

Rajavartiolaitoksen esikunnan ja Palkan-
saajajärjestö Pardia ry:n, SKL Suomen Ko-
nepäällystöliitto ry:n sekä Valtion Yhteisjär-
jestö VTY ry:n välillä 22.4.2005 tehty tar-
kentava virkaehtosopimus rajavartiolaitok-
sen henkilöstöön 1.12.2004 alkaen sovellet-
tavasta palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

Tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuvan kannustavan ja oikeudenmukaisen palkkausjärjestelmän tavoitteena on tukea rajavartiolaitoksen toimintaa ja sen eri yksiköiden toiminnallisia erityispiirteitä, tukea johtamista ja tuloksellista toimintaa, kattaa kaikki rajavartiolaitoksen tehtävät ja niiden tekijät, kannustaa henkilöstöä tavoitteiden mukaiseen toimintaan, ottamaan vastuuta omasta työstään ja parantamaan henkilökohtaista työsuoritustaan sekä kehittää henkilöstön valmiuksia hakeutua vaativampiin tehtäviin itsensä kehittämisen, koulutuksen ja kokemuksen kautta

Sopimuksessa määritellään rajavartiolaitoksen henkilöstön palkan määräytyminen, palkkauksen rakenne sekä muut palkkausperusteet.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan rajavartiolaitoksen virkamiehiin.

Sopimusta ei kuitenkaan sovelleta työnantajavirkamiehiin, siviilikriisihallintatehtävissä oleviin, harjoittelutehtävissä oleviin eikä tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

Sopimusta ei myöskään sovelleta enintään kuuden kuukauden ajaksi määräaikaiseen virkasuhteeseen palkattuihin. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina. Mikäli määräaikaista virkasuhdetta jatketaan samassa tehtävässä yli kuuden kuukauden, tätä sopimusta sovelletaan jatkokauden alusta lukien.

3 § Palkkaustekijät

Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmässä kuukausipalkkaus muodostuu tehtävien vaativuuden perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (ptek 2034), henkilökohtaisesta palkanosasta (ptek 2627, 2295, 2435) sekä mahdollisesta takuupalkkauksesta (ptek 0870).

Rajavartiolaitoksen virkamiehille maksetaan lisäksi liitteen 3 mukaisia lisäpalkkioita.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa (päivitetty 28.2.2011)

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuusluokan perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat: tehtävän vaatiman osaamisen monipuolisuus ja syvyys, osaamisen vaikuttavuus, tehtävän edellyttämä koulutus, tehtävän edellyttämä vähimmäistyökokemus, ratkaisut ja itsenäisyys, vastuun laajuus, johtaminen, vuorovaikutus, tehtävän edellyttämä kieli-taito sekä työolosuhteet ja vaaratekijät. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävän vaativuusluokan määrittäminen perustuu tehtävänhoitajan ja esimiehen yhdessä laatimaan ja allekirjoittamaan tehtäväkuvaukseen sekä virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Avoimen tehtävän tehtäväkuvauksen laatii esimies. Tehtävänhoitajan aloittaessa avoimen tehtävän hoitamisen päivitetään tehtäväkuvaus.

Tehtäväkuvauksen muutostarvetta tarkastellaan vuosittain käytävien tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Lisäksi tehtävän vaativuus tarkistetaan, kun tehtävän sisältö muuttuu olennaisesti. Tällöin aloitteen tarkistamisesta voi tehdä joko esimies, tehtävänhoitaja tai häntä edustava luottamusmies.

Hallintoyksikön palkkatiimi ja sen lausunnon perusteella Rajavartiolaitoksen palkkalautakunta käsittelevät uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelevät kantansa niihin tapauksissa, joissa palkkalautakunta ei jo ole arvioinut vastaavaa tai kokonaisuutena samankaltaista tehtävää.

Hallintoyksikön päällikkö vahvistaa vaativuusarviointit ja -luokat sekä tehtäväkohtaiset palkanosat.

Mikäli vaativuusarviointista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaisemaan jäljempänä 11 §:ssä sovittua menettelyä noudattaen.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan vaativuusluokan vahvistamisen jälkeen tehtäväkuvauksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävän vaativuusluokka yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuusluokan alenemiseen, eikä virkamies suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävän vaativuusluokka säilyy ennallaan. Henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi hallintoyksikön palkkatiimissä. Palkkatiimi määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely palkkatiimissä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista. Edellä tässä momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa määrääjäksi annetut tai vakinaisessa taustapalvelussuhteessa olevan henkilön määräajassa palvelussuhteessa hoitamat tehtävät päättyvät taikka joissa alkaa uusi palvelussuhde tai joissa tehtävien muuttamisen perusteena ovat merkittävät henkilön omasta toiminnasta johtuvat syyt.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa koostuu suoritusosasta, kokemusosasta sekä erityisosasta.

