



Sisältöalue
Virka- ja työehtosopimustoiminta Palvelussuhteen ehdot Palkkaukset
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu
Valtioneuvostolaki 12 § Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §
Kohderyhmät
Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika
12.3.2018-31.3.2020
Korvaa määräyksen (pvm nro)
12.12.2016 VM/2203/00.00.00/2016

SOPIMUSKAUDEN 2018-2020 TOIMEENPANO- JA NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET

1. Valtion sopimusratkaisu kaudelle 2018-2020

Valtiovarainministeriö ja pääsopijajärjestöt ovat 9.3.2018 allekirjoittaneet valtion keskustason virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2018-2020. Valtion virka- ja työehtosopimus sopimuskaudelle 2018-2020 (jäljempänä keskustason sopimus) ja sen allekirjoittamispöytäkirja ovat näiden määräysten **liitteenä 1**. Sopimusratkaisuun sisältyvät virka- ja työehtosopimukset ovat valtiovarainministeriön verkkosivulla www.vm.fi kohdassa Virka- ja työehdot, henkilöstöhallinnon asiakirjat - > Henkilöstöhallinnon asiakirjat - > [Sopimukset](#).

Keskustason sopimuksen 3 §:ssä on uudistettu valtion yleinen virka- ja työehtosopimus sekä valtion virka- ja työehtosopimukset työajoista, vuosilomista ja matkakustannusten korvaamisesta, niistä ilmenevin tavoin muutettuina.

Sopimuksen 4 §:ssä on uudistettu myös alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset.

Valtion työmarkkinlaitos antaa nämä määräykset hallinnonalan neuvotteluviranomaisille ja työehtosopimusvirastoille sopimusratkaisun toimeenpanemiseksi.

Keskustason sopimus esitellään valtioneuvoston ja eduskunnan hyväksyttäväksi viikoilla 11 ja 12. Valtion työmarkkinlaitos tiedottaa virastoille sopimuksen hyväksymisen eri vaiheista ja lopputuloksista.

2. Virastotason sopimusten uudistaminen ja pöytäkirjamenettely

Keskustason sopimuksen 4 §:ssä uudistetaan sopimuskaudelle 2018-2020 virastojen virka- ja työehtosopimukset, jotka olivat voimassa 31.1.2018 silloin päättynein sopimuskausin. Tämä koskee paitsi virastotason virka- ja työehtosopimuksia, myös vpj-palkkausjärjestelmien allekirjoittamispöytäkirjasopimuksia.

Selvyyden vuoksi virastotason sopimusosapuolten tulee yhteisesti todeta, mitkä niiden virka- ja työehtosopimukset ja allekirjoittamispyytäkirjasopimukset ovat edellä sanotun perusteella uudella sopimuskaudella voimassa. Toteamisesta tehdään virastotasolla pöytäkirja.

Virastotason osapuolten tulee sisällyttää edellä sanottuihin pöytäkirjoihin myös 1.4.2018 toteutettavalla yleiskorotuksella tarkistettavat palkkataulukot. Yleiskorotusta selostetaan tarkemmin jäljempänä kohdassa 3.

Pöytäkirjat toimitetaan **31.3.2018 mennessä** Valtion työmarkkinalaitokseen sähköpostitse osoitteeseen sopimusasiakirjat@vm.fi. **Liitteenä 2** on sopimusten uudistamisen ja yleiskorotuksen toteuttamisen sisältävä pöytäkirjamalli.

3. Yleiskorotukset

Keskustason sopimuksen 5 §:n mukaan palkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien 1,00 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Lisäksi palkkoja korotetaan 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,10 prosenttia, kuitenkin vähintään 24 euroa.

Tehtäväkohtaisten palkanosien taulukoita ja vastaavia sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemusosia ja muita suhteessa taulukkopalkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan yleiskorotusta vastaavasti.

Selvyyden vuoksi virastotason osapuolten tulee sisällyttää 1.4.2018 toteutettavalla yleiskorotuksella tarkistettavat palkkataulukot edellä kohdassa 2 tarkoitettuihin pöytäkirjoihin.

Vuoden 2019 yleiskorotus on siis sekalinjainen. Tämän korotuksen vaikutus on 1,10 prosentin ja 24 euron välisen taitekohdan 2182 euron alapuolella suurempi kuin 1,10 prosenttia. Tämä euromääräinen yleiskorotus kohdennetaan taitekohdan alapuolella oleviin tehtäväkohtaisiin palkansiin ja se kertaantuu 5 §:n 2 momentissa sanotun perusteella, kuten kertaantuu prosentuaalinenkin yleiskorotus.

Keskustason sopimuksen allekirjoittamispyytäkirjan 8 §:n mukaisesti myös virka- ja työehtosopimusten piirissä olevien virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten ja työntekijöiden tuntipalkkoja tarkistetaan yleiskorotuksilla, 1.4.2018 lukien 1,00 prosentilla ja 1.4.2019 lukien 1,10 prosentilla, kuitenkin vähintään 30 eurolla. Tämä euromääräinen yleiskorotus kohdennetaan taitekohtaa 2728 euroa matalampiin euromääräisiin palkkoihin.

Virastotason vpj-sopimuksissa on yleensä mallisopimuksen 8 §:n 4 momentin mukaiset määräykset yleiskorotuksen määräytymisestä takuupalkan osalta. Takuupalkan yleiskorotus määräytyy siten, että sekalinjainen yleiskorotus lasketaan takuupalkan kokonaismäärän perusteella, mutta toisaalta vpj-palkastakin lasketaan yleiskorotus, siten kuin edellä on sanottu, ja takuupalkkaa tarkistetaan sillä yleiskorotuksella, joka on näistä suurempi.

Eräissä uudemmissa fuusio- ja vpj:n kehittämissopimuksissa ovat määräykset niissä tarkoitettujen vanhan palkan turvaamisesta. Vanhaa palkkaa tarkistetaan yleiskorotuksella, joka määräytyy sen kokonaisuomäärän perusteella ja vpj-palkkaa siten kuin vpj-palkkaa yleensäkin. Näissä tapauksissa ei ole noudatettavana ainoastaan takuupalkkaa koskevaa, edellä sanottua suuremman yleiskorotuksen valintasääntöä.

4. Tuloksellisuuden perustuva kertaerä

4.1. Tuloksellisuuden seuranta ja raportointi

Sopimuksen 6 §:ssä on sovittu kertaerästä, jonka maksaminen 6 §:n 3 momentin mukaisesti perustuu virastojen tuloksellisuutta edistävien ja tuottavuutta parantavien toimenpiteiden toteuttamiseen vuosina 2018 ja 2019. Virastoissa tulee valmistella ja toteuttaa tuloksellisuutta edistäviä muutoksia ja toimenpiteitä yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Tuloksellisuustavoitteiden saavuttamisessa on keskeistä henkilöstön osaamisen mahdollisimman hyvä hyödyntäminen.

Valtion työmarkkinalaitos antaa erilliset määräykset tuloksellisuusalueiden seurannasta ja raportoinnista 30.4.2018 mennessä. Tuloksellisuuden edistymistä ja siihen liittyviä toimenpiteitä seurataan työnantajavirastokohtaisesti seuraavien vaihtoehtoisten tapojen avulla. Tehollisen työajan lisääntymistä seurataan valittujen mittareiden avulla, kuten lyhyiden sairauspoissaolojen määrän kehitys. Osaamisen kehittämisen lisäämistä ja monipuolistumista kuvaavat mittarit, kuten koulutuspäivien määrän kehitys tai eOppiva-koulutuspalveluun opiskelijaksi rekisteröityneiden henkilöiden määrän kehitys (palvelu avautuu maaliskuussa 2018) voivat myös olla seurannan kohteena. Virasto voi myös osoittaa tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantumista raportoimalla oman ydin toimintansa tuloksellisuutta edistävästä toimenpiteistä. Samoin virastoerän kohdentaminen tuloksellisuutta edistävästi on edellä mainittu tuloksellisuutta ja tuottavuutta parantava toimenpide. Virastoerien tuloksellisuusvaikutusten tarkastelua ja raportointia on selostettu tarkemmin jäljempänä kohdassa 8.1.

4.2. Kertaerä ja sen maksamisen perusteet

Kertaerä on suuruudeltaan 9,2 %:a yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesta kuukausipalkkauksesta ja se maksetaan tammikuun 2019 palkanmaksun yhteydessä. Jäljempänä on selostettu kertaerän maksamiselle 6 §:n 1 ja 2 momentissa sovittuja edellytyksiä täydentäen niitä erällä soveltamismääräyksillä.

Kertaerä maksetaan virkamiehelle ja työntekijälle, jonka palvelussuhde on alkanut viimeistään 3.9.2018 ja keskeytymättä jatkunut 18.11.2018 saakka. Kertaerää ei makseta, mikäli virkamiehellä tai työntekijällä ei ole edellä sanottuna aikana ollut yhtään palkallista päivää. Mikäli virkamies tai työntekijä on edellä sanottuna aikana ollut osa-aikainen, kertaerän suuruus määräytyy 18.11.2018 voimassa olleen osa-aikaprosentin mukaisesti.

Kertaerän maksamisen edellytysten kannalta ratkaiseva on siis ajanjakso 3.9.-18.11.2018. Palvelussuhteen tulee tuolloin olla keskeytymättä voimassa. Palvelussuhteen katsotaan olleen voimassa, mikäli virkamies tai työntekijä on kyseisenä aikana ollut palvelussuhteessa valtioon vaikkakin eri virastoihin. Kertaerä maksetaan kuitenkin kullekin virkamiehelle tai työntekijälle vain kertaalleen. Enintään seitsemän kalenteripäivän mittainen keskeytys palvelussuhteiden välillä ei estä kertaerän maksamista.

Kertaerän maksamisen edellytyksenä on myös, että ajanjaksolla 3.9.-18.11.2018 virkamiehelle tai työntekijälle on maksettu palkkaa vähintään yhdeltä päivältä. Palkkana pidetään myös vuosiloma-ajan palkkausta ja esim. sairausajalta maksettavaa poissaoloajan palkkausta.

Kertaerä lasketaan marraskuun 2018 kuukausipalkkauksen ja 18.11.2018 mahdollisesti olleen osa-aikaisuuden perusteella. Tammikuu 2019 on siis vain kertaerän maksukuukausi eikä palvelussuhteen edellytetä enää olevan voimassa tällöin. Sillä, onko asianomainen kokoaikainen vai osa-aikainen tammikuussa 2019 ei myöskään ole merkitystä kertaerän määräytymisen kannalta.

Kertaerä maksetaan suoraan keskustason sopimuksen perusteella edellä tässä kohdassa mainittujen edellytysten täytyessä. Kertaerää koskevia sopimusmääräyksiä ei siis oteta osaksi virastotason sopimuksia.

5. Virastoerät

5.1. Yleistä virastoeristä

Keskustason sopimuksen 7 §:n mukaan on sopimuslakohtaisesti toteutettavana 0,60 %:n suuruisen virastoerä 1.6.2018 lukien ja 0,75 %:n suuruisen virastoerä 1.4.2019 lukien.

Virastoerien toteuttamista ja suuntaamista koskevat yleiset määräykset sisältyvät sanottuun 7 §:ään. Erän neuvottelumääräykset sisältyvät sopimuksen 8 §:ään.

Kohdassa 9.3. on ohjeita yleiskorotusten ja virastoerien yhteisestä määräytymisestä.

5.2. Virastoerien kohdentaminen vpj:n kehittämiseen

Virastoerien toteuttamiseksi käytävissä neuvotteluissa on tavoitteena virka- ja työehtosopimusta koskevan neuvottelutuloksen saavuttaminen niistä, keskustason sopimuksen 7 §:n mukaisesti.

Erät on kohdennettava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.

