vuotta. Palvelussuhteen alkaessa määritellään henkilökohtainen palkansa alustavasti ottaen huomioon henkilön ammattitaito ja muut henkilökohtaiset valmiudet.

Vaativuustason noustessa henkilölle maksetaan henkilökohtaista palkanosaa enintään puoli suoritustasoa (0,5 pistettä) alempaa, kuin mitä hänelle on maksettu aikaisemman suoritusarvion perusteella, siihen saakka, kunnes henkilön suoritus arvioidaan uudelleen. Henkilön

kokonaispalkka ei voi laskea vaatavuustason nousemisen johdosta. Uusi suoritusarviointi tehdään viimeistään kuuden kuukauden kuluttua vaatavuustason muutoksesta.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, henkilökohtaista palkanosaa ei välittömästi alenneta, vaan kehityskeskusteluun liittyen selvitetään ja hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet, esimerkiksi koulutus- ja/tai kuntoutustarpeet. Uusi arviointi suoritetaan kuuden kuukauden kuluttua. Jos palautumista entiseen tasoon ei ole tapahtunut, alennetaan henkilökohtainen palkanosaa vastaamaan jälkimmäistä arviota.

Jos henkilö 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 arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosaa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön osaamista ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 4 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 4 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosaa 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.

Työnantaja hyväksyy suoritus- ja osaamistason määritykset.

## **6 § Palkkauksen tarkistusten maksuajankohta**

Vuotuisen kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta.

Tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muuttuessa muulloin kuin kehityskeskustelujen perusteella palkkauksen tarkistus toteutetaan arvioinnin suorittamista seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

## **7 § Työaikakorvausraja virastotyössä**

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne virkamiehet, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 15 väliluokat mukaan lukien. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

## **8 § Palkkatason turvaaminen**

Siirryttäessä vanhasta palkkausjärjestelmästä tämän sopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään otetaan käyttöön palkan jousto-osa. Sillä turvataan henkilön kokonaispalkan (tehtäväkohtainen palkanosaa + henkilökohtainen palkanosaa + henkilökohtainen lisä) säilyminen vanhan järjestelmän mukaisen palkan tasolla, mikäli palkka alenee uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen johdosta. Jousto-osa säilyy niin kauan, kunnes työntekijän uuden järjestelmän mukainen palkka saavuttaa käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaatavuustaso alenee, väliluokat mukaan luettuna.

Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampi-palkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, jousto-osa määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus jousto-osaan tämän määräajan. Jousto-osaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaatavuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jousto-osaoikeuden säilyminen edellyttää, että keskeytys on enintään 30 päivää. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Jousto-osaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi. Myös jousto-osaa saavan henkilön tehtävien vaatavuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu.

## **9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö**

Henkilöllä 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.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritustasolle ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatavuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan 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 tarkoitettu edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, 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 arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 5 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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 4 §:n 4 momentissa ja 5 §:n 8 momentissa 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 neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

## **11 § Seuranta ja kehittäminen**

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.

Tätä varten sopimusosalalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 10 §:n 2 momentissa sovituisissa tapauksissa. Arviointi- ja kehittämisryhmään kuuluvat kaksi työnantajan edustajaa sekä jokaisen Väestörekisterikeskuksessa edustettuna olevan allekirjoittajajärjestön edustaja järjestön ilmoituksen mukaisesti. Arviointi- ja kehittämisryhmä voi tarvittaessa kuulla asiantuntijoita.

## **12 § Työrauhavelvoite**

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä. Ei myöskään sopimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

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 § Uudistetun sopimuksen voimaantulo ja voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2011 ja on voimassa 29.2.2012 saakka. Uusia palkkoja sovelletaan 1.5.2011 alkaen. Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös sopimuskaudelle 2010 – 2012 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

#### 14 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 21. päivänä lokakuuta 2011

#### Väestörekisterikeskus



Hannu Luntiala  
Ylijohtaja



Lea Krohns  
Johtaja

#### Juko ry:n puolesta



Anu Aakula

#### Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n puolesta



Kristiina Heikkilä

#### Palkansaajajärjestö Pardia ry:n puolesta



Kristiina Andersson

#### LIITTEET

1. Palkat vaativuustasoittain
2. Henkilökohtaisen palkanosan pisteet prosentteina



24.10.2011

## PALKAT VAATIVUUSTASOITTAIN

Väestörekisterikeskuksen palkkausjärjestelmä

Vaativuus- luokka (VL)	Pisteet		Euromääräinen palkka 1.10.2011		
	min	max	A	B	C
10	285	344	1833,11	1869,31	1905,5
11	345	384	1977,89	2030,81	2083,72
12	385	429	2189,55	2245,64	2301,73
13	430	479	2413,91	2482,89	2551,87
14	480	534	2689,82	2773,02	2856,23
15	535	594	3022,63	3122,50	3222,37
16	595	659	3422,10	3523,93	3625,77
17	660	734	3829,44	3968,68	4107,91
18	735	794	4386,38	4546,72	4707,06
19	795	830	5027,73		



## HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN PISTEET MUUNNETTUINA PROSENTEIKSI

Taso	Pisteet	Palkka%	Porrastus%
1	1,20	2,50	2,50
2	1,40	5,00	2,50
3	1,60	7,50	2,50
4	1,80	10,00	2,50
5	2,00	12,50	2,50
6	2,20	15,00	2,50
7	2,40	17,50	2,50
8	2,60	20,00	2,50
9	2,80	22,50	2,50
10	3,00	25,00	2,50
11	3,20	27,50	2,50
12	3,40	30,71	3,21
13	3,60	33,93	3,21
14	3,80	37,14	3,21
15	4,00	40,36	3,21
16	4,20	43,57	3,21
17	4,40	46,79	3,21
18	4,60	50,00	3,21
	4,80	50,00	
	5,00	50,00	