

Allekirjoittamispöytäkirja, joka tehtiin rajavartiolaitoksen esikunnan ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n, SKL Suomen Konepäälystöliitto ry:n sekä Valtion Yhteisjärjestö VTY ry:n välillä neuvottelussa, jotka koskivat 1.12.2004 alkaen sovellettavaa uutta palkkausjärjestelmää.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 §

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Rajavartiolaitoksen uudesta palkkausjärjestelmästä on sovittu 3.5.2005 tehdyllä tarkentavalla virkaehtosopimuksella.

Osapuolet neuvottelevat tarpeen mukaan uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton toteuttamisesta ja toimivat muutenkin yhteistyössä uuden palkkausjärjestelmän toimivuuden varmistamiseksi.

2 §

Vaativuuden arviointijärjestelmä ja vaativuuden arviointia koskevat yleiset periaatteet

Vaativuuden arviointijärjestelmä ja vaativuuden arviointia koskevat yleiset periaatteet ilmenevät tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä 1 olevasta vaativuusarviointikäsikirjasta. Liitteessä 4 on esitetty vaativuustekijöiden painokertoimet sekä vaativuusluokat ja pisterajat.

3 §

Henkilökohtainen palkanosa ja suorituksen arviointia koskevat yleiset periaatteet

Henkilökohtainen palkanosa ja suorituksen arviointia koskevat yleiset periaatteet on määritelty tarkemmin tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä 2 olevassa suoritusarviointikäsikirjassa sekä tarkentavan virkaehtosopimuksen 5 §:n 3. kohdan 3 momentissa mainitussa erityisosaluettelossa (liite 3).

4 §

Palkkatiimien nimittäminen, kokoonpano sekä tehtävät

Hallintoyksikön päällikkö nimeää palkkatiimin henkilöstön edustajat ao. henkilöstöjärjestöjen esitysten perusteella siten, että työnantajapuolen lisäksi kaikki henkilöstöryhmät ovat riittävän kattavasti tiimissä edustettuina.

Palkkatiimin tehtävänä on arvioida tehtävien vaativuus rajavartiolaitoksen uuden palkkausjärjestelmän avulla siten kuin uudesta palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 4 ja 11 §:issä on sovittu. Lisäksi palkkatiimin tehtävänä on välittää hallintoyksikössä tietoa palkkausjärjestelmästä sekä kehittää palkkausjärjestelmäosaamista.

Palkkatiimin puheenjohtajana toimii hallintoyksikön päällikön nimeämä työnantajan edustaja.

5 §

Palkkalautakunnan nimittäminen, kokoonpano ja tehtävät

Rajavartiolaitoksen palkkalautakunnan nimittää rajavartiolaitoksen apulaispäällikkö. Apulaispäällikkö nimeää palkkalautakunnan henkilöstön edustajat henkilöstöjärjestöjen esitysten perusteella siten, että työnantajapuolen lisäksi lautakunnassa ovat edustettuina Suomen Konepäällystöliitto SKL ry, Rajaturvallisuusunioni ry, Päällystöliitto ry, Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry ja JUKO ry (pois lukien Päällystöliitto ry).

Palkkalautakunnan tehtävänä on rajavartiolaitoksen uudesta palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 4 §:ssä ja 11 §:ssä sovitun lisäksi käsitellä vuosittaisten tavoite- ja kehityskeskusteluiden perusteella vahvistetuista vaativuus- ja suoritusarvioinneista hallintoyksikkökohtaiset tilastotiedot. Kannanotossaan palkkalautakunta lausuu mielipiteensä, ovatko hallintoyksikön arvioinnit rajavartiolaitoksen yleisen linjan mukaiset.

Palkkalautakunnan lausunnot ovat pääsääntöisesti hallintoyksikön päälliköitä sitovia. Mikäli päällikkö ei voi yhtyä lautakunnan lausuntoon, hänen tulee palauttaa tehtävä uudelleen lautakunnalle arvioitavaksi lisäperusteluineen. Mikäli päällikkö haluaa poiketa lausunnosta, tulee hänen ennen palkkauspäätöstä pyytää lausunto Rajavartiolaitoksen esikunnalta.

Palkkalautakunnan puheenjohtajana toimii rajavartiolaitoksen apulaispäällikön nimeämä työnantajan edustaja.

6 §

Kansainväliset tehtävät sekä pitkät jatko- ja täydennyskoulutuskurssit

Tätä pykälää sovelletaan rajavartiolaitoksen virkamiehen työskennellessä Rajavartiolaitoksen kansainvälisessä tehtävässä ulkomailla sekä pitkien täydennys- ja jatkokoulutuskurssien aikana maksettavaan palkkaukseen. Pykälän 3 momenttia sovelletaan vain tehtävän kestänytä yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta.