Erät suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen sanottujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Erien toteuttaminen tapahtuu jäljempänä kerrotuin tavoin. Eriä ei tulisi ilman perusteltua syytä osittainkaan toteuttaa yleiskorotuksena tai muuna kaikille tulevana korotuksena. - Palkkausjärjestelmän yleinen kannustavuus tulee säilyttää.

5.3. Vpj:n rakenteelliset muutokset

Käytettäessä eriä vpj:n kehittämiseen ne kohdennetaan vpj-järjestelmien rakenteellisiin muutoksiin, erityisesti tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan perusteiden ja taulukoiden asettamiseen ja porrastamiseen kannustavasti ja johdonmukaisesti sekä parantamaan palkanosien reagoitukykyä vaatavuus- ja suoritusmuutoksiin.

Rakenteellisilla muutoksilla tarkoitetaan virka- ja työehtosopimukseen tai allekirjoittamispyytäkirjasopimukseen sisältyvien vpj:n palkkaperusteiden muuttamista sopimalla ja kohdentaen erä muutoksen kustannusten kattamiseen. Vpj:n kehittämiseksi on näin ollen mahdollista muuttaa tehtävien vaatavuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen taulukoita, esimerkiksi niiden vaatavuus- ja suoritustasojen ja rahamäärien porrastuksia sekä portaiden lukumääriä ja välyksiä. Myös on mahdollista kehittää vaatavuus- ja suoritusarviointijärjestelmiä, kuten niiden kriteereiden rakennetta, sisältöä ja painoarvoja. Näitä toimenpiteitä voidaan tehdä muuttaen varsinaista virka- ja työehtosopimusta ja / tai niitä täydentävää paikallista sopimusta (ns. allekirjoittamispyytäkirjasopimukset, joissa täsmennetään vpj-arviointijärjestelmät, käsikirjat ym.). Rakenteellisena muutoksena voidaan pitää myös esimerkiksi samoja tehtäviä suorittavien henkilöiden ryhmän siirtämistä vaatavuustasolta toiselle.

Sen sijaan yksilöllisesti kohdennettuja vaatavuus- ja suoritustasomuutoksia ei pidetä vpj:n rakenteellisina muutoksina.

Virastoeräneuvotteluissa voidaan tarkastella myös mahdollisuutta irrottaa rahaa kokemosasta ja kohdentaa se tehtävän vaatavuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen mukaan määräytyvien palkkaustekijöiden taulukoihin ja perusteisiin.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausi- ja siirtoerä käyttäen ja kattaen rahoittaminen virastoerillä ja mahdollisilla myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa (keskustason sopimuksen 11 §:n 5 momentti).

Henkilön vaatavuustaso voi erien toteuttamisen kautta muuttua. Tämä voi johtua vaatavuuden arviointijärjestelmän muuttamisesta tai muulla tavoin sopimusteitse tapahtuvasta muutoksesta, kuten vaatavuuskriteereitä tai niiden painoarvoja muutettaessa taikka siirrettäessä edellä mainituin tavoin ryhmä vaatavuustasolta toiselle. Tällöin ei kysymys välttämättä ole itse tehtävien muuttamisesta. Näissä tapauksissa tarkastellaan neuvotteluissa tällaisten vaatavuuden muutosten vaikutusta suoritustasoon ja henkilökohtaiseen palkanosaan, ja vastaavasti erien kustannuslaskentaan. Erityisesti on tällöin huomiota kiinnitettävä siihen, kuinka nämä määräytyvät muutosta seuraavan kuuden kuukauden ajan kuluessa ja sen päättyessä. Tämä määräytyminen kirjataan selvyuden vuoksi neuvottelujen yhteydessä pyytäkirjaan, ja tarvittaessa siitä sovitaan itse virka- ja työehtosopimuksessa.

Osassa aikaisempien vuosien virastoratkaisuja on alustavasti tai aikeena kirjattu myös, miten tulevia eriä suunnataan. Nämä kirjaukset on syytä ottaa huomioon virastoeräneuvotteluissa.

5.4. Eräät muut virastotason sopimustoiminnan kohteet ja kustannuspuite

Kuten edeltä ilmenee, Vpj:n kehittäminen on virastotason sopimustoiminnan ja virastoerän toteuttamisen pääasiallinen kohde.

Virastoeriä voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen ja alakohtaisiin, virastotason neuvottelujen piiriin kuuluviin tuloksellisuutta edistäviin työaikatarkoituksiin (keskustason sopimuksen 7 §:n 6 momentti sekä allekirjoittamispyöytäkirjan 12 §).

Keskustason sopimuksen 11 §:n 1 momentin mukaan virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatetaan ns. jatkuvan neuvottelun periaatetta, jonka mukaan osapuolet voivat sopimuskauden aikana tarkoituksenmukaisella tavalla tarkastella esille tulevia sopimusten kehittämistarpeita ja neuvotella niistä.

Keskustason sopimuksen 7 -10 §:ssä ovat virastotason neuvotteluja koskevat määräykset, joita 11 §:ssä täydennetään. Virastotason sopimisesta on määräyksiä myös valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sekä muissa keskustason virka- ja työehtosopimuksissa. Neuvotella ja sopia voidaan 11 §:n 3 momentissa sanotusti asioiden osalta, joissa on kysymys ns. sopimus- ja lakiaukoista. Palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta voidaan muutoinkin neuvotella ja sopia varsinkin samoista asioista, joista kullakin sopimusosalalla on ennestään ollut sovittuna virka- ja työehtosopimuksin.

Keskustason sopimuksen 11 §:n 6 momentin mukaan viraston tarkentavaa virkaehtosopimusta tai työehtosopimusta ei saa tehdä siten, että sopimuksesta aiheutuisi valtiolle lisäkustannuksia. Saman momentin mukaan virka- ja työehtosopimusten rahoitus katetaan kunkin alan paikallisesti toteutettavilla sopimuserillä. (Kustannuspuite)

Virastojen sopimustoiminnan alaan kuuluvista asioista on määräyksiä lisäksi kohdassa 7.

Jos vireillä olevaa vpj:n kokonaisuudistusta varten tarvitaan virastotason tarkastelua tai toimenpiteitä, Valtion työmarkkinalaitos antaa siitä erilliset ohjeet.

5.5. Palkkausjärjestelmät organisaatiomuutostilanteissa

Viime vuosina on tehty uusia fuusio-vpj-sopimuksia virastoissa, jotka ovat muodostuneet kahden tai useamman aikaisemman viraston kokonaan tai osittain yhdistyessä. Tiedossa on lisäksi useita tapauksia, joille on tarkoitus tehdä tällainen virka- tai työehtosopimus. Sopimuskaudella ilmaantuu todennäköisesti muitakin tällaisia tapauksia.

Keskustason sopimuksen 10 §:n mukaan fuusio-vpj:n valmistelu sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja sopimustoiminta järjestetään ja ajoitetaan siten, että sopimuksesta voidaan saavuttaa neuvottelutulos ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa. Tällöin pidetään ensisijaisesti harkittavana, voidaanko jokin lakkaavissa virastoissa noudatettava vpj-järjestelmä ottaa uuden vpj:n kehittämisen lähtökohdaksi.

Näitäkin sopimuksia koskee edellä kohdassa 5.4. sanottu kustannuspuite, seuraavassa kohdassa selostetuina täsmennyksin.

Fuusio-vpj-sopimus on tarpeen tehdä vain, jos organisaatiomuutoksessa on perustettu uusi virasto, jota ei koske jokin ennestään voimassa oleva sopimus ja jossa näin ollen palkkaukset maksetaan euromääräisinä, kunnes uusi vpj-sopimus on voimassa. Tämä koskee vastaavasti kokonaan uuden viraston perustamistilanteita. Uutta sopimusta ei tarvita tilanteissa, jossa organisaatiomuutoksessa toimintoja liitetään olemassa olevaan virastoon, ilman, että se uudistuksessa lakautetaan ja perustetaan uutena virastona.

Kuitenkaan myöskään edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tilanteissa palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen ja soveltaminen ei saa johtaa valtion menojen lisäämiseen. Kustannukset on otettava ennakoivasti huomioon ja tasapainotettava säästöillä. Ministeriöiden ja virastojen johdon

tulee huolehtia, että aina organisaatiomuutoksia valmisteltaessa palkkausjärjestelmien tällaisen yhteensovittamisen ja soveltamisen lisäkustannukset pyritään välttämään tai minimoimaan sekä ne arvioidaan ja otetaan erikseen huomioon jo määriteltäessä perustettavan viraston määrärahaso-
tasoa ja säästövelvoitteita.

5.6. Virastoerät eräissä fuusiovirastoissa

Keskustason sopimuksen 9 §:n 1 momentissa on Kilpailu- ja kuluttajavirastoa, Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtoria, Luonnonvarakeskusta ja Opetushallitusta koskien todettu, että niiden osalta noudatetaan eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta 9.1.2018 sovittua virka- ja työehtosopimusta. Sanotun sopimuksen 6 §:n mukaisesti näiden virastojen virastoerät on sidottu kunkin vpj-sopimuksen kustannusten rahoitukseen.

Keskustason sopimuksen 9 §:n 2 momentissa on sovittu, että vuoden 2019 alusta perustettavien Ruokaviraston ja Liikenne- ja viestintäviraston vpj-sopimusten rahoituksesta neuvotellaan maaliskuun 2018 loppuun mennessä keskustason osapuolten kesken. Tavoitteena on varata lakkaavien virastojen (Eviran, Maaseutuviraston ja siirtyvän henkilöstön osalta Maanmittauslaitoksen sekä Trafina ja Viestintäviraston) vuosien 2018 ja 2019 virastoerät fuusio-vpj-sopimusten rahoitukseen. Mikäli rahoituksesta sovitaan vastaavasti kuin edellisessä kappaleessa sanotussa sopimuksessa, työnantajan lisäosuuteen on varauduttu keskustason sopimuksessa.

Edellä sanotusta johtuen Evirassa, Maaseutuvirastossa, Maanmittauslaitoksessa, Trafissa ja Viestintävirastossa ei voida neuvotella eikä sopia vuoden 2018 virastoerästä ennen kuin keskustason neuvottelujen tulos on selvillä. Jos sopimusta rahoituksesta ei synny keskustason osapuolten kesken maaliskuun 2018 loppuun mennessä, vuoden 2018 virastoerän toteuttamisesta sovitaan kyseisissä virastoissa. Sopimuksen 8 §:n 2 momentissa sovittua neuvottelujen määräaika voidaan tällöin näissä virastoissa osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kalenterikuukaudella.

5.7. Siirtymäkaudet

Vpj voidaan toteuttaa tai sitä kehittää myös siten, että sovitaan toimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausimenettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen myöhemmillä virastoerillä (vast.) siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Siirtymäkausien yhteydessä vekselillä tarkoitetaan sitä prosentuaalisesti ilmaistua erämäärää, joka vpj-sopimuksessa on sidottu sopimuksen siirtymäkauden vaiheiden rahoitukseen, tai siitä siirtymäkaudella kulloinkin jäljellä olevaa osaa.

Tällä hetkellä fuusio-vpj:n siirtymäkausi on kesken kahden sopimusalan osalta (Aluehallintovirastot sekä Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen osalta on jäljellä 0,62 %:n määräinen jäännösvekseli. Lisäksi ovat Museoviraston ja Näkövammaisten kirjaston vpj:n kehittämissopimusten siirtymäkaudet kesken. Mikäli virastoerät tai osa niistä on sidottu siirtymäkauden toteuttamiseen, niitä ei voida toteuttaa muulla tavalla.