1. Suoritusosa (ptek 2627)

Suoritusosa määräytyy henkilön suoritustason ja virastossa noudatettavan arviointijärjestelmän perusteella.

Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Suoritusosan pääpätevyystekijät ovat ammatinhallinta, tuloksellisuus, laatu, toiminta työssä ja työyhteisössä, kehittymiskyky ja -halu sekä johtamistaito. Esimies ja alainen arvioivat alaisen henkilökohtaisen työsuorituksen vuosittain tavoite- ja kehityskeskusteluiden yhteydessä sekä lisäksi aina kun tehtävät oleellisesti ja pysyvästi muuttuvat. Tällöin aloitteen arvi-

ointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies. Suoritusarviointia ei tehdä enintään vuoden pituisen sijaisuuden ajalta.

Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi. Hallintoyksikön päällikkö vahvistaa vuosittain suoritusarvioinnin tuloksen ja henkilökohtaisen palkanosan 30.4. mennessä. Tällöin uusi henkilökohtainen palkanosa maksetaan 1.4. lukien. Jos henkilökohtainen työsuoritus on arvioitu ja vahvistettu muutoin kuin vuosittaisen arvioinnin yhteydessä, henkilökohtainen palkanosa maksetaan vahvistuksen jälkeen arviointia seuraavan kuukauden alusta lukien.

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

Suoritusosa määräytyy prosentuaalisena osuutena tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja on siitä enintään 46 %. Suoritusosan taulukko on liitteessä 2. (Neuvottelutulos 8.6.2011)

Henkilön siirtyessä uuteen tehtävään edellisen tehtävän suoritusosa säilyy euromääräisesti samansuuruisena (ptek 2629), kunnes henkilön työsuoritus uudessa tehtävässä arvioidaan kuuden kuukauden kuluttua. Henkilökohtainen työsuoritus tulee uudessa tehtävässä arvioida viivytyksettä edellä mainitun kuuden kuukauden määräajan jälkeen. Esimies ja alainen voivat erityisestä syystä sopia kuutta kuukautta lyhyemmästä arviointiajasta. Palkkaus maksetaan vahvistetun suoritustason mukaisena kahdeksannen kuukauden alusta lukien. Euromääräistymiseen johtavissa peräkkäisissä tehtävämuutoksissa palkkaukseen vaikuttava suoritusarviointi tehdään kuitenkin, kun viisi kuukautta on kulunut toisen tai jonkin sitä seuraavan euromääräistymiseen johtaneen tehtävämuutoksen alusta lukien ja maksetaan tällöin viimeistään seitsemannen kuukauden alusta lukien. Suoritus arvioidaan edellä tarkoitetuissa tilanteissa kuitenkin viimeistään, kun 20 kuukautta on kulunut ensimmäisen euromääräistymiseen johtaneen tehtävämuutoksen alkamisesta lukien ja maksetaan 22. kuukauden alusta lukien.

Henkilön tullessa uutena rajavartiolaitoksen palvelukseen määräytyy henkilökohtainen palkanosa, siihen saakka kunnes virkamiehen suoritus on arvioitu, virkamiehen kokemusosaan oikeuttavan ajan perusteella seuraavasti:

	suoritustaso 3	suoritustaso 4	suoritustaso 5
Kokemusosaan oikeuttava aika	alle 4 vuotta	4 vuotta	6 vuotta

Suoritustaso arvioidaan uuden henkilön osalta viivytyksettä kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, elleivät esimies ja alainen erityisestä syystä sovi tätä lyhyemmästä ajasta.

Edellä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa virkamiehen yli 30 päivää yhdenjaksoisesti kestävää virkavapaus- tai vuosiloma-aikaa ei oteta huomioon sopimusmääräysten mukaista kuuden tai kahdeksan kuukauden aikaa laskettaessa, vaan sanotut ajat pitenevät edellä tarkoitettuna poissaolon seurauksena yhdellä kuukaudella kutakin täyttä poissaolokuukautta kohden.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mi-

käli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista. Jos suoritustason alenemisen voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, suoritusosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

Suoritusosan arvioinnissa syntyvien erimielisyyksien käsittelystä on voimassa, mitä jäljempänä 11 §:ssä on sovittu.