Virkamiehelle maksetaan suoritusosa sen prosenttimäärän mukaisesti, jota kotimaassa ennen ulkomaan tehtävään siirtymistä on viimeksi käytetty. Näin ollen sopimuksen mukaista henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia ei tehdä ulkomaan tehtävän tai kurssin aikana tämän henkilön osalta. Edellä sanotusta poiketen uuteen tehtävään perustuva suoritusarviointi tehdään kuitenkin tilanteissa, joissa eurooppalaisen raja- ja merivartioston kategorian 2 profiiliin

komennetun virkamiehen tehtävä on muuttunut ennen komennuksen alkua tai muuttuu komennuksen aikana ja tässä tarkoitettu suoritusarviointi ajoittuu komennuksen ajalle.

Henkilön palattua varsinaiseen tehtäväänsä suoritusosa määräytyy uudesta palkkausjärjestelmästä tehdyn sopimuksen 5 §:n 1.kohdan 6 momentin mukaisesti. Tämän jälkeen suoritusosa määräytyy normaalisti viimeksi vahvistetun työsuorituksen mukaisesti.

7 §

Luottamusmiehen palkkaus

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2 on sovittu luottamusmiesten asemasta ja oikeuksista. Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että luottamusmiesten tehtäväkohtainen palkanos ja suoritusosa määräytyvät siten kuin Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen 4 ja 5 §:ssä on sovittu. Mikäli työnantajan edustaja ja luottamusmies yhdessä toteavat, että luottamusmiestehtävän takia luottamusmiehen virkatehtäviä on syytä uudelleen järjestellä, ei luottamusmiehen palkkaus tällöin alene vaikka tehtävän vaativuusluokituksessa tehtäväjärjestelyn takia tapahtuisi muutoksia, vaan luottamusmiestehtävän aikana palkkauksen alentuminen kompensoidaan takuupalkkauksella.

Osapuolet ovat yksimielisiä myös siitä, että edellä mainitut sopimusmääräykset edellyttävät, että arvioitaessa luottamusmiehen henkilökohtaista työsuoritusta, tulee ottaa huomioon luottamusmiestehtävän takia myönnetty vapautus muista työtehtävistä. Vapautus muista työtehtävistä ei saa vaikuttaa heikentävästi henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitulokseen.

Mitä edellä on todettu luottamusmiehistä, sovelletaan myös työsuojelupäälliköihin, työsuojeluvaltuutettuihin sekä puolustusvoimien urheiluvalmennuksessa oleviin rajavartiolaitoksen virkamiehiin.

Päätoimisten pääluottamusmiesten palkkauksesta on voimassa mitä siitä on erikseen sovittu.

8 §

Vaativampiin tehtäviin hakeutumisesta, siirtovelvollisuudesta ja tehtäväkohtaisesta palkanosasta

Uuden palkkausjärjestelmän eräänä tavoitteena on tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja vaativampiin tehtäviin hakeutumista. Rajavartiolaitoksen virkamiesten siirtovelvollisuudesta on säädetty rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain 14 §:ssä.

Osapuolet seuraavat erityisesti sopimuksen 9 §:n 2 ja 3 kohdissa tarkoitettujen tehtävä- ja palkkatakuujärjestelyjen vaikutusta palkkaukseen ja selvittävät henkilöstösuunnittelun mahdollisuuksia estää ko. kohdissa tarkoitettujen tilanteiden syntyminen.

Rajavartiolaitoksen henkilöstövoimavarojen johtamisjärjestelmä (urasuunnittelu ja seuraajapolut) sovitetaan vastaamaan uuden palkkausjärjestelmän vaatimuksia. Myös neuvotteluosapuolten tavoitteena on välttää ura- ja henkilöstösuunnittelun keinoin tehtäväkohtaisen palkkauksen alentuminen.

9 §

Palkkauksellisen kilpailukyvyn yhteinen seuranta

Sopimusosapuolet seuraavat rajavartiolaitoksen palkkauksellisen kilpailukyvyn kehittymistä. Mikäli kilpailukyvyssä havaitaan heikkouksia, osapuolet ryhtyvät kehittämään palkkausjärjestelmää niiden poistamiseksi siten kuin virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä erikseen sovitaan.

10 §

Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä pöytäkirja on voimassa allekirjoittamisestaan lukien ja on voimassa kuitenkin tämän pöytäkirjan 1 §:n 1 momentissa mainittu tarkentava virkaehtosopimus.

Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena, mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen pöytäkirjassa käsitellyistä asioista.

Helsingissä 3. päivänä toukokuuta 2005

Rajavartiolaitoksen esikunnan puolesta

Palkansaajajärjestö Pardia ry:n puolesta

VTY Valtion Yhteisjärjestö puolesta

SKL Suomen Konepäällystiitto ry:n puolesta