Osassa edellä mainituista virastoista siirtymäkaudet päättyvät ja vekselit tulevat katetuiksi jo vuoden 2018 virastoerällä. Osassa vuoden 2019 virastoeräkin tai jokin osuus siitä menee siirtymäkauden rahoitukseen. Tällöin vain jäljelle jäävästä osasta ja sen kohdentamisesta voidaan neuvotella kyseisessä virastossa. Näissä tilanteissa sopijaosapuolet toteavat erän tai erien tilanteen ja käytörajoitukset sekä kirjaavat sen pöytäkirjaan.

Tiedossa ja valmisteltavina tai jo neuvoteltavina ovat edellä kohdassa 5.6. mainittujen virastojen fuusio-vpj:t, joissa tarvitaan siirtymäkausimenettelyä (Kilpailu- ja kuluttajavirasto, Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtori, Luonnonvarakeskus ja Opetushallitus sekä Ruokavirasto ja Liikenne- ja viestintävirasto). Sopimuskaudella ilmaantuu todennäköisesti muitakin tällaisia tapauksia.

5.8. Tasokuvausten edistäminen tehtävien vaatvuusarvioinnissa

Keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 14 §:ssä on siitä tarkemmin ilmenevästi virastotason osapuolet osoitettu yhteisesti tarkastelemaan mahdollisuutta ottaa tasokuvaukset (vast.) vaatvuuden arviointijärjestelmän selkeän soveltamisen tueksi sekä pyrkimään neuvottelemaan siitä. Pykälän 2 momentissa edellytetään kiinnitettäväksi erityistä huomiota tasokuvausten ja niiden vaatvuusarvioinnin yhtäpitävyyteen alan vaatvuusarviointijärjestelmän kanssa ja perustumiseen järjestelmään sekä siihen, etteivät osapuolten, luottamusmiesten ja arviointiryhmän tietojensaanti- ja vaikutusmahdollisuudet heikkene.

Tasokuvausten käyttöönottamisen on ajateltu tapahtuvan lähinnä muuttamalla vaatvuusarvioinnin käsikirjaa (vast.), mikä tapahtuu yleensä vpj-allekirjoittamis-pöytäkirjasopimuksella.

Tasokuvausten käyttöönottamisen ensisijainen tarkoitus on siis tukea ja helpottaa vaatvuusarviointityötä eikä muuttaa palkkapolitiikkaa. Käyttöönotto ei välttämättä johda henkilöiden vaatvuusarviointien ja palkkausten muutoksiin. Jos käyttöönotto kuitenkin olisi kustannusvaihtokutsia, niitä koskee jaksossa 5.4. sanottu kustannuspuite. Kustannusvaikutuksia aiheuttava muutos, vaikka nollassummainenkin, on syytä toteuttaa virka- ja työehtosopimuksella.

6. Neuvottelut virastoeristä

Neuvottelut virastoeristä aloitetaan ja käydään hyvissä ajoin ennen neuvottelujen määräaika. Riittävän neuvotteluajan varaamisessa on otettava huomioon myös sopimuksissa olevat määräykset ajantasaisten tietojen toimittamisesta neuvotteluosapuolille kaksi viikkoa ennen neuvottelujen alkamista.

Keskustason sopimuksen 8 §:n mukaisesti neuvottelut virastoeristä on käytävä 15.5.2018 ja 15.3.2019 mennessä. Vuoden 2019 virastoeräneuvottelut tulisi pyrkiä käymään selvästi ennen 15.3.2019 olevaa määräaika siten, että virastoeristä johtuvat sopimusmuutokset samoin kuin 1.4.2019 lukien toteutettava yleiskorotus voitaisiin maksaa jo huhtikuun 2019 palkanmaksun yhteydessä.

Neuvottelujen käymisen määräaika voidaan sanottujen osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kalenterikuukaudella eli 15.7.2018 ja 15.5.2019 saakka. Neuvottelujen määräajan siirtäminen ei muuta erien toteuttamisajankohtia. Pöytäkirja määräajan siirtämisestä toimitetaan Valtion työmarkkinalaitokseen sähköpostitse osoitteella sopimusasiakirjat@vm.fi.

Voidaan toimia sitenkin, että molemmista virastoeristä sovitaan yhdellä kerralla siten, että erien toteuttamisajankohdat ovat keskustason sopimuksen mukaiset. Tämä voi tarkoittaa myös jo edellä mainittua vpj:n kehittämistä siirtymäkausimenettelyä käyttäen, tai osaa siitä. Tällaisen sopimisen määräaikana on vuoden 2018 virastoerän neuvottelemisen määräaika. – Kuitenkin, jos viraston henkilöstörakenteessa ym. on tapahtumassa ennen vuoden 2019 erän toteuttamista sellaisia muutoksia, jotka voisivat tehdä perustelluksi jälkimmäisen erän toteuttamisen vasta ajallaan, ei ole syytä sopia molemmista eristä vielä nyt.

Keskustason sopimuksen 8 §:n 3 momentissa on sovittu, että jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisesta ei saavuteta edellä sanottuihin määräaikoihin mennessä, toteutetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena.

Tällöin asiasta laaditaan pöytäkirja, jossa todetaan myös perälautaratkaisun tuloksena syntyvät uudet palkkaustaulukot. Tällainenkin pöytäkirja toimitetaan Valtion työmarkkinalaitokseen sähköpostitse osoitteella sopimusasiakirjat@vm.fi.

7. Neuvottelumääräys

Keskustason sopimuksen 11 §:n 3 momentin mukaan virastotason sopiminen edellyttää, että valtiovarainministeriö on antanut siihen tarvittavan neuvottelumääräyksen. Virkamiesten osalta tämä perustuu myös valtion virkaehtosopimuslain 3 §:n 4 momenttiin.

Valtiovarainministeriö antaa täten virastoille neuvottelumääräyksen sopimuksen 7 §:ssä sovittujen virastoerien kohdentamisesta sopimuksen 7- 11 §:ssä sanotuilla tavoilla. Neuvotella voi myös alla kohdissa a) – h) olevista asioista. Neuvotteluja koskevat tämän kirjeen eri kohdissa sanotut ehdot.

- a) Keskustason sopimuksen 11.4 §:ssä tarkoitetut asiat eli palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta samat asiat, joista kullakin sopimusallalla on ennestään ollut sovittuna virka- ja työehtosopimuksin
- b) Yleisen virka- ja työehtosopimuksen 12.2 ja 16.3 §, sairauslomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot
- c) Vuosilomasopimuksen 18.2 §, vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot, sekä 24.5 §, lomarahnan maksuajankohta
- d) Työaikasopimuksen 32 §:ssä tarkoitetut työaikasopimuksen 6 §:n mukaiset työajan järjestelyt ja työaikakorvaukset
- e) Fuusio-vpj-neuvottelut (keskustason sopimuksen 10 §)
- f) Tuloksellisuutta edistävät työaikaerät (allekirjoittamispöytäkirjan 12 §)
- g) Tasokuvausten edistäminen (allekirjoittamispöytäkirjan 14 §)
- h) Selviytymislausekkeen mukaiset sopimusneuvottelut (allekirjoittamispöytäkirjan 18 §). Virasto-osapuolten on informoitava keskustason osapuolia (koordinaatioryhmä) ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluviranomaisen on siis otettava tällöin yhteys Valtion työmarkkinalaitokseen.

Jos neuvotteluviranomaisella on tarvetta käydä neuvotteluja muista kuin niistä asioista, joita tässä annettu neuvottelumääräys koskee, neuvotteluviranomaisen on otettava yhteyttä Valtion työmarkkinalaitokseen.

Keskustason sopimuksen 11 §:n 7 momentissa on määrätty, ettei hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella voida poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja äitiyslomaetuuksia.

Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 3.2 §:ssä on sovittu keskustason menettelystä, jolla virastotason sopimisen piiriä voidaan laajentaa asioihin, joiden osalta sopimusaukkoa ei ennestään ole.

8. Virastoerien vaikutuksia koskevat tarkastelut

8.1. Tuloksellisuusvaikutuksia koskeva tarkastelu

Keskustason sopimuksen 7 §:n 2 momentin mukaan virastoerät on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.

Virastoerien toteuttamisesta virastotasolla neuvoteltaessa on tarkasteltava, kuinka erän toteuttaminen edistää tuloksellisuutta sekä parantaa kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi. - Tarkastelu tehdään kummastakin erästä erikseen, siinä yhteydessä kun siitä sovitaan. Erien toteutusta voidaan käsitellä sopimuksen 6 §:n 3 momentissa ja edellä kohdassa 4.1. kertaerän yhteydessä mainittujen toimenpiteiden toteuttamisena. Tarkastelut toimitetaan Valtion työmarkkinalaitokselle jäljempänä kohdassa 11 selostettujen tarkastuspyyntöjen yhteydessä.

Tuloksellisuudella tarkoitetaan yhteiskunnallista vaikuttavuutta, tuottavuutta ja taloudellisuutta, laatua ja palvelukykyä sekä henkisten voimavarojen hyvää hallintaa. Keskeisiä ovat henkilöstöjohtamisen strategia ja ammattimainen johtaminen sekä erityisesti osaamisen ja suorituksen johtaminen. Palkkapolitiikka on osa viraston johtamista. Tärkeitä ovat työnantajan palkkakilpailukyky ja viraston oma palkkapolitiikka. Tuloksellisuutta edistävä palkinta voi tapahtua sekä kannustamalla tuloksellisuuteen että palkitsemalla toteutuneesta tuloksellisuudesta.

8.2. Tasa-arvovaikutuksia koskeva tarkastelu

Neuvoteltaessa ja sovittaessa eristä on aiheellista tehdä myös erän toteuttamisen naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvovaikutusta koskeva tarkastelu. Tämä tarkastelu tehdään sopimusaloittein ja palkkausjärjestelmittäin yhdessä sopijaosapuolten kanssa. Virastoerien tasa-arvovaikutuksia tarkastellaan sekä suhteessa erän toteuttamiselle keskustason sopimuksen 7 §:ssä asetettuihin muihin tavoitteisiin ja käyttötarkoituksiin, että sopimusalan palkkauksellisen tasa-arvon tilanteeseen.

9. Tiedonhallinta sekä virastoerien ja niiden vaikutusten ja kustannusten laskenta

9.1. Tiedonhallinta

On tärkeää, että osapuolilla on riittävät, luotettavat ja ajantasaiset tiedot. Virastotasolla toteutettavien erien neuvotteluissa tarvitaan tietojenhallintaa ja laskentaa, jotta erien toteuttamisen vaihtoehdot sekä niiden kohdentuminen ja vaikutukset voidaan hahmottaa. Tämä tietojenhallinnan tasovaatimus on yleensä yhtä korkea, kuin muutoinkin vpj-järjestelmien käyttöönotto- tai muutossopimusten neuvottelemisen yhteydessä.

Neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä 1.2.2015 annetussa valtiovarainministeriön määräyksessä korostetaan tilastoyhteistyön merkitystä neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Neuvottelujen tiedonhallinnan järjestämistä tukevat osaltaan Valtion työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen uudistettuna vuonna 2016 julkaisema Palkkatilasto-opas (valtiovarainministeriön verkkosivulla osoitteessa www.vm.fi/vtml) sekä yhdessä järjestetyt tilastokoulutukset.

Virka- ja työehtosopimusmääräykset sopimusosapuolten ja luottamusmiesten oikeudesta saada tietoja ja tilastoja ennen sopimusneuvotteluja ovat yleensä alakohtaisissa vpj-sopimuksissa sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2. Luottamusmiehen tiedonsaannista kerrotaan myös edellä mainitussa valtiovarainministeriön määräyksessä neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä.