Soveltamisohje:

Mikäli hallintoyksikön päällikkö ei voi yhtyä esimiehen tekemään suoritusarviointiin, hänen tulee palauttaa arviointi uudelleen arvioitavaksi kehityskeskustelussa suoritusarvioinnin osalta. Tämän jälkeen päällikkö vahvistaa arvioinnin, ellei ole perusteita poiketa siitä. Päätös on perusteltava. (Neuvottelutulos 10.10.2007)

2. Kokemusosa (ptek 2295)

Kokemusosan tavoitteena on ottaa huomioon työssä oppiminen. Kokemusosa määräytyy alla olevan taulukon mukaisesti:

	1 v	5 v	10 v	15 v	20 v
Taso 1:Upseerit, opistoupseerit ja raja-/ merivartijat	2 %	4 %	6 %	8 %	16,58 %
Taso 2: Siviilit ja erikoisupseerit	5 %	8 %	11 %	14 %	22,10 %

Työnantaja vahvistaa kokemusajan. Kokemusosa määräytyy prosentuaalisena osuutena tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Joulukuun 1 päivänä 2004 palveluksessa olleelle virkamiehelle lasketaan kokemusajaksi sanottuun ajankohtaan saakka siihen mennessä kertynyt ikänsään oikeuttanut palvelusaika. Sen jälkeen heille ja muillekin virkamiehille otetaan kokemusaikaa laskettaessa huomioon vain aktiivinen palveluksessaoloaika rajavartiolaitoksessa. Yli 30 päivää kestävää yhdenjaksoista keskeytysaikaa (pl. vuosiloma sekä isyys- ja äitiysvapaa-aika) ei huomioida kokemuksen pituutta laskettaessa. (päivitetty 5.2.2010 ja 14.6.2018)

Sotilaskoulutetuilla otetaan kokemusosaa laskettaessa huomioon rajavartiolaitoksessa palvelun lisäksi myös muu sotilasvirassa tai -tehtävässä palveltu aika (pl. asepalvelus), poliisin tehtävässä palveltu aika sekä pitkät jatko- ja täydennyskoulutuskurssit. Siviilivirkamiehillä sekä erikoisupseereilla otetaan huomioon myös muualta hankittu vastaavan tehtäväalan kokemus. (Sopimusmuutos 14.6.2018)

Soveltamisohje:

Tason 2 mukaista kokemusosaa sovelletaan 1.4.2007 lukien myös niihin sotilasvirassa palveluihin virkamiehiin, jotka tekevät täysin vastaavia teknisen alan tehtäviä kuin siviiliin tai erikoisupseerin virassa palvelevat virkamiehet ja joiden tehtävä on arvioitu siviilikoulutusta edellyttävänä tehtävänä. (Neuvottelutulos 10.10.2007)

Edellä mainituin perustein määräytyvää tason 2 mukaista kokemusosaa maksetaan siihen saakka kun virkamies määrätään sotilaskoulutusta edellyttävään tehtävään. Korkeamman tason mukaisesti maksetusta kokemusosasta ei muodostu uuden tehtävään määräyksen jälkeen takuupalkkaa. (Neuvottelutulos 10.10.2007)

3. Erityisosa (ptek 2435)

Erityisosassa otetaan huomioon henkilön toistuvasti työssään käyttämä sellaisten tietojen ja taitojen käyttö, joihin rajavartiolaitos ei ole antanut koulutusjärjestelmänsä mukaista koulutusta ja joihin pätevyys saadaan ammattiopintojen (vast) kautta tai jolla on erityinen vaikutus työturvallisuuteen tai yleiseen turvallisuuteen. Lyhytaikaisessa tehtävässä voidaan maksaa korvaus vähintään yhden kuukauden ajalta erillisellä päätöksellä.

Erityisosassa ei huomioida rajavartiolaitoksen tehtäviä tai sellaista erityisosaamista, joka kuuluu tehtävään ja johon rajavartiolaitos tai puolustusvoimat antaa koulutuksen ja jolla ei ole erityistä vaikutusta työturvallisuuteen tai yleiseen turvallisuuteen.

Työnantaja vahvistaa erityisosan sopijaosapuolten yhteisesti sopiman tehtäväluettelon ja alla olevan taulukon mukaisesti:

Tehtäväluettelon mukaiset tehtävät	Taso 1	Taso 2 (vaativa)
RVLAPTK liite 3	25 €	50 €

6 § Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.12.2004 lukien. Samasta ajankohdasta lukien luovutaan liitteen 5 mukaisista palkkatekijöistä.

