

Pöytäkirja, joka tehtiin 1. päivänä joulukuuta 2010, Valtiokonttorin sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välisistä neuvotteluista, jotka koskivat Valtiokonttorin palkkausjärjestelmän muuttamista.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

### **1 § Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siihen sovitut muutokset**

Valtiokonttorin uudesta palkkausjärjestelmästä on sovittu 7.10.2005 tehdyllä Valtiokonttorin ja Valtiokonttorissa edustettuina olevien henkilöstöjärjestöjen välisellä tarkentavalla virkaehtosopimuksella. Muutoksista palkkausjärjestelmään on sovittu 1.3.2011 voimaan tulevalla tarkentavalla virkaehtosopimuksella, joka korvaa 7.10.2005 tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen.

Neuvotteluosapuolet neuvottelevat tarpeen mukaan virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton toteuttamisesta ja toimivat muutenkin yhteistyössä uuden palkkausjärjestelmän toimivuuden varmistamiseksi.

Edellä mainitun tarkentavan virkaehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan aina ensisijaisesti, esim. mikäli tässä pöytäkirjassa tai jossain pöytäkirjan liitteistä on ristiriitaa tarkentavan virkaehtosopimuksen kanssa.

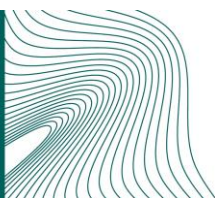
### **2 § Soveltaminen työsopimussuhteiseen henkilöstöön**

Palkkausjärjestelmää sovelletaan myös viraston työsopimussuhteiseen henkilöstöön samoilla ehdoilla kuin virkaehtosopimuksessa on sovittu virkasuhteisen henkilöstön osalta.

### **3 § Tehtäväkohtainen palkanosa**

Valtiokonttori ja henkilöstöjärjestöt ovat yhteisesti hyväksyneet räätälöidyn Pay Manager -arviointijärjestelmän käytettäväksi Valtiokonttorin tehtävien vaativuuden arvioinnissa.

Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu kirjalliseen tehtävänkuvaukseen. Tehtävänkuvauksen voi olla tehtäväkohtainen tai substanssi- ja tyyppitehtävänkuvauksen. Vaativuuden arviointitekijät ovat: toiminnan luonne, toimintaympäristön muuttuminen ja sen asettamat vaatimukset tehtävälle, vastuu ja riskinhallinta, vastuu työn kehittämisestä, vuorovaikutus asiakas- ja sidosryhmäsuhteissa sekä vuorovaikutus omassa työyhteisössä. Vaativuusarvioinnin tarkempi kuvaus on tämän pöytäkirjan liitteessä 1 (Palkkausjärjestelmäkäsikirja). Esimiehen tulee hyväksyä tehtävänkuvauksen ennen tehtävän vaativuuden arviointia. Tehtävänkuvauksen tarkastetaan vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä tai tehtävien muuttuessa olennaisesti.



#### 4 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa käytetään työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyössä kehittämää arviointijärjestelmää.

Henkilökohtaisen suoriutuvuuden arviointi tulos- ja kehityskeskusteluissa perustuu sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen sekä suoriutumiseen tehtäviensä vaatimuksista. Suoriutuvuuden arviointitekijät ovat; aikaansaavuus ja työn laatu, vuorovaikutus työyhteisön jäsenenä ja esimiehenä, osaaminen ja käytettävyys, aktiivisuus ja kehittämisote sekä asiakaslähtöisyys. Henkilökohtaisen suoriutuvuuden arvioinnin tarkempi kuvaus on tämän pöytäkirjan liitteessä 1 (Palkkausjärjestelmäkäsikirja).

Henkilökohtainen suoriutuvuus arvioidaan vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä. Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa, henkilökohtainen suoriutuvuus arvioidaan tarkentavan virkaehtosopimuksen 5 §:n mukaan.

#### 5 § Arviointi- ja kehittämisryhmä

Valtiokonttorin pääjohtajan asettamassa arviointi- ja kehittämisryhmässä on sekä työnantajan että henkilöstöä edustavien järjestöjen edustus sekä sihteeri.

Työnantajalla ja järjestöillä on molemmilla kolme edustajaa. Lisäksi arviointiryhmään nimetään tarvittava määrä varajäseniä.

Pääjohtaja määrää järjestöjen jäsenet ja varajäsenet järjestöjen esityksestä. Puheenjohtajana toimii määrätty työnantajan edustaja.

Arviointiryhmän toimikausi on kaksi kalenterivuotta kuitenkin siten, että ensimmäinen toimikausi alkaa 1.3.2011 ja päättyy jo 31.12.2012.

Arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee niiden tehtävien vaativuusarvioinnit, joiden käsitteleminen kuuluu sen tehtäviin 1.3.2011 voimaan tulevan tarkentavan virkaehtosopimuksen perusteella. Lisäksi arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee sen käsiteltäväksi määrätty erimielisyystapaukset 1.3.2011 voimaan tulevan virkaehtosopimuksen perusteella.

Arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee lisäksi ehdotukset uusiksi tyyppi-tehtäviksi ja vahvistettujen tyyppitehtävien muuttamiseksi, tyyppitehtävien vaativuusarvioinnit sekä palkkausjärjestelmäkäsikirjan ja palkkaryhmäkuvauksen muuttamisen. Muutosten voimaantulon edellytyksenä on, että arviointi- ja kehittämisryhmä on yksimielinen.

Arviointiryhmän tulee käsitellä 5 momentissa tarkoitettun, sen käsiteltäväksi kuuluvan tehtävän arviointi kuukauden kuluessa saatuaan toimeksiannon toimialalta tai yksiköstä.

Arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on lisäksi palkkausjärjestelmän kehittäminen ja seuranta. Kehittämisryhmä seuraa, miten palkkausjärjestelmän tavoitteet toteutuvat ja käsittelee järjestelmän soveltamiseen liittyviä periaatteellisia kysymyksiä sekä valmistelee niitä koskevia ratkaisuehdotuksia.



## 6 § Koulutus ja perehdyttäminen

Työnantaja vastaa muuttuneen palkkausjärjestelmän käyttöön liittyvästä henkilöstön ja esimiesten koulutuksesta, perehdyttämisestä sekä tiedottamisesta. Henkilöstöä edustavat järjestöt osallistuvat uutta palkkausjärjestelmää koskevan koulutuksen suunnitteluun.

## 7 § Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä allekirjoittamispöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena. Pöytäkirja ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

Tämä pöytäkirja on voimassa 1.3.2011 lukien ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:ssä mainittu tarkentava virkaehtosopimus.

Helsingissä, 1. päivänä joulukuuta 2010

### VALTIOKONTTORI

Pääjohtaja Timo Laitinen

Finanssijohtaja Maritta Fromholtz

### JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

Pääluottamusmies Eija Taskinen

### PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

Leena Hiljanen Päivi Tomper  
Asiamies Pääluottamusmies

### JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Kristian Karrasch Henry Nieminen  
Neuvottelupäällikkö Pääluottamusmies

LIITE Palkkausjärjestelmäkäsikirja