9.2 Kustannusten laskenta

Virastoerien prosenttimääriä vastaavat rahamäärät lasketaan asianomaisen sopimusalan neuvotteluissa käytettävissä olevan, korotusten voimaantuloa edeltävän tason mukaisesta palkkasummasta. Vuoden 2018 virastoerän laskentaan sisältyy yleiskorotus 1.4.2018 lukien. Vuoden 2019 virastoerän laskentaan ei sisällytetä jälkimmäistä yleiskorotusta 1.4.2019 lukien. Myös ratkaisun kustannusvaikutus lasketaan samasta palkkasummasta, niin että rahamäärän ja kustannusten euronmäärien laskentapohja on sama.

Erien laskennassa palkkasummana on säännöllisen työajan palkkasumma, jossa ovat mukana säännölliseltä työajalta maksetut osuuhde-, automaattiset ja muut lisät, ei kuitenkaan keskustason sopimuksen 6 §:ssä tarkoitettua kertaerää. Kustannukset lasketaan vastaavasti siten, että niissä ovat säännöllisen työajan palkkasummassa mukana em. lisät. Käytettävissä olevia rahamääriä ja kustannuksia laskettaessa ei siis oteta huomioon lomarahaa eikä lisä- tai ylityökorvauksia eikä lisä- tai ylityöajalta maksettavia muita korvauksia tai lisiä.

Kustannusvaikutusten laskennassa on otettava huomioon myös seuraavaa:

- kustannuslaskennassa huomioon otettavien vaikutusten pitää perustua sopimusmuutoksiin
- sopimusten kustannusvaikutuksia tarkastellaan ensisijaisesti sopimuksen toteutusajankohtana
- tapauksissa, joissa se palvelussuhteen ehto, jota muutettaisiin, esiintyy eri aikoina vaihdellen eikä kustannusvaikutusten tarkastelu sopimuksen toteuttamisajankohtana sen vuoksi anna riittävää kuvaa asiasta, on syytä tarkastella vaikutuksia pitemmällä ajalla
- edellisessä kohdassa sanottu koskee myös tilanteita, joissa otetaan käyttöön etuus tai muutetaan etuutta, tarkoituksin samalla muuttaa viraston toimintaa tai toimintatapaa etuuden maksamiseen tai antamiseen vaikuttavalla tavalla

- muutoin työnantajan soveltamiskäytännön taikka toiminnan tai toimintatavan muutoksia tai toiminnallisia tai hallinnollisia kustannusvaikutuksia ei kytketä ratkaisuihin eikä kustannuslaskentaan
- samat seikat koskevat mahdollisten säästöjen laskentaa
- purkautuvien takuuosien tai vastaavien aiheuttamia säästöjä ei oteta laskennassa huomioon

Työnantajavarallisuutta ei sidota sopimustoiminnassa eikä käytetä sopimuksiin yhdistäen.

9.3. Virastoerä ja yleiskorotus eivät kertaannu keskenään

Vuonna 2019 samasta ajankohdasta toteutettavat yleiskorotus ja virastoerä eivät kertaannu keskenään (ei "korkoa korolle"), vaan niiden yhteisvaikutus määräytyy yhteen laskemalla. Tämän johdosta kyseisen ajankohdan yleiskorotuksen ja virastoerän toteuttaminen on tehtävä seuraavasti.

1) Yleiskorotus 1.4.2019 toteutetaan tehtäväkohtaisen palkanosan taulukkoon, joka on ollut voimassa ennen 1.4.2019. Siis ilman, että taulukkoon olisi jo kohdennettu vuoden 2019 virastoerää. Myös virastoerän vaikutukset ja kustannukset lasketaan käyttäen ennen 1.4.2019 voimassa olleen tilanteen mukaisia säännöllisen työajan ansioita ja tehtäväkohtaisen palkanosan taulukkoa.

2) Näistä molemmista, yleiskorotuksesta ja virastoerästä, tehtäväkohtaisen palkanosan taulukkoon kohdistuvat muutokset yhdistetään uudeksi, 1.4.2019 alkaen voimassa olevaksi taulukoksi siten, että niistä johtuvat euro- ja senttimääräiset muutokset lasketaan yhteen ja niiden summa lisätään vanhaan taulukkoon. Täten määrät eivät kertaannu keskenään.

- Virastoerää muutoin kuin tehtäväkohtaisen palkanosan taulukkoon kohdennettaessa tätä kysymystä ei esiinny.

10. Pöytäkirjamenettelystä

Virasto-osapuolten yhteistä pöytäkirjamenettelyä käytetään eri tilanteissa asioiden selventävään toteamiseen, milloin varsinaista virka- tai työehtosopimusta ei ole tehtävänä, tai siitä ei saavuteta neuvottelutulosta. Pöytäkirjamenettelyn kohteina voivat olla

- virastossa noudatettavana olevien sopimusten toteaminen (kohta 2)
- yleiskorotus, ellei muuta sopimusta ole tehtävänä (yleiskorotus 1.4.2018, kohdat 2 ja 3)
- erien käyttörajoitusten ja käytettävissä olevan erien määrän toteaminen siirtymäkausien tilanteissa (kohta 5.7.)
- neuvottelujen määräajan siirtäminen (kohta 6)
- neuvottelutuloksen saavuttamatta jäämisen toteaminen ja sen lopputulos, mukaan lukien palkkaustaulukot (kohta 6).

Nämä pöytäkirjat eivät ole virka- tai työehtosopimuksia. Niissä ei varsinaisesti sovita asioista. Useimmiten niistä ilmenee yhteinen käsitys todettavana olevasta asiasta. Mikäli asiasta ilmenisi eri kantoja, ne olisi kirjattava pöytäkirjaan. **Liitteenä 2** on yleisluontoinen, em. vaihtoehtoja sisältävä pöytäkirjamalli.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaiset koordinoivat pöytäkirjamenettelyä.

Pöytäkirjat lähetetään Valtion työmarkkinalaitokseen sähköpostiosoitteella sopimusasiakirjat@vm.fi. Tilanteissa, joissa neuvottelutulosta virastoeristä ei saavutettaisi määräaikaan mennessä, pöytäkirjat lähetetään pian. Näissä tapauksissa Valtion työmarkkinalaitos saattaa lähempänä ko. ajankohtaa pyytää erikseen ilmoitusta.

11. Virka- ja työehtosopimuksia koskevien neuvottelutulosten tarkastaminen

Neuvottelutuloksia virka- ja työehtosopimusten muuttamisesta koskee pakollinen menettely, että valtiovarainministeriön (Valtion työmarkkinalaitoksen) on tarkastettava ja hyväksyttävä neuvottelutulokset tarkentaviksi virka- ja/tai työehtosopimuksiksi, ennen kuin ne saadaan allekirjoittaa virastotasolla.

Sama menettely koskee vpj-allekirjoittamispöytäkirjasopimuksia.

Mikäli virastossa tehdään erillinen palkkasopimus tai pöytäkirja, jossa sitoudutaan noudattamaan joko kokonaan tai osaksi yksityisen sektorin työmarkkina-alan työehtosopimuksen määräyksiä, koskee tarkastamismenettely myös tällaisia palkkasopimuksia ja pöytäkirjoja.

Tarkastusta varten neuvottelutulokset on lähetettävä Valtion työmarkkinalaitokseen joko kirjeellä (VTML, PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO, tai Valtioneuvoston jakelukeskus) tai sähköpostiosoitteella valtiovarainministerio@vm.fi, mutta ei siis sähköpostiosoitteeseen sopimusasiakirjat@vm.fi.

Tarkastuspyyntöjen liitteinä tulee olla neuvottelutulokset muotoiltuina virka- ja työehtosopimuksiksi sekä tarvittavilta osiltaan kohdassa 5.3. tarkoitetuiksi allekirjoittamispöytäkirjasopimuksiksi. Lisäksi tarkastuspyyntöön sisällytetään tai liitetään selvitys neuvottelutuloksen olennaisesta sisällöstä ja erien kohdennuksesta. Selvityksestä tulee ilmetä käytettävissä olevien erien laskenta ja rahamäärä sekä erien toteutustapa ja toteutuksen kustannusvaikutukset. Tarkastuspyyntöön liitetään myös edellä kohdassa 8.1. selostetut virastoerien toteuttamisen tuloksellisuusvaikutuksia koskevat tarkastelut.

Neuvottelutuloksissa sopimukseen otetaan tavanomaiset määräykset työrauhavelvoitteesta ja voimassaolosta. Erityisesti niihin otetaan keskustason sopimuksen 17 §:n 2 momentin perusteella myös seuraava määräys, jotta virastoissa ei tarvitsisi erikseen irtisanoa virastotason sopimuksia.

Sopimuskaudelle 2018–2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

Tarkastusta varten neuvottelutulokset on lähetettävä Valtion työmarkkinalaitokseen kirjeellä (VTML, PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO, tai Valtioneuvoston jakelukeskus). Tarkastuspyyntö voidaan lähettää myös sähköpostiosoitteella valtiovarainministerio@vm.fi, mutta ei siis edellä mainittuun sähköpostiosoitteeseen sopimusasiakirjat@vm.fi.

12. Virastojen sopimusten tekninen ylläpito

Pääosa virastoista ylläpitää virka- ja työehtosopimuksistaan kokonaisversioita, päivittäen aina tai ainakin säännöllisesti sopimusten muutokset tavalla tai toisella yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Osalla on kuitenkin käytössään vain sopimusten ja niiden muutosten sarja.

Valtiovarainministeriö suosittelee edelleen, että ne työnantajat, joilla sellaista ei jo ole, laatisivat tekniset kokonaisversiot kyseessä olevista sopimusasiakirjoista ja pitäisivät niitä ajan tasalla. Tämä koskee varsinkin vpj-sopimuksia ja niiden allekirjoittamis-pöytäkirjoja sekä niiden sopimuksin tehtyjä tai pöytäkirjamenettelyssä todettuja muutoksia, mutta muitakin sopimuksia.

Tällainen kokonaisversio on tarkoitettu sekä työnantajan että henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen apuvälineenä käytettäväksi. Sellaisesta ilmenee päivittäiskäytössä paremmin kulloinkin voimassa olevien sopimusten sisältö.

Sopimustekstejä ei teknisessä kokonaisversiossa saa muuttaa siitä, mitä on voimassa sopimusten ja muutosasiakirjojen (kuten pöytäkirjamenettelyssä todetut muutokset) mukaan.

Tällainen tekninen versio ei korvaa varsinaisia sopimusasiakirjoja, jotka ovat sitovia ja joiden tulee myös edelleen olla olemassa ja käytettävissä. Kun sopimuksia jatkossa muutetaan, muutokset tehdään muuttamalla varsinaisia sopimusasiakirjoja. Tekninen kokonaisversio päivitetään silloin erikseen työnantajan toimesta vastaavasti.

Versiota laadittaessa tulee viraston aikaisempien sopimusmuutosten ohella ottaa huomioon myös keskustason sopimuksissa virastotasolla yleensä pöytäkirjamenettelyssä toteutettavaksi eri aikoina osoitetut vpj-sopimusten muutokset, sellaisina kuin ne kulloinkin ovat olleet toteutettavina. Nämä ovat:

- 1) henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen eräissä poissaolotapauksissa (sopimus 31.10.2007),
- 2) arviointiryhmän rooli ja tietojensaantioikeus (sopimus 28.3.2010),
- 3) menettely työnantajan tarjotessa vähemmän vaativia tehtäviä (sopimus 28.2.2011) ja
- 4) uuden henkilön henkilökohtainen palkanosa ja vpj-palkat lyhyissä määräaikaisissa palvelussuhteissa (sopimus 24.11.2011).

Tekninen kokonaisversio voidaan laatia viraston tarkoituksenmukaiseksi harkitsemalla tavalla, aina muutosasiakirjaan viitaten. Tällaisessa yhteydessä voidaan hakasuluttaa myös upj- tai vpj-siirtymäkausimääräykset, jos siirtymäkausi on niissä sovitun mukaan jo päättynyt.