7 § Siirtymälisä

Henkilökohtaiseen palkkaukseen luetaan ns. siirtymälisänä 70 prosenttia käyttöönottoajankohdassa palveluksessa olleille virkamiehille maksetuista kylmänalueen- tai saaristolisän euromääristä. Kylmänalueen tai saaristolisään oikeuttaville alueille työskentelemään käyttöönottoajankohdassa tai sen jälkeen siirtyneiden palkkausta määritettäessä ei huomioida kylmänalueen tai saaristolisää.

Mikäli 8 § 4 momentissa tarkoitettu virkamies on saanut takuupalkkausta kylmänalueenlisän tai saaristolisän perusteella ja hän käyttöönottoajankohdan jälkeen siirtyy palvelemaan paikkakunnalle, jossa lisä olisi ollut pienempi tai sitä ei olisi lainkaan maksettu, hänen takuupalkkaansa vähennetään sanotun lisän muutosta vastaavasti. Mikäli virkamies myöhemmin siirtyy jälleen palvelemaan kylmänalueen tai saaristolisäpaikkakunnalle, hänen takuupalkkansa lasketaan uudestaan tämän paikkakunnan kylmänalueen tai saaristolisän perusteella, kuitenkin enintään hänen käyttöönottoajankohdan mukaista kylmänalueen tai saaristolisäänsä vastaavasti. Lisä lakkaa, kun virkamiehen palvelus rajavartiolaitoksessa lakkaa.

Tämän pykälän sopimusmääräyksiä sovelletaan myös henkilökohtaista syrjäseutulisiä palkkiota saavien palkkauksiin.

8 § Takuupalkkaus

Virkamiehellä, joka on käyttöönottoajankohtana rajavartiolaitoksen vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä rajavartiolaitoksen vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukainen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän euromääräistä kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana ottaen huomioon liitteessä 5 mainitut poistettavat palkkatekijät.

Takuupalkkaoikeus säilyy koko sen ajan, jonka virkamies on keskeytyksettä virkasuhteen katkeamatta rajavartiolaitoksen palveluksessa. Mikäli palvelussuhteen päättymisestä on kulunut enintään 30 vuorokautta ja palvelussuhde tämän jälkeen jatkuu rajavartiolaitoksessa, ei henkilö menetä takuupalkkaoikeuttaan.

Tätä sopimusmääräystä sovelletaan 1.4.2019 lukien vain niihin Rajavartiolaitoksen virkamiehiin, jotka saavat takuupalkkausta 1.4.2019. Sopimusmääräyksen soveltaminen lakkaa myös sanotuilla virkamiehillä tämän sopimuksen mukaisen palkkauksen kattaessa takuupalkkauksen.

Takuupalkkausta tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu.

Tämän pykälän mukainen palkkaus voi alentua vain, jos virkamies hakeutuu itse tehtävään, jonka vaativuusluokka on alempi kuin hänellä entuudestaan oli.

9 § Uuden palkkausjärjestelmän soveltaminen

1. Yleistä

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohdan jälkeen tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa määräytyvät siten kuin 4, 5 ja 6 §:ssä on sovittu, ellei takuupalkkauksesta muuta johdu tai tässä pykälässä ole toisin sovittu.

Palkkojen yleiskorotustyyppiset tarkistukset kohdennetaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan sekä takuupalkkaukseen siten kuin keskustasolla sovitaan.

2. Määräaikaisten tehtäväjärjestelyjen vaikutus tehtäväkohtaisen palkkauksen muodostumiseen

Jos henkilö hoitaa määräaikaisen tehtävään määräämisen takia tilapäisesti toista tehtävää, jonka tehtäväkohtainen palkanosa on korkeampi kuin hänen varsinaisessa tehtävässään, määräytyy tehtäväkohtainen palkanosansa korkeamman mukaan. Hänen tehtäväkohtainen palkkauksensa määräytyy varsinaisen tehtävän perusteella tilapäisen tehtävän hoitamisen päättyessä, ellei jäljempänä tämän pykälän kohdasta 3 muuta johdu. Edellä mainitun tehtävään määräämisen ollessa enintään kolme vuotta kestävä Raja- ja merivartiokoulun tehtävä taikka enintään kaksi vuotta kestävä muu tehtävä, joista viimeksi mainittuun virkamies on lisäksi itse hakeutunut, määräytyy tehtäväkohtainen palkanosa tilapäisen tehtävän hoitamisen päättyessä kuitenkin kaikissa tapauksissa varsinaisen tehtävän perusteella sopimuksen 4 §:n mukaisesti. (*Sopimusmuutos 14.6.2018*)