Teknisen kokonaisversion laatii työnantaja, joka vastaa version oikeellisuudesta ja selkeydestä. Kysymyksessä ei ole sopimusten muutosneuvottelu eikä myöskään näiden määräysten kohdassa 10 tarkoitettua pöytäkirjamenettelyä käytetä. Viraston sopimusosapuolille on kuitenkin ennen teknisen version julkaisemista annettava mahdollisuus lausua siitä. Versiota ei tarvitse lähettää valtion työmarkkinalaitokselle.

Jos virastotyönantaja haluaa edellä sanotusta poiketen teknisesti päivittää itse sopimukset, käytetään virka- ja työehtosopimusmenettelyä.

13. Maltillisen palkkapolitiikan noudattaminen

Valtioneuvoston päätös 28.5.2014 valtionhallinnon palkkaliukuman rajoittamisesta on edelleen voimassa, 31.12.2018 saakka.

Virastotyönantajien tulee rajoittaa päätösvaltaansa kuuluvat palkkausten korotukset ja niiden liukumavaikutukset välttämättömään, siten kuin päätöksessä on tarkemmin sanottu. Rajoittaminen koskee työnantajan päätösvaltaan perustuvia toimenpiteitä ja päätöksiä sekä niistä aiheutuvia palkkausten korotuksia palkkausjärjestelmäsopimuksia sovellettaessa ja muutoinkin. Keskustason sopimuksen 12 §:n 3 momentissa on viitattu mahdollisuuteen palkkausten alentamiseen vaatavuus- tai suoritustason alentuessa. Suoraan virka- ja työehtosopimukseen perustuvat korotukset on maksettava. Valtiovarainministeriö seuraa virastokohtaisia liukumia.

Neuvottelujohtaja

Seija Petrow

Hallitusneuvos

Tuija Wilska

Liite 1
Liite 2

Valtion virka- ja työehtosopimus ja allekirjoittamispyytäkirja 9.3.2018
Pöytäkirjamalli

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDELLE 2018–2020

1 § Sopimuskausi

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.2.2018–31.3.2020.

2 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Tämän sopimuksen noudattamisesta voidaan sopia erikseen niillä työehtosopimusaloilla, joilla työehtosopimuksen palkkausperusteet ja muut palvelussuhteen ehdot kokonaan tai pääosin on sovittu määräytyväksi muun kuin valtion yleisten työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

3 § Muut keskustason virka- ja työehtosopimukset

Tämän sopimuksen lisäksi on valtion keskustasolla uudistettu 1 §:ssä tarkoitettulle sopimuskaudelle valtion yleinen virka- ja työehtosopimus ja valtion virka- ja työehtosopimukset työajoista, vuosilomista ja matkakustannusten korvaamisesta, niistä ilmenevin tavoin muutettuina.

4 § Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan sen sopimuskaudeksi alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset, jotka olivat 31.1.2018 voimassa silloin päättynein sopimuskausin. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

5 § Yleiskorotukset

Palkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,00 prosenttia ja 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,10 prosenttia, kuitenkin vähintään 24 euroa.

Tehtäväkohtaisten palkanosien (vast.) taulukoita ja vastaavia sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemusosia ja muita suhteessa taulukkopalkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan yleiskorotusta vastaavasti.

6 § Tuloksellisuuteen perustuva kertaerä

Virkamiehelle ja työntekijälle, jonka palvelussuhde on alkanut viimeistään 3.9.2018 ja palvelussuhde on keskeytymättä jatkunut 18.11.2018 saakka, maksetaan tammikuun 2019 palkanmaksun yhteydessä erillinen kertaerä. Kertaerä on suuruudeltaan 9,2 %:a yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesta kuukausipalkkauksesta.

Kertaerää ei makseta, mikäli virkamiehellä tai työntekijällä ei ole edellä sanottuna aikana ollut yhtään palkallista päivää. Mikäli virkamies tai työntekijä on ollut edellä 1 momentissa sanottuna aikana osa-aikainen, kertaerän suuruus määräytyy 18.11.2018 voimassa olleen osa-aikaprosentin mukaisesti.

Kertaerän maksaminen perustuu virastojen tuloksellisuutta edistävien ja tuottavuutta parantavien toimenpiteiden toteuttamiseen vuosina 2018 ja 2019. Virastoissa valmistellaan ja toteutetaan tuloksellisuutta edistäviä muutoksia ja toimenpiteitä yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Tuloksellisuustavoitteiden saavuttamisessa on keskeistä henkilöstön osaamisen mahdollisimman hyvä hyödyntäminen. Tuloksellisuuden edistäminen koskee valtionhallinnon koko henkilöstöä. Tuloksellisuuden edistymistä myös seurataan ja siitä raportoidaan pyydetyillä tavoilla.

7 § Virastoerät

1. Sopimusalakohteisesti on toteutettavana 0,60 prosentin suuruinen virastoerä 1.6.2018 lukien ja 0,75 prosentin suuruinen virastoerä 1.4.2019 lukien.
2. Erät on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.
3. Erät suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen 2 momentin tavoitteiden toteuttamiseksi. Erien toteuttaminen tapahtuu 4 momentissa sanotuin tavoin, mutta erät voidaan toteuttaa muullakin sen tavoitteita edistävällä tavalla. Eriä ei tulisi ilman perusteltua syytä osittainkaan toteuttaa yleiskorotuksena tai muuna kaikille tulevana korotuksena. Palkkausjärjestelmän yleinen kannustavuus tulee säilyttää.
4. Käytettäessä erät vpj:n kehittämiseen ne kohdennetaan vpj-järjestelmien rakenteellisiin, erityisesti a)- ja b)-kohdissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin.
 - a) Tehtäväkohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan tehtävien vaativuuden ja tehtäväkohtaisten palkanosien porrastamiseen kannustavasti ja johdonmukaisesti sekä palkanosan parempaan reagoitukykyyn vaatimuksmuutoksiin.
 - b) Henkilökohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan siten, että palkanosa on riittävän suuri sekä kannustaa porrastukseltaan hyvään suoritukseen ja parantamaan suoritusta. Henkilökohtaisen palkanosan määrää ja taulukoita muutetaan ja korotetaan tämän mukaisesti.
5. Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausimenettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen virastoerillä ja mahdollisilla myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.
6. Erät voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen. Erät voidaan kohdentaa alakohtaisiin, virastotason neuvottelujen piiriin kuuluviin tuloksellisuutta edistäviin työaika- ja korotuksiin, joista on tarkemmat määräykset allekirjoittamispyötykirjan 12 §:ssä.
7. Erät käytetään kuitenkin aina ennen muita edellä tässä pykälässä sanottuja käyttötapoja vpj:n käyttöönottamisen vaiheittaisen toteutuksen tai vpj:n kehittämisen rahoittamiseen (ns. vekselin kattamiseen) sen mukaan, mitä siitä kussakin vpj:n käyttöönottamista tai kehittämistä koskevassa aikaisemmassa sopimuksessa on sovittu.

8 § Virastoerien neuvottelumääräykset

Virastoerän toteuttamiseksi tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla neuvotellaan hallinnonalan neuvotteluviranomaisten ja työehtosopimusvirastojen sekä asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kesken.

Neuvottelut 1.6.2018 lukien toteutettavasta erästä on käytävä 15.5.2018 mennessä ja 1.4.2019 toteutettavasta erästä 15.3.2019 mennessä. Neuvottelujen käymisen määräaika voidaan sanottujen osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kalenterikuukaudella.

Jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisesta ei saavuteta 2 momentissa sanottuihin määräaikoihin mennessä, toteutetaan erät prosentuaalisena yleiskorotuksena.

9 §

Virastoerät eräissä fuusiovirastoissa

Kilpailu- ja kuluttajaviraston, Luonnonvarakeskuksen, Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtorin ja Opetushallituksen virastoerät on sidottu kunkin vpj-sopimuksen osalta kustannusten rahoitukseen siten kuin siitä on sovittu eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta 9.1.2018 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 6 §:ssä.

Vuoden 2019 alusta perustettavien Ruokaviraston ja Liikenne- ja viestintäviraston vpj-sopimusten rahoituksesta neuvotellaan maaliskuun 2018 loppuun mennessä keskustason osapuolten kesken tavoitteena varata lakkaavien virastojen (Eviran, Maaseutuviraston ja siirtyvän henkilöstön osalta Maanmittauslaitoksen sekä Trafín ja Viestintäviraston) vuosien 2018 ja 2019 virastoerät fuusio-vpj-sopimusten rahoitukseen. Mikäli rahoituksesta sovitaan vastaavasti kuin 1 momentissa sanotussa sopimuksessa, työnantajan lisäosuuteen on varauduttu tässä sopimuksessa. Jos edellä mainittua sopimusta rahoituksesta ei synny keskustason osapuolten kesken, vuoden 2018 virastoerän toteuttamisesta sovitaan kyseisissä virastoissa. Edellä 8 §:n 2 momentissa sovittua neuvottelujen määräaika voidaan tällöin näissä virastoissa osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kalenterikuukaudella.

10 §

Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa organisaatiomuutostilanteissa

Tulevissa organisaatiomuutostilanteissa uuden viraston vpj:n valmistelu aloitetaan asianomaisten työnantajaviranomaisten ja palkansaajajärjestöjen kesken osana muutoksen muuta valmistelua mahdollisimman pian sen jälkeen, kun organisaatiomuutoksesta on hallitustasolla päätetty.

Vpj:n valmistelu sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja sopimustoiminta järjestetään ja ajoitetaan siten, että vpj -sopimuksesta voidaan saavuttaa neuvottelutulos ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa. Sopimusosapuolet harkitsevat, voivatko ne tehdä sopimuksen jo ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa, vai tehdäänkö neuvottelutuloksen viimeistely sopimukseksi ns. maanmittauslauseketta käyttäen uuden viraston olemassaolon ensimmäisten kuukausien aikana. Tarkoitus on kummassakin tapauksessa tarvittaessa sopia, että uutta vpj:tä sovelletaan takautuvasti.

Tällaisen vpj -valmistelun riittävän varhaisessa vaiheessa toteutumisen varmistamiseksi tarkastellaan uuden viraston vpj:n valmistelun alussa, kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelun asemesta, voidaanko jokin lakkaavissa virastoissa noudatettava vpj -järjestelmä ottaa uuden viraston vpj -järjestelmän kehittämisen lähtökohdaksi. Tätä pidetään ensisijaisesti harkittavana vaihtoehtona.

11 §

Määräykset virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella

Virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatetaan ns. jatkuvan neuvottelun periaatetta, jonka mukaan osapuolet voivat sopimuskauden aikana tarkoituksenmukaisella tavalla tarkastella esiin tulevia sopimusten kehittämistarpeita ja neuvotella niistä. Tämä sopimus määrittää virastotason ja paikallisen virka- ja työehtosopimuksella sopimisen edellytykset ja puitteet.

Virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella on määräyksiä myös valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sekä muissa keskustason virka- ja työehtosopimuksissa.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella ja viraston työehtosopimuksella voidaan sopia niistä asioista, joita varten on sovittu tämä mahdollisuus keskustason sopimuksessa (ns. sopimusaukko) tai tämä mahdollisuus perustuu välittömästi lain säännökseen, ja siihen on annettu tarvittava neuvottelumääräys.

Näin ollen palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta voidaan neuvotella ja sopia varsinkin samoista asioista, joista kullakin sopimusallalla on ennestään ollut sovittuna virka- ja työehtosopimuksin. Keskeisiä tällaisen sopimisen kohteita ovat vpj:n kehittäminen ja virastotason neuvottelujen piiriin kuuluvat tuloksellisuutta edistävät työaikaratkaisut.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiinnettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen myöhemmillä virastoerillä (vast.) siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Viraston tarkentavaa virkaehtosopimusta tai työehtosopimusta ei saa tehdä siten, että sopimuksesta aiheutuisi valtiolle lisäkustannuksia. Virka- ja työehtosopimusten rahoitus katetaan kunkin alan paikallisesti toteutettavilla sopimuserillä.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella ei voida poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja äitiyslomaetuksia.

12 §

Palkkapolitiikka vpj:n soveltamiskäytännössä

Vpj -palkkausjärjestelmissä palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Vpj -palkkapolitiikka on tarkoitettu toimimaan kannustavasti ja oikeudenmukaisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta edistävällä tavalla. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä sekä parantaa johtamista ja työnantajakilpailukykyä.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla henkilöstölle tilanteiden mukaan ja tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Sopimusalan määrärahalanne ei saa vaikuttaa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

Edellä sanottujen perusteiden ja tavoitteiden huomioimiseksi sekä palkkausjärjestelmän yleisen kannustavuuden vuoksi keskustason osapuolet korostavat, että virkamiehillä ja työtekijöillä on vpj -sopimusten perusteella ja mukaisesti oikeus vpj -palkkaukseen ja toisaalta työnantajalla on mahdollisuus myös palkkauksen muuttamiseen vaativuus- tai suoritustason alentuessa, sopimusten ja niihin sisältyvien turvaamismääräysten mukaisesti.

13 §

Työajan pidentämisen toteuttaminen eräiden oikeushallinnon virkamiesten osalta

Osapuolet ovat sopineet 11.8.2016 sopimuskaudelle 2017–2018 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 8 §:n 3 momenttiin perustuen tuomioistuinten tuomarien ja lakimiesten, julkisten oikeusavustajien, haastemiesten, kihlakunnanulosottomiesten, ulosottomiesten ja syyttäjien osalta vuosittain työhön käytettävän ajan lisäämisestä 24 tunnilla.

Oikeusministeriön johdolla työryhmässä yhdessä kyseisiä virkamiehiä edustavien virastotason osapuolten kanssa selvitetään 1.8.2018 mennessä tehtävät tai yksiköt, joissa kyseisten virkamiesten vuosittainen työhön käytettävä aika on yhtä suuri tai suurempi kuin valtionhallinnossa yleensä. Samoin selvitetään se, onko joissain tehtävissä tai yksiköissä vuosittaista työhön käytettävää aikaa jo edellä sanotusti pysyvästi lisätty työnantajan toimenpiteillä vuodesta 2017 alkaen. Mikäli selvitys osoittaa, että edellä tarkoitetuilla tavoilla eivät työajat tai työmäärät ole lisääntyneet, tulee näiden virkamiesten ensimmäisessä momentissa tarkoitettu työajan lisääminen toteuttaa joko työmäärän lisäyksenä taikka osallistumisena työnantajan järjestämään tai hyväksymään koulutukseen.

14 §

Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2019 ja 1.1.2020 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

15 § Allekirjoittamispöytäkirja

Tähän sopimukseen liittyvän allekirjoittamispöytäkirjan määräykset ovat sopimuksenvaraisten asioiden osalta voimassa virka- ja työehtosopimuksena.

16 § Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

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

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

17 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti tulevat tämän sopimuksen irtisanomisella samalla myös ne irtisanotuiksi.

Helsingissä 9 päivänä maaliskuuta 2018

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY.

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

SOPIMUSKAUDELLE 2018–2020 9.3.2018 TEHDYN VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA

1 §

Työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä virastoissa

Muuttuva toimintaympäristö ja digitalisaatio vaikuttavat virastojen osaamistarpeisiin. Henkilöstön osaamista kehitetään ja vahvistetaan henkilöstövoimavarojen strategisella johtamisella. Osapuolet pitävät tärkeänä muun muassa Työelämä 2020 -hankkeen tuottamien toimintamallien hyödyntämistä sekä elinikäisen oppimisen tuomia mahdollisuuksia. Näillä voidaan parantaa virastojen toiminnan tuottavuutta, tuloksellisuutta sekä kannustaa henkilöstöä jaksamaan työelämän rakenteiden muuttuessa.

Työmarkkinaosapuolet ovat 18.12.2017 antaneet julkilausuman ”Jokainen häirintäteko on liikaa”. Tässä yhteydessä sopimusosapuolet kehottavat virastoja kiinnittämään erityistä huomioita häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen.

Osapuolet pitävät tärkeänä, että valtion henkilöstön muutosturvaa valmistellaan yhteistyössä pääsopijajärjestöjen kanssa.

2 §

Kehityskeskustelut

Jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus vuosittaisten kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä.

Osapuolet suosittelevat, että kehityskeskusteluiden ja muiden yhteistoiminnallisten keskusteluiden yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota koko henkilöstön osaamistarpeisiin, mahdollisuuksiin kehittyä tehtävissään sekä ennakoitaviin viraston toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

Ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla kehityskeskusteluissa tulee myös käydä läpi työuran pidentämistä tukevia toimenpiteitä vähintään viisi vuotta ennen arvioitua eläkkeelle jäämistä tai heidän täytettyään 58 vuotta. Kehityskeskustelussa esille nousseiden toimenpiteiden pohjalta voidaan tarvittaessa laatia yksilöllinen etenemismalli (työurasuunnitelma), jossa huomioidaan erilaisia työhön (työtehtävät, työolosuhteet, työajat jne.) ja työuralla jatkamiseen liittyviä kehittämistarpeita sekä osaamisen siirtäminen.

3 §

Matkatyöryhmä

Matkatyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana valmistella ja neuvotella vuosittaiset matkakustannusten korvausten tarkistukset. Tämän lisäksi työryhmä tekee korjausehdotukset valtion matkustussääntöön siten, että se vastaa nykyaikaista joustavaa toimintaa. Keskeisenä tarkoituksena on nykyistä vähemmän aikaa vievä prosessi matkustustavan valinnassa ja silti kustannustehokas toiminta moniverkostoituneessa virastokentässä.

Työryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

4 §

Tilastotyöryhmä

Tilastoryhmä jatkaa toimintaansa seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoa ja sen kehitystä mukaan lukien palkkaliukuma. Lisäksi tilastoryhmä seuraa, kuinka luottamusmiessopimuksen 12 §:n mukainen tietojen luovutus virastoissa toteutuu ja tarvittaessa ohjeistaa ja tarjoaa yhteistä koulutusta tilastoyhteistyön kehittämiseksi. Tilastoryhmä tarkastelee valtiovarainministeriön neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyötä koskevan määräyksen päivittämistarvetta ja tekee mahdollisesti tarvittavat muutokset.

Tilastoryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

5 §**Valtion palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä**

Osapuolet jatkavat vpj:n kehittämistyötä edellisellä sopimuskaudella työskennelleen vpj-työryhmän työn pohjalta. Tavoitteena on sopia yhdestä palkkausjärjestelmästä, jota voidaan soveltaa koko valtionhallinnossa. Uudistetun yhteisen vpj:n tarkoituksena on vastata erityisesti tuloksellisuuden, muuttuvan työelämän, henkilöstön liikkuvuuden sekä virastorakenteessa tapahtuvien muutosten tuomiin vaatimuksiin. Uuden palkkausjärjestelmän on tarkoitus myös kehittää virastojen mahdollisuuksia tehokkaaseen ja tuottavuutta parantavaan johtamiseen ja toimintaan, kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parempiin työsuorituksiin sekä mahdollistaa henkilöstön oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen.

Työryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

6 §**Työaikatyöryhmä**

Työaikatyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä käsitellä työaikoihin liittyviä asioita. Työaikatyöryhmän tehtävänä on 1.5.2018 mennessä selvittää, millä edellytyksillä ja millä menettelyllä työnantajalla on oikeus sijoittaa työaikaa viraston aukioloajasta poikkeavasti sekä siten, että järjestelyissä voitaisiin ottaa huomioon henkilöstön tarpeet ja toiveet sekä vapaaehtoisuus. Työryhmän erityisenä tehtävänä sopimuskaudella on selvittää lepoaikojen toteutumista virastoissa, muun muassa virkamatoilla vapaa-aikana tapahtuvaan matkustamiseen liittyen. Selvityksen perusteella työryhmässä valmistellaan tarvittaessa lisäohjeita henkilöstön työssäjaksamisen ja työvuo-roista palautumisen edistämiseksi. Työryhmä käsittelee myös muita sopimuskaudella esille tulevia työaika-asioita.

Työryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

7 §**Eräät tekniset tarkistukset sopimusmääräyksiin**

Valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen on tehty lainsäädäntömuutoksista johtuvia teknisiä muutoksia. Muutoksilla ei muuteta sopimuksen sisältöä tai tulkintaa.

8 §**Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus**

Virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten ja työntekijöiden tuntipalkkoja tarkistetaan 1.4.2018 alkaen 1,00 prosentilla ja 1.4.2019 1,10 prosentilla, kuitenkin vähintään 30 eurolla.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.4.2018 alkaen 1,00 prosentilla ja 1.4.2019 1,10 prosentilla.

9 §**Henkilöstön edustajien palkkiot**

Päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.4.2018 alkaen 4,00 prosentilla ja kuukausipalkkion vähimmäismäärä 80 euroksi.

10 §**Palkkaus harjoittelutyössä**

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen

11 §

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän allekirjoittamispyöytäkirjan liitteenä.

12 §

Tuloksellisuutta edistävät työaikajärjestelyt ja -ratkaisut sekä työaikapankit virastoissa

Virastoissa tulee tarkastella virastokohtaisia työaikoja koskevia sopimusmääräyksiään ja työaikajärjestelyjään tavoitteena toiminnan tuloksellisuutta edistävät työaikatratkaisut. Tällaisissa työaikatratkauksissa työaikaa sijoitetaan ja kohdennetaan toiminnan ja henkilöstöstrategian edellyttämällä tavalla. Työn tekemistä suunnataan toiminnan painopisteiden mukaisesti vastaamaan esimerkiksi toiminnan kausivaihteluista ja ruuhkahuipuista, palvelutarpeista tai muista aikatauluvaatimuksista johtuviin ennakoitavissa oleviin tai yllättäviin työmäärävaihteluihin. Tavoitteena on työajan tehokkaampi käyttö toimintaan perustuvien joustavien työaikajärjestelyjen avulla.

Työaikajärjestelyt ja -ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työajan tasoittumisjärjestelyjen käyttöönottoon, työvuoroihin ja niiden sijoitteluun, eri työaikamuotojen käyttöön sekä varallaolojärjestelyjen keventämiseen ja purkamiseen. Nämä ratkaisut voivat olla toteutettavissa työaikajärjestelyillä yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Virka- ja työehtosopimusmuutoksia edellyttävien työaikatratkaisujen toteuttaminen tapahtuu sopimuksen 11 §:ssä, työajoista tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa ja työaikalaissa virastotason sopimustoiminnalle asetetuilla edellytyksillä ja puitteissa.

Keskustason osapuolten yhteisenä tavoitteena on edistää työaikapankkien käyttöä virastoissa. Virasto-osapuolten tulee selvittää mahdollisuudet käyttää työaikapankkeja ja neuvotella niiden käyttöönotosta.

13 §

Virkapukujen hankintakustannukset

Virkapukuavustuksista annetun asetuksen (850/1969) 4 §:ssä säädetyn estämättä työnantaja vastaa palveluksessaan olevalle henkilöstölle hankittavien virkapukujen hankintakustannuksista täysimääräisesti.

14 §

Tasokuvausten edistäminen tehtävien vaativuusarvioinnissa

Niillä vpj -sopimusaloilla, joilla ei ennestään ole osana sopimusta käytössä vaativuuden arviointijärjestelmän selkeän soveltamisen tukena vaativuustasojen tehtävien sanallisia tasokuvauksia tai muuta, samaa tarkoitusta palvelevaa yksinkertaista vaativuusluonnehdintaa, virastotason osapuolten tulee yhteisesti tarkastella mahdollisuutta ottaa sellainen käyttöön sekä pyrkiä valmistelemaan ja neuvottelemaan siitä johtuvista muutoksista sopimusasiakirjoihin.