Henkilölle määrätyn sijaisuuden tai muun tehtäväjärjestelyn takia suoritetaan tehtävän vaativuudenarviointi soveltaen tämän sopimuksen 4 §:ssä tarkoitettua menettelyä enintään kaksi kuukautta yhdenjaksoisesti kestäviä sijaisuuksia tai tehtäväjärjestelyjä lukuun ottamatta. Mikäli vaativuustaso tällöin muuttuu, maksetaan uuden vaativuustason mukaista palkkaa sijaisuuden kestoajalta.

3. Siirtovelvollisuuden vaikutus virkamiesten tehtäväkohtaisen palkkauksen muostumiseen

Mikäli siirtovelvollinen virkamies on hoitanut tehtävänsä vähintään vuoden ajan ja hänet siirretään alemman vaativuusluokan tehtävään, maksetaan hänelle entisen suuruista tehtäväkohtaista palkanosaa yhden vuoden ajan. Tämän jälkeen tehtäväkohtainen palkansa voi laskea enintään yhden vaativuusluokan. Viimeksi mainittu palkkatakku säilyy henkilöllä koko sen ajan, jonka henkilö on keskeytyksettä virkasuhteen katkeamatta rajavartiolaitoksen palveluksessa. Edellä mainittuihin siirtoihin sovelletaan tämän sopimuksen 4 §:n 8 momentin mukaista menettelyä.

Tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy kuitenkin aina sopimuksen 4 §:n mukaisesti, mikäli virkamies on itse hakeutunut kyseessä olevaan tehtävään tai tehtävään määräys johtuu siitä, ettei virkamies, ottaen huomioon tämän henkilökohtainen työsuoritus, hallintoyksikön päällikön arvion mukaan selviydy asianmukaisesti tehtävästään.

Soveltamisohje:

Tehtävän sisällön muutoksen aiheuttaman vaativuusluokan alenemiseen sovelletaan vastaavaa palkkaturvaa kuin siirrossa toiseen tehtävään jossa virkapaikka ei muutu. Tällä menettelyllä virkamiehiä käsitellään tasapuolisesti erilaisissa tehtäviin liittyvissä muutostilanteissa. (Neuvottelutulos 10.10.2007)

10 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Virkamiehellä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimialueensa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritusluokkiin sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -luokista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Suoritusosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

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

11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Muissa kuin 4 § 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa hallintoyksikössä erimieliseksi jäänyt tehtävän vaativuusarviointi käsitellään joko työnantajan tai asianomaisen henkilöstöjärjestön aloitteesta Rajavartiolaitoksen palkkalautakunnassa. Tämän jälkeen hallintoyksikön päällikkö vahvistaa vaativuusarvioinnin ja -luokan. (päivitetty 28.2.2011)

Jos suoritusarviointi on jäänyt erimieliseksi, henkilöllä on oikeus saattaa arviointi tarkistettavaksi arvioinnin tehneen esimiehelle. Mikäli henkilö on tämänkin jälkeen tyytymätön arvioinnin tulokseen, hän voi merkitä tyytymättömyytensä arviointilomakkeeseen. Tämän jälkeen hallintoyksikön päällikkö vahvistaa suoritusarvioinnin. Mahdollinen luottamusmiehen lausunto tulee kirjata arvioinnin yhteyteen.

Mikäli erimielisyys ei edellä sanotuin menettelyin ratkea tai jos erimielisyys koskee muuta kuin edellä mainittua tämän virkaehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista, noudatetaan, mitä asiasta on sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa.

12 § Seuranta ja kehittäminen

Osapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten palkkausjärjestelmä on ottanut huomioon osapuolten keskeiset tavoitteet ja palkkausten kilpailukyvyyn suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia, mukaan lukien rajavartiolaitoksen erityispiirteiden huomioiminen ja rahoitusmahdollisuudet.

(Neuvottelutulos 10.10.2007)

13 § Työrauhavelvoite

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

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

14 § Voimassaolo *(Sopimusmuutos 14.6.2018)*

Tämä virkaehtosopimus on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei joku sopimusosapuolista irtisano sitä vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

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

15 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 3. päivänä toukokuuta 2005

Rajavartiolaitoksen esikunta

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Valtion Yhteisjärjestö VTY ry

SKL Suomen Konepäällystöliitto ry