Tässä valmistelussa ja neuvottelussa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että tasokuvaukset ja niiden vaativuusarviointi ovat yhtäpitäviä sopimusalan vaativuusarviointijärjestelmän kanssa ja perustuvat siihen ja että osapuolten, luottamusmiesten ja arviointiryhmän tietojensaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät muutoksen johdosta heikkene. Näistä asioista otetaan tarvittavat määräykset sopimusasiakirjoihin.

15 §

Vanhojen palkkojen seuranta

Viime vuosina tehtyihin fuusiovirastojen vpj -sopimukseen sisältyvät määräykset palkkausten turvaamisesta (ns. vanhat palkat), joiden perusteella osalle henkilöstöstä maksetaan vpj -järjestelmän mukaista palkkaa korkeampaa palkkausta.

Näiden ja jatkossa perustettavien virastojen vpj -sopimukseen sisältyvät ja sisällytetään määräykset vpj -järjestelmän seurannasta ja kehittämisestä. Tällaisen seurannan yhteydessä seurataan ja tarkastellaan myös 1 momentissa tarkoitettujen vanhojen palkkojen ja niiden saajien määrien kehitystä ja sen syitä, kiinnittäen huomiota toisaalta vanhaa palkkaa saavien palkkaukselliseen asemaan ja sen kehitykseen, toisaalta yleisemmin vanhojen palkkojen lakkaamisen vaikutukseen viraston palkkakehitykseen.

16 §

Uutena viraston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtainen palkanosa

Vuoden 2003 mallisopimuksen mukaan henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyytään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoritutumistaan, ja suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Virastojen vpj -sopimukseen sisältyy yleensä vastaava määräys.

Osapuolet korostavat, että kysymyksessä on tällaista määrääystä sovellettaessa henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoritutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan vpj -sopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

17 §

Arviointiryhmien palkkiot

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj -palkkausjärjestelmä, maksetaan ns. mallisopimuksen 4 §:ssä tarkoitettun arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toimineelle, laskien kalenterikuukautta kohti 1/12 osa. Tätä palkkiota maksetaan samoin perustein puheenjohtajalle ja jäsenelle myös muun nimisessä työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteisessä ryhmässä, jonka tehtävät käsittävät arviointiryhmälle mallisopimuksen mukaan kuuluvat tehtävät. (YK: 06000)

Mikäli henkilö toimii ensimmäisessä momentissa tarkoitettussa tehtävässä kahdessa ryhmässä, sanotut palkkiot maksetaan kummastakin erikseen. Jos henkilö toimii näissä tehtävissä useammassa kuin kahdessa ryhmässä, palkkiot maksetaan kuitenkin kahden ryhmän perusteella.

18 §

Selviytymislauseke

Yhteistoiminta ja sopeuttamiskeinot valtion viraston kohdatessa taloudellisia vaikeuksia

Jos valtion virasto on joutunut tai joutumassa sellaisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, virastotason osapuolet voivat käynnistää tarkastelun taloudellisista vaikeuksista sekä niihin sopeutumisen keinoista. Aloitteen tarkastelusta voi tehdä virastotason sopijaosapuoli. Tarkastelun osapuolet voivat tarvittaessa pyytää keskustason osapuolten tukea asian käsittelyssä. Jos tässä tarkoitettujen taloudellisten vaikeudet koskevat koko valtionhallintoa tai merkittävää osaa siitä, voidaan keskustasolla tehdä vastaava tarkastelu valtion työmarkkinalaitoksen tai valtion pääsopijajärjestön aloitteesta.

Selviytymissopimuksen käyttö

Mikäli osapuolet katsovat, että taloudellisista vaikeuksista pystytään selviytymään ilman lomautuksia tai irtisanomisia muiden turvaavien toimien lisäksi palvelussuhteen ehtojen väliaikaisen sopeuttamisen avulla, voidaan sopeuttamistoimenpiteistä sekä niiden täsmentämisestä ja toteuttamisesta sopia virastokohtaisilla tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla enintään vuodeksi kerrallaan. Osapuolten on informoitava keskustason osapuolia (koordinaatioryhmä) ennen sopimusneuvottelujen aloittamista.

Palvelussuhteen ehtoihin tehdyt muutokset ovat väliaikaisia eikä virastokohtaisen sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä sen sopimuskauden aikana irtisanota tai lomauteta. Mikäli työnantaja kuitenkin joutuu lomauttamaan tai irtisanomaan henkilöstöään virastokohtaisen sopimuksen voimassa ollessa, siinä sovitut palvelussuhteen ehtoja koskevat etuuden muutokset palautetaan takautuvasti ilman aiheetonta viivytystä henkilöstölle täysimääräisenä.

Luottamusmiesten asema selviytymislausekkeen soveltamisessa

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2 on sovittu periaatteet luottamusmiesten ajankäytöstä ja tietojen saannista. Ennen kuin selviytymislauseketta ryhdytään soveltamaan, työnantajan on sovittava luottamusmiehen kanssa tarvittavan ajan käytöstä ja tietojen saannin yksityiskohdista.

Jokaisella viraston sopijaosapuolella on oikeus nimetä yksi viraston luottamusmies, jolla on läsnäolo- ja puheoikeus viraston johtoryhmässä (vast.) sen käsitellessä sopeuttamistoimien perusteena olevia taloudellisia vaikeuksia ja niiden johdosta tarvittavia toimenpiteitä.

19 §

Lomarahen vaihtaminen vapaaksi

Lomarahen vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahen maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Vapaa annetaan lomarahen maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä, kuten virkamiehen tai työntekijän pyytäessä sitä sairautensa johdosta. Tällöin peruutettua vapaata vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahana. Lomarahavapaa pidetään virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaoikeutta laskettaessa. Lomarahavapaa voidaan siirtää pidettäväksi uudessa virastossa, kun virkamies tai työntekijä siirtyy valtion muun viraston palvelukseen.

20 §

Lomarahen määräaikainen alentaminen

Poiketen siitä, mitä on sovittu valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 24 §:n 3 ja 4 momentissa, seuraavaa sovelletaan niiden lomarahojen osalta, jotka maksetaan 31.3.2017, 31.3.2018 ja 31.3.2019 päättyviltä lomanmääräytymisvuosilta.

Kuukausipalkkaisen virkamiehen ja työntekijän lomarahana on sanotun sopimuksen 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 2,8 prosenttia, 2 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 3,5 prosenttia ja 3 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 4,2 prosenttia lomarahen maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen virkamiehen tai työntekijän lomarahana on 35 prosenttia hänen sanotun sopimuksen 19 §:n mukaisesta vuosilomapalkastaan.

Poiketen siitä, mitä muualla on sovittu vuosilomasopimuksen voimassaolosta, tämä pykälä on virka- ja työehtosopimuksena voimassa 1.2.2017 – 31.12.2019 ja sen määräyksiä sovelletaan sinä aikana tai sen jälkeen maksettaviin kyseessä olevien lomanmääräytymisvuosien ajalta ansaittuja lomiamia koskeviin lomarahoihin.

LIITE

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispyöytäkirjan 11 §)**1. Tehtäväkohtainen palkanosa tehtävien vaativuuden alentuessa**

1.1. 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.

1.2. Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi 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.

1.3. Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei 1.2. kohdassa tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisen tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

1.4. Edellä 1.2. ja 1.3. kohdissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaisia ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit eivät 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 tarkoitettu tavoin.

1.5. Alakohtaisia sopimuksia palkkauksen alentamisen rajoittamisesta vaativuuden alentuessa noudatetaan 1.1.-4. kohtien asemesta.

1.6. Mitä edellä 1.1, 1.2. ja 1.4. kohdissa on sovittu, sovelletaan sen asemesta, mitä virastotasolla on sovittu mallisopimuksen 4 §:n 8 momentin ja sen huomautusten tai niiden myöhempien muutosten nojalla.

1.7. Palkkauksen turvaamisesta eräiden organisaatiomuutos- ja sopimustilanteiden osalta on sovittu alla kohdassa 2 ja kohdassa 3 taikka sen nojalla virastotason sopimuksessa. Jos tässä 1. kohdassa sovittua on sovellettava yhtä aikaa edellisessä virkkeessä sanottujen sopimusmääräysten kanssa, noudatetaan sitä, mikä on palkan- saajalle edullisempaa. Henkilöllä, jolla on oikeus ensimmäisessä virkkeessä sanotuissa sopimusmääräyksissä tarkoitettuun vanhaan palkkaan tai palkanlisään, tämä oikeus säilyy vaativuustason alenemisen estämättä myös aikana, jona tehtäväkohtainen palkanosa on 1.3. momentin perusteella säilytetty ennallaan.

2. Palkkaus henkilöstön siirtyessä organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla

2.1. Tätä 2. kohtaa sovelletaan tilanteissa, joissa henkilöstö siirtyy organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla valtionhallinnon virastosta toiseen, eikä sama palkkausjärjestelmä ole sovellettavana molemmissa virastoissa, ellei virastotason virka- tai työehtosopimuksella ole sovittu tai sovita muuta.

2.2. Seuraavaa noudatetaan täten siirtyneen henkilön osalta niin kauan kuin hän on siirtymähetkestä alkaen keskeytyksettä vastaanottavan viraston virkaan nimitettynä tai toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa.

2.3. Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymähetken euromääräisen palkkansa siten kuin 2.4. ja 2.5. kohdissa on sovittu.

2.4. Jos vastaanottavassa virastossa jo on palkkausjärjestelmä ja jos henkilön euromääräinen kuukausipalkka siirtymähetkellä on hänelle vastaanottavassa virastossa maksettavaa kuukausipalkkaa korkeampi, hänellä on oikeus palkkojen erotuksen määräiseen palkanlisään. Niissä tapauksissa, joissa henkilön tehtävien vaativuus ei

siirrossa säily entisellä tasolla, palkanlisä lasketaan sellaisen kuukausipalkan, jota luovuttavassa virastossa olisi asianomaisessa alemman vaativuuden tehtävissä maksettu, ja vastaanottavassa virastossa maksettavan kuukausipalkan erotuksena. Henkilön kuukausipalkan nousu siirtymähetken jälkeen alentaa palkanlisän euromäärää nousua vastaavalla euromäärällä. Palkanlisä lakkaa kuukausipalkan saavuttaessa edellä tässä momentissa tarkoitettua kuukausipalkan, jonka perusteella palkanlisä on laskettu. Palkanlisä säilyy muussa tapauksessa niin kauan, kuin tehtävät keskeytyksettä säilyvät vähintään sillä vaativuustasolla, jolla ne olivat vastaanottavassa virastossa siirtymähetkellä.

2.5. Niin kauan kuin vastaanottavassa virastossa ei vielä ole palkkausjärjestelmää, työnantaja voi muuttaa siirtymähetken euromääräistä palkkaa yleisten työoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.

2.6. Kohtien 2.1 – 5. mukaista linjausta sovelletaan siirtymiseen kannustamiseksi myös, kun henkilöstöä siirtyy vapaaehtoisuuteen perustuen toimintayksiköstä toiseen toimintojen alueellistamisessa, ellei muusta palkkausjärjestelystä erikseen sovita.

2.7. Tämän pykälän perusteella palkanlisää saavan oikeus yleiskorotuksiin määräytyy lisän sisältävän kokonaiskuukausipalkan perusteella.

2.8. Suoraan lain nojalla siirtyvällä henkilöllä on oikeus 24 kuukauden ajan siirtymähetkestä alkaen vähintään siihen kuukausipalkkukseen, johon hänellä silloin oli oikeus luovuttavassa virastossa. Tästä palkkauksesta on vastaavasti voimassa, mitä yleensä on voimassa vpj -takuupalkkauksesta.

2.9. Jos suoraan lain nojalla siirtyvällä tai 2.6. kohdassa tarkoitettulla henkilöllä on siirtymäajankohtana luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuuosaan tai -palkkaukseen, siten kuin siitä oli sovittu vpj -järjestelmän käyttöönottamisen yhteydessä, tämä oikeus säilyy sen mukaisena, mitä siitä oli luovuttavassa virastossa noudatettavana.

2.10. Edellä 2.4. kohdan toisessa virkkeessä tarkoitettu palkanlisän laskenta perustuu luovuttavan viraston vpj:hin. Ellei tällaista vpj:tä ole olemassa, perustetaan laskenta kokonaisarvioon, ottaen huomioon henkilön siirtymähetken kuukausipalkkaukset, tehtävät ja tehtävätasot luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa.

2.11. Jos henkilö on siirtymähetkellä nimitettynä määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimussuhteeseen taikka hän on määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, hänellä on tämän määräajan oikeus niiden mukaisesti määräytyvään palkkaan edellä sovitutja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määräajan päätyttyä euromääräinen palkka turvataan edellä tässä pykälässä sanotusti sen viran tai tehtävän, johon hän on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, palkkatason mukaisesti.

3. Palkkatason turvaaminen fuusiotapauksissa

3.1. Uusien fuusiovpj -sopimusten määräysten lähtökohtana käytetään soveltuvin osin vuoden 2003 ns. mallisopimusta keskustasolla tehtyine muutoksineen (ml. tietojen saanti ja arviointiryhmän tehtävien täsmennykset) sekä tästä kohdasta 3 ilmenevin, takuupalkkamääräysten (mallisopimuksen 8 §) asemesta vpj -sopimukseen otettavin palkkatason turvaamista koskevin määräyksin. Mallisopimuksen siirtymäkausimääräysten (mallisopimuksen 7 § ja muut kohdat) asemesta sovelletaan, mitä keskustason sopimuksen 11 §:n 5 momentissa on sovittu siirtymäkausimenettelystä.

3.2. Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden fuusiovpj -järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa uuden viraston palvelussuhteessa.

3.3. Kohtien 3.4. – 6. soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. 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 kohdan 3.4.momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan tai 2.8. kohdassa tarkoitettua 24 kuukauden määräajan päättymistä ollut välillä alempikin, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikaisten kuluessa. Soveltaminen ei myöskään lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

3.4. Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistettuna vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistettuna määrän mukaisena 18 kuukautta vpj -järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

3.5. Oikeus vanhaan palkkaan jatkuu 18 kuukaudenkin jälkeen, muiden edellä sovittujen edellytysten ja perusteiden mukaisesti. Myös tapauksissa, joissa vaatavuustaso on alentunut, mutta 3 momentissa sanotuin tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määräajoissa, oikeus vanhaan palkkaan säilyy vastaavasti. Edellä kohdassa 1.7. on erikseen sovittu vanhan palkan säilymisestä eräissä tapauksissa. Muissa kuin 3.3. – 5. kohdissa erikseen mainituissa tapauksissa oikeus tämän järjestyksen soveltamiseen lakkaa vaatavuustason alentuessa.

3.6. Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräajaisesti korkeamman vaatavuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 3.4. – 6. kohdissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 3.4. – 6. kohdissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitetty, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

3.7. Edellä tässä liitteessä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakaneen viraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä ollut henkilö, 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 vpj -palkkausjärjestelmän käyttöönottamista koskeneessa virka- tai työehtosopimuksessa.

YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 59 §, liitteen 6 7 §:n 3 ja 4 momentit

lisätään liitteen 2 9 §:n soveltamisohjeeseen 3 momentti

kumotaan liitteen 4 19 §:n soveltamisohje

59 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

LIITE 2

Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista

lisätään 9 §:n soveltamisohjeeseen kolmas kappale

Soveltamisohje:

Viraston valmistautuessa rakenteellisiin muutoksiin arvioidaan luottamusmiesten ajankäytön tarvetta erikseen riittävän ajankäytön varmistamiseksi.

LIITE 6

Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista

7 §

Lääkäreiden sairaalapäivystyskorvaukset

3 mom.

	euroa päivystysvuorokaudelta	
	1.4.2018 lukien	1.4.2019 lukien
Sunnuntai- tai juhlapäivisin	229,91	232,44
arkilauantaisin	172,09	173,99
muina arkipäivinä	115,36	116,63

4 mom.

	euroa päivystysvuorokaudelta	
	1.4.2018 lukien	1.4.2019 lukien
Sunnuntai- tai juhlapäivisin	275,07	278,10
arkilauantaisin	206,57	208,84
muina arkipäivinä	142,07	143,63

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJOISTA

Työajoista tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 25 §:n 4 momentti ja 34 §.

Valtiovarainministeriö antaa työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna

kumotaan 3 §:n soveltamisohjeen kohdan 4 II e) ja f) kohdat sekä 25 §:n soveltamisohje

muutetaan 3 §:n soveltamisohjeen kohdan 4 I b) kohta, 4 II a) kohta ja 4 II kohdan toinen kappale, 9 §:n soveltamisohjeen neljäs kappale sekä 17 §:n soveltamisohjeen neljäs kappale

3 §

Työajaksi luettava aika

Soveltamisohje:

4. Työstä vapautukset ja niiden lukeminen työajaksi

I) Tapaukset, joissa on järjestettävä vapautus työstä ja joissa vapautus luetaan työajaksi
Sopimuksen 3 §:ssä sovitun lisäksi työajaksi luetaan aika, joka kuuluu

b) työ- tai vapaa-aikana kuulemiseen todistajana tuomioistuimessa asiassa, jossa valtio on asianosainen tai jossa virkamies tai työntekijä on työtehtäviä hoitaessaan joutunut asianomistajan asemaan taikka johon hänet on kutsuttu todistajaksi valtion työnantajaviranomaisen tai virallisen syyttäjän puolesta sekä kuulemiseen edellä mainituissa tilanteissa poliisikuulustelussa,

II) Tapaukset, joissa on järjestettävä vapautus työstä mutta vapautusta ei lueta työajaksi

a) synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset ja äitiysneuvolakäynnit, mikäli ne on suoritettava työaikana,

Kohdassa a tarkoitettua vapaa-aikaa ei voida teettää takaisin. Kohdassa c tarkoitettu vapaa-aika saadaan teettää takaisin vain töiden vaatimasta pakottavasta syystä. Kohdissa b ja d tarkoitettun vapaa-ajan takaisin teettämistä on välttävää. Kohdassa g tarkoitettu vapaa-aika voidaan teettää takaisin.

9 §

Työvuorot ja työvuoroluettelo viikko- ja jaksotyössä*Soveltamisohje:*

Vahvistettua työvuoroluetteloä tulee noudattaa, ellei ole perusteltua syytä siitä poikkeamiseen. Sairaudeä, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on toiminnan kannalta perusteltua syytä. Työvuoroluetteloä voidaan muuttaa myös asianomaisen virkamiehen tai työntekijän toivomuksesta, mikäli muutoksesta sovitaan työnantajan kanssa.

17 §

Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla*Soveltamisohje:*

Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat muun muassa vuosilomapäivät, vuosilomaan jäävät lauantait, sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä. Jos vuosilomaa on myönnetty kaikki kalenteriviikon vuosilomasopimuksen mukaiset arkipäivät, myös vapaaksi annetut kyseisen viikon edellä sanotut päivät ovat keskeytyspäiviä. Myös virkavapauspäivät sekä virka- tai komennusmatkalla vain varsinaiseen matkustamiseen kulunut vuorokausi ovat keskeytyspäiviä. Lomarahavapaapäivät ovat keskeytyspäiviä. Jos vapaaksi on vaihdettu kaikki kalenteriviikon päivät maanantaista perjantaihin, myös vapaaksi annettu lauantai on keskeytyspäivä. Sama koskee sunnuntaita, jos se on vapaapäivä. Myös lomarahavapaaseen sisältyvät kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä sekä lauantait ja sunnuntait ovat keskeytyspäiviä. Myös muuhun, lomarahavapaapäivällä alkavaan ja päättyvään seitsemän vuorokauden pituiseen yhdenjaksoiseen lomarahavapaajaksoon sisältyvät, edellisessä lauseessa mainitut, vapaaksi annetut päivät ovat keskeytyspäiviä.

25 §

Korvaus hälytysluonteisesta työstä viikko- ja jaksotyössä sekä sen sopiminen virastotyöhön

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan sopia 1 ja 2 momentissa tarkoitettua vastaavan suuruisen ja vastaavilla ehdoilla suoritettavan hälytysrahan maksamisesta myös virastotyössä edellä 13 §:ssä tarkoitettulle virkamiehelle, jonka tehtävien luonne voi edellyttää 1 momentissa mainittuja kutsuja työpaikalle.

34 §**Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

Vuosilomista tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 24 §:n 9 momentti ja 27 §

lisätään 24 §:n soveltamisohjeeseen uusi kappale.

24 § Lomaraha

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka siirtyy osa-aikaiseksi osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen vuoksi tai lähtee suorittamaan varusmies- tai siviilipalvelustaan tai siirtyy sotilaalliseen kriisinhallintatehtävään taikka siviilikriisinhallintatehtävään tahi pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tahi sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut siirtymähetken mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Soveltamisohje:

Mikäli kokoaikainen virkamies tai työntekijä haluaa sopia osa-aikatyöhön siirtymisestä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen vuoksi, hänen tulee toimittaa työnantajalle kirjallinen todistus eläkkeestään.

27 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

**VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN
KORVAAMISESTA**

Matkakustannusten korvaamisesta tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna
muutetaan 24 §

**24 §
Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Liite 2**Pöytäkirjamalli**

Pöytäkirja on laadittu xx päivänä xxxxxkuuta 201X
xxx:n (työnantaja) sekä xxx:n ja xxx:n (henkilöstöjär-
jestöt) välillä käydyistä, valtiovarainministeriön
12.3.2018 antamien neuvottelu- ja sopimusmääräys-
ten kohdassa x tarkoitetuista neuvotteluista.

1 §

Pöytäkirjamenettely perustuu valtiovarainministeriön 12.3.2018 antamiin neuvottelu- ja sopimus-
määräyksiin.

2 §

Osapuolet toteavat, että sopimusaloilla xx ja yy

VAIHTOEHTOISIA KIRJATTAVIA TAPAUKSEN MUKAAN

- on keskustasolla 9.3.2018 tehdyn sopimuksen 4 §:ssä sopimuskaudelle 1.2.2018-31.3.2020
uudistettu seuraavat aikaisemmat sopimukset:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

- ovat 1.4.2018 / 1.4.2019 lukien noudatettavina seuraavat, näiden ajankohtien yleiskorotukset
sisältävät palkkataulukot

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

- on todettu seuraavaa neuvottelumääräysten kohtien x.x. ja x.y. perusteella:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

- on virastoerän osalta noudatettavana käyttörajoituksia ja eriä on siis käytettävissä seuraavasti
(prosentit ja ajankohdat)

- on neuvottelujen käymisen määräaika siirretty 15.5.2018:sta / 15.3.2019:sta xx.yy.2018 /
xx.yy.2019 saakka

- ei neuvottelutulosta xxxx virastoerästä ole saavutettu määräaikaan xx.xx.201X mennessä ja on
siis keskustason sopimuksen 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun perälautaratkaisun perusteella muo-
dostunut seuraava palkkataulukko xx.yy.201X lukien:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

3 §

Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virka- tai työehtosopimuksena.

Vakuudeksi:

Pöytäkirja tarkastettu: