

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDELLE 2023 - 2025

1 § Sopimuskausi

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.3.2023 - 28.2.2025.

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.

Ryhmähenkivakuutuksesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen, työllistymisvapaasta tehdyn virkaehtosopimuksen ja valtion keskustason tilastoyhteistyösopimuksen voimassaolo jatkuu siten, kun siitä on näissä sopimuksissa sovittu.

4 § Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan sen sopimuskaudeksi alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat 28.2.2023 voimassa silloin päättyvin sopimuskausin. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

5 § Yleiskorotukset

Palkkoja korotetaan 1.5.2023 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 3,50 prosenttia ja 1.3.2024 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,00 prosenttia.

Tehtäväkohtaisten palkanosien (vast.) taulukoita ja vastaavia sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemusosia ja muita suhteessa taulukkopalkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan 5 §:n mukaisesti määräytyvää yleiskorotusta vastaavasti.

6 § Virastoerä

Sopimusalakohteisesti on toteutettavana 0,50 prosentin suuruinen virastoerä 1.3.2024 lukien. Sopimusalakohteisesti voidaan sopia toisin 5 § mainitun 1.3.2024 maksettavan yleiskorotuksen ja virastoerän välisestä suhteesta. Yleiskorotuksen ja virastoerän välistä suhdetta voidaan muuttaa siten, että virastoerä on suuruudeltaan enintään 1,50 prosenttia.

Erä 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.

Erä suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen 2 momentin tavoitteiden toteuttamiseksi. Erän toteuttaminen tapahtuu 4 momentissa sanotuilla tavoin, mutta erä voidaan toteuttaa muullakin sen tavoitteita edistävällä tavalla. Palkkausjärjestelmän yleinen kannustavuus tulee säilyttää.

Käytettäessä erä vpj:n kehittämiseen, se 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 reagointikykyyn vaativuusmuutoksiin.

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.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiinnettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen virastoerällä ja mahdollisilla myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Erä voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen. Erä voidaan kohdentaa alakohdaisiin, virastotason neuvottelujen piiriin kuuluiin tuloksellisuutta edistäviin työaika- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 13 §:ssä.

Erä käytetään kuitenkin aina ennen muita edellä tässä pykälässä sanottuja käyttötapoja vpj:n käyttöönoton vaiheittaisen toteutuksen tai vpj:n kehittämisen rahoittamiseen (ns. vekselin kattamiseen) sen mukaan, mitä siitä kussakin vpj:n käyttöönoton tai kehittämistä koskevassa aikaisemmassa sopimuksessa on sovittu.

7 § Kertaerä

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan huhtikuun 2023 palkanmaksun yhteydessä erillinen kertaerä. Kertaerä on suuruudeltaan 12,20 prosenttia yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesta kuukausipalkkauksesta, kuitenkin vähintään 500 euroa.

Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde on voimassa helmikuussa 2023. Kertaerää ei makseta, jos virkamies tai työntekijä on 1. – 28.2.2023 välisen ajan harkinnanvaraisella palkattomalla virkavapaalla tai palkattomasti työstä vapautettuna.

Mikäli virkamies tai työntekijä on työskennellyt 1. – 28.2.2023 välisenä aikana osa-aikaisesti, kertaerä osittuu samassa suhteessa. Mikäli virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde on ollut voimassa osan helmikuuta 2023, kertaerä maksetaan palvelussuhteen kestoajan mukaan kalenteripäivien suhteessa. Samoin menetellään, jos virkamies tai työntekijä on ollut osan helmikuuta harkinnanvaraisella palkattomalla virkavapaalla tai palkattomasti työstä vapautettuna.

8 § Virastoerän neuvottelumääräykset

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

Neuvottelut 1.3.2024 lukien toteutettavasta virastoerästä on käytävä 15.12.2023 mennessä. Neuvottelujen käymisen määräaika voidaan 1 momentissa sanottujen osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kuukaudella.

Jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisesta ei saavuteta edellä 2 momentissa sanottuun määräaikaan mennessä, toteutetaan erä prosentuaalisena yleiskorotuksena.

9 § 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 niin sanottua 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.

10 §

Määräykset virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella

Virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatetaan niin sanottua 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 rajoitukset.

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 (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 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 työaikatratkaisut.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiinnettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen myöhemmillä virastoerillä tai muilla erillä 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 perhevapaaetuuksia.

11 §

Palkkapolitiikka vpj:n soveltamiskäytännössä

Vpj-palkkausjärjestelmissä palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Vpj-palkkapolitiikka on tarkoitettu toimimaan kannustavasti ja oikeudenmukaisesti sekä toi-

minnan 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 määrärahatilanne ei saa vaikuttaa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

Edellä sanottujen perusteiden ja tavoitteiden huomioimiseksi sekä palkkausjärjestelmän yleisen kannustavuuden vuoksi keskustason osapuolet korostavat, että virkamiehillä ja työntekijöillä 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.

12 §

Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2024 ja 1.1.2025 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

13 §

Allekirjoittamispöytäkirja

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

14 §

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.

15 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 28.2.2025 saakka. Sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Helsingissä 24. päivänä helmikuuta 2023

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

AMMATTILIITTO PRO RY.

JULKISALAN KOULUTETTujen NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY.

24.2.2023 SOPIMUSKAUDELLE 2023 - 2025 TEHDYN VALTION VIRKA- JA TYÖEHTO-SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA

1 § 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.

2 § Muuttuva työelämä ja työhyvinvointi -työryhmä

Työryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana tarkastella monipaikkaisuudesta ja Valtionhallinnon kehittämisosastolla vireillä olevista muuttuvaa työelämää koskevista kehityshankkeista aiheutuvia vaikutuksia henkilöstöön ja työhyvinvointiin.

Lisäksi työryhmän tehtävänä on tarkastella yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain kehitystarpeita.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2023 – 28.2.2025.

3 § Matkatyöryhmä

Matkatyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana valmistella ja neuvotella vuosittaiset matkakustannusten korvausten tarkistukset. Matkatyöryhmän tehtävänä on lisäksi tarkastella ja selvittää päivärahojen maksamisperusteita, virkamiesten matkapäiväkorvausta koskevia sopimusmääräyksiä sekä virkapaikan käsitettä. Selvityksen perusteella työryhmä voi tehdä yhteisiä ehdotuksia sopimusmääräysten uudistamiseksi.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2023 – 28.2.2025.

4 §**Tilastotyöryhmä**

Tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoa ja sen kehitystä mukaan lukien palkkaliukuma.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2023 – 28.2.2025.

5 §**Työaikatyöryhmä**

Työaikatyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä käsitellä työaikoihin liittyviä asiakokonaisuuksia. Työryhmä perehtyy uudistuneeseen työaikasääntelyyn ja työaikoja koskevaan oikeuskäytäntöön sekä selvittää näistä aiheutuvia mahdollisia työaikasopimuksen kehittämistarpeita.

Työryhmä tarkastelee ja selvittää valtion työaikasopimuksen 3 §:n työajaksi luettavan ajan määrittelmää, soveltamisohjetta ja näiden suhdetta muuttuneeseen työaikalainsäädäntöön ottaen huomioon erityisesti paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn sekä uudistuvan työelämän tarpeet.

Työryhmässä tarkastellaan ryhmässä erikseen sovittavalla tavalla valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 6 määräysten ajantasaisuutta ja kehittämistarpeita.

Työryhmä pohtii työaikasopimuksen kenttätyömääräysten tarpeellisuutta ja sisältöä kenttätyöstä edellisen sopimuskauden aikana laaditun selvityksen pohjalta.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2023 – 28.2.2025.

6 §**Valtion palkkausjärjestelmien kehittämisryhmä**

Työryhmän tehtävänä on tehdä ehdotuksia valtion palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Työryhmä tarkastelee mahdollisuuksia yhtenäistää ja kehittää valtion palkkausjärjestelmien henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmiä siten, että ne kannustavat ja reagoivat paremmin tehtävien tulokselliseen suorittamiseen. Tarkastelun kohteena on myös henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmien arviointitekijöiden kehittämismahdollisuudet ja henkilökohtaisen palkanosan suuruus suhteessa tehtävän vaativuuteen perustuvaan palkanosaan. Myös muiden palkanosien, kuten kokeumusosa- tai palvelusvuosilisäjärjestelmien ajantasaisuutta ja palkitsevuutta voidaan tarkastella.

Työryhmä tarkastelee valtion palkkausjärjestelmäsopimuksille asetettujen tavoitteiden toteutumista seuraavasti: Valtion henkilöstön ansiokehitys perustuu, paitsi yleisiin sopimuskorotuksiin, lähinnä palkkausjärjestelmän soveltamiseen ja tehtävärakenteen muutoksiin. Työryhmä tarkastelee valtiotyönantajien ulkoista palkkakilpailukykyä sekä tarvetta ja perusteita valtion virastoissa palkkausjärjestelmien soveltamisessa ilmenneiden palkkauksellisten kehittämistarpeiden selvittämiseen keskus-

tasolla. Tarkastelun perusteella työryhmä voi käynnistää selvityksen valtion virastoissa palkkausjärjestelmien soveltamiseen liittyvistä palkkauksellisista kehittämistarpeista ja osapuolet sopivat vuoden 2025 työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä tarvittavista toimista.

Työryhmä seuraa sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia tarkastelevan työryhmän työtä ja tekee työryhmän työn pohjalta ehdotuksen palkkausjärjestelmien sukupuolivaikutusten arvioinnin kehittämisestä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2023 – 28.2.2025.

7 §

Yleinen työryhmä

Työryhmä tarkastelee valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten ajantasaisuutta, kehittämis- ja selkeyttämismahdollisuuksia sekä määräysten suhdetta lainsäädännössä, oikeuskäytännössä ja muilla sopimusaloilla tapahtuneeseen kehitykseen.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2023 – 28.2.2025.

8 §

Eräät tekniset tarkistukset sopimusmääräyksiin

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

9 §

Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus

Virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten ja työntekijöiden tuntipalkkoja tarkistetaan 1.5.2023 alkaen 3,50 prosentilla ja 1.3.2024 lukien 2,00 prosentilla.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.5.2023 alkaen 3,50 prosentilla ja 1.3.2024 lukien 2,00 prosentilla.

Mikäli virastotason osapuolet Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa yhteisesti virkaehtosopimuksella sopivat, voidaan edellä 2 momentissa sanottuja palkanlisiä ja lisäpalkkioita jättää tarkistamatta sanotuilla yleiskorotuksilla tai tarkistaa niitä prosenttimäärältään alemmilla yleiskorotuksilla. Tällöin voidaan virkaehtosopimuksella sopia muista sopimusmuutoksista kustannusvaikutukseltaan ja ajankohdiltaan toteuttamattomia yleiskorotuksia tai niiden osuuksia vastaavasti.

10 §**Henkilöstön edustajien palkkiot**

Päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.5.2023 lukien 6,00 prosentilla. Kuukausipalkkioiden vähimmäismäärä on 100 euroa.

11 §**Palkkaus harjoittelutyössä**

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen, minkä lisäksi harjoittelutehtävissä toimivien kuukausipalkkoja korotetaan 1.5.2023 lukien 3,50 prosentilla ja 1.3.2024 lukien 2,00 prosentilla.

12 §**Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi**

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän allekirjoittamispöytäkirjan liitteenä.

13 §**Tuloksellisuutta edistävät työaikajärjestelyt ja -ratkaisut sekä työaikapankit virastoissa**

Virastoissa tulee tarkastella virastokohtaisia työaikoja koskevia sopimusmääräyksiä ja työaikajärjestelyjä tavoitteena toiminnan tuloksellisuutta edistävät työaikaratkaisut. Tällaisissa työaikaratkaisuisa 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 työaikaratkaisujen toteuttaminen tapahtuu sopimuksen 6 §: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 käytöstä.

14 §**Virkapukujen hankintakustannukset**

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

15 §**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.

16 §**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.

17 §**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 pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan, 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 määräystä sovellettaessa henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen 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.

18 §

Arviointiryhmien palkkiot

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj-palkkausjärjestelmä, maksetaan 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, laskeen 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 kuuluvat tehtävät.

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

19 §

Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen virastoissa

Virastojen VPJ-sopimusten seuranta ja kehittämistä varten on sopimuksissa sovittu palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmistä tai vastaavista ryhmistä. Edellä mainituissa ryhmissä tarkastellaan mahdollisuuksia henkilöstön palkkatietämyksen lisäämiseksi. Palkkatietämyksen lisäämiseksi henkilöstön käyttöön julkaistaan vuosittain palkkatilastotietoja virastossa tarkoituksenmukaiseksi todetulla tavalla.

Edellä mainituissa ryhmissä kertynyttä molemminpuolista asiantuntemusta viraston palkkausjärjestelmästä hyödynnetään myös tasa-arvosuunnitelmaan liittyvän palkkakartoituksen laadinnassa ja käsittelyssä.

20 §

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 sopiaosapuoli. Tarkastelun osapuolet voivat tarvittaessa pyytää keskustason osapuolten tukea asian käsittelyssä. Jos tässä tarkoitettut taloudelliset 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 aiheutonta 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.

21 §

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahan maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Vapaa annetaan lomarahan 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.

22 §

Vuosiloman vaihtaminen rahaksi

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vaihtamisesta rahaksi. Summan suuruus määräytyy vuosilomakorvausta koskevan valtion vuosilomasta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti. Sopia voidaan 5 vuosilomapäivän vaihtamisesta 25 vuosilomapäivää ylittävstä vuosilomakertymästä kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

Sopimus tehdään kirjallisesti ja korvaus maksetaan viimeistään sopimuksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Vaihtaminen on mahdollista 1.4.2021 – 31.3.2022 lomanmääräytymisvuodelta ansaituista vuosilomista alkaen.

LIITE

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispöytäkirjan 12 §)

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. Käsittely 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 mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

1.4. Edellä 1.2. ja 1.3. kohdissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaaisia 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 määräaikaisten 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 tarkoitetuin 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 palkansaajalle 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 työsuhteessa.

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 tarkoitetun 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 kuukausipalkkaukseen, 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 tarkoitetulla henkilöllä on siirtymäajan aikana luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuuosaan tai -palkkaukseen, siten kuin siitä oli sovittu vpj-järjestelmän käyttöönoton 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 määrääjän oikeus niiden mukaisesti määräytävään palkkaan edellä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määrääjän 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 6 §: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 määrääjän tai 2.8. kohdassa tarkoitetun 24 kuukauden määrääjän päättymistä ollut välillä alempikin, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikojen kuluessa. Soveltaminen ei myöskään lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

3.4. Henkilöllä on edellä sovituilla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun 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 vaativuustaso on alentunut, mutta 3 momentissa sanotuista tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määrääjoissa, 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 pykälän soveltamiseen lakkaa vaatavuustason alentuessa.

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

3.7. Edellä tässä liitteessä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakanneen 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.

VALTION YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

kumotaan 55 § 2 momentti, sekä 60 § 3 momentti

muutetaan 23 § 1 ja 2 momentti, 29 § 1 momentti, 37 § 2 momentti, 38 § 4 momentti, 47 §, 60 § 1 ja 2 momentti sekä 1 liitteen 5, 6, 8 ja 9 §:n otsikot

lisätään 58 §

Lisäksi valtiovarainministeriö antaa kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna.

lisätään 47 § soveltamisohje

Lisäksi *lisätään* 47 § huomautus

23 §

Perhevapaan palkallisuus

Virkamiehelle maksetaan 6 §, 7 § ja 12 §:n ja työntekijälle 6 § ja 16 §:n mukainen palkkaus sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:n mukaisen raskausrahakauden alusta lukien yhdenjaksoisesti enintään 40 arkipäivältä.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisen vanhempainrahakauden alusta lukien enintään 32 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti.

29 §

Tilapäinen hoitovapaa

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada alle 12-vuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaan lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 12-vuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaa enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

37 § Henkilöstökoulutus

Työnantajan määräyksestä täydennyskoulutukseen osallistuvan opetustehtävissä toimivan virkamiehen, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, palkkauksesta ei tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jättämisen johdosta tai rehtorin ja apulaisrehtorin palkkion osalta. Päätoimiselle tuntiopettajalle maksetaan tältä ajalta todellisen (lukujärjestyksen) tuntimäärän mukainen palkkaus.

38 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Opetustehtävissä toimiva virkamies, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, on kuitenkin oikeutettu saamaan koulutoiminnan keskeytyksen ajalta palkkauksen vähentämättömänä. Opetustehtävissä toimivan virkamiehen, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, palkkauksesta ei tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jättämisen johdosta tai rehtorin ja apulaisrehtorin palkkion osalta. Päätoimiselle tuntiopettajalle, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan, maksetaan tältä ajalta todellisen (lukujärjestyksen) tuntimäärän mukainen palkkaus.

47 § Opettajia koskevia erityismääräyksiä

Tämä sopimusmääräys koskee opetustehtävissä toimivia virkamiehiä, joilla ei ole oikeutta vuosilomaan.

Opettajalle ei 9 §:ssä mainittuihin 60 ja 180 päivän jaksoihin lueta 16.6. lukien sitä aikaa, joka vastaa virkamiehen säännönmukaista vuosilomaa, sellaisena kuin se määräytyisi vuosilomasta tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaan (laskennallinen vuosiloma). Samoin menetellään 10 §:ssä tarkoitettujen 90 ja 180 päivän jaksojen osalta.

Opettajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan taikka työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitettuun päivärahaan tai tapaturmaeläkkeeseen ei siirry valtiolle laskennallisen vuosiloman ajalta.

Jos opettaja saa sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa koulutoiminnan keskeytyksen aikana, vaikka opettajalle ei ole myönnetty täksi ajaksi virkavapautta, hänellä on sanotulta ajalta oikeus ainoastaan asianomaisen päivärahan määrällä vähennettyyn palkkaukseen. Vähennystä ei kuitenkaan tehdä laskennallisen vuosiloman aikana.

Koulutoiminnan keskeytys tai laskennallinen vuosiloma ei katkaise 9 §:ssä mainittua yhdenjaksoisten virkavapauspäivien lukumäärää.

Siltä osin kuin opettajan palkallinen raskausrahakausi sijoittuu laskennallisen vuosiloman ajalle, työnantaja maksaa opettajalle erillisen korvauksen. Korvauksen suuruus on opettajan raskausvapaalta työnantajalle maksettava sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan määrä. Korvausta ei pidetä 7 §:n mukaisena palkkauksena eikä sitä huomioida lomarahana, sairausajan palkan eikä sairauslomalisän määrässä. Korvausta ei makseta ajalta, jolta työnantaja ei saa raskausrahaa.

Opettajalle ei makseta koulutoiminnan keskeytyksen ajalta palkkaa, kun on kyse oppilaitoksen työkaudelle sijoittuvasta koulutoiminnan keskeytyksestä ja opettajan raskaus- tai vanhempainvapaa päättyy välittömästi ennen koulutoiminnan keskeytystä eikä opettaja palaa välittömästi kyseisen koulutoiminnan keskeytyksen jälkeen töihin. Työkauden aikana palkallinen koulutoiminnan keskeytys edellyttää yhteensä 15 työpäivän työskentelyä ennen tai jälkeen koulutoiminnan keskeytystä.

Soveltamisohje: Oppilaitoksen työkaudelle sijoittuvan koulutoiminnan keskeytyksellä tarkoitetaan esimerkiksi syys-, joului- ja hiihtolomaa.

Laskettaessa 15 työpäivää työpäivien veroisia ovat sairausloma ja uudesta raskaudesta johtuva raskausvapaa.

Sairauslomaa koskeva todistus on toimitettava ensimmäisestä sairauspäivästä lukien.

Huomautus: Edellä 6 momentin mukainen korvaus ei ole eläkkeen perusteena olevaa ansiota.

58 §

Työnantajan yleiset oikeudet

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa.

60 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2023 ja on voimassa 28.2.2025 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.

Virkamiehen ja työntekijään sovelletaan 31.7.2022 voimassa ollutta lukua 3.2 Perhevapaat ja 46 §:ää, jos virkamiehen tai työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan perustuu 31.7.2022 voimassa olleen sairausvakuutuslain (1224/2004) säännöksiin.

LIITE 1

Sopimusmääräykset virkamiesten muuttokustannusten korvaamisesta

**5 §
Majoittumiskorvaus**

**6 §
Korvaus uuden asunnon hallintakustannuksista**

**8 §
Valtion järjestämä kuljetus**

**9 §
Korvauksen hakeminen**

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJOISTA

Työajoista tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 1 §:n 1 momentin a-kohta, 17 §:n 2 momentti, 18 §:n 6 momentti, 22 §:n 3 momentti, 25 § ja 34 §

kumotaan 2 §:n 2 momentti ja 22 §:n 2 momentti

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

muutetaan 1 §:n soveltamisohjeen 2 momentti, 6 a §:n soveltamisohjeen 4 momentti ja 17 §:n soveltamisohjeen 5 momentti

kumotaan 22 §:n soveltamisohje

lisätään 6 §:n 3 momenttiin soveltamisohje

1 §

Soveltamisala ja työaikamuodot

a) virastotyössä

Soveltamisohje:

Virastotyötä työaikamuotona koskevia sopimusmääräyksiä sovelletaan niihin virastoihin, joiden toimintaan soveltuu valtion palvelujen saatavuuden ja toimintojen sijoittamisen perusteista annettu laki (728/2021) ja sen nojalla annettu asetus valtion viranomaisten vähimmäisaukioloajoista (1203/2022). Virastotyöaikaa työaikamuotona voidaan soveltaa myös muissa virastoissa, joiden toiminta, tehtävät ja tuottamat palvelut vastaavat sitä, mitä edellä mainitussa lainsäädännössä on säädetty. Virastotyötä tekeviä eivät kuitenkaan ole esimerkiksi tuomioistuinten tuomarit ja esittelijät, kärjäviskaalit ja –notaarit, haastemiehet sekä syyttäjät, julkiset oikeusavustajat, ulosottomiehet ja ulkomaanedustuksen virkamiehet, eivätkä muut henkilöstöryhmät, jotka ovat työaikasääntelyn ulkopuolella tai jotka työnantajan määräyksestä noudattavat edellä sanotusta poikkeavaa työaikaa.

6 a § Eräät joustavat työaikajärjestelyt

Soveltamisohje:

Edellä 6 a §:n b-kohdassa tarkoitetussa yksilöllisessä työajassa työnantaja ei seuraa eikä valvo työhön käytettävän ajan järjestelyjä ja asianomainen huolehtii itse työajan tasaisemisesta, joten perusteita lisä- ja ylityön syntymiselle tai korvaamiselle ei ole. Mikäli asianomaisen työtehtävien määrä esimiehen määräyksestä kuitenkin muuttuu siten, että niiden todetaan edellyttävän säännöllisen työajan ylityksiä, tulee yksilöllisen työajan järjestely päättää tai väliaikaisesti keskeyttää. Yksilöllisessä työajassa lähtökohtana on, että työskentelypäiviksi sovitaan arkipäivät maanantaista perjantaihin, mikä varmistaa viikkolevon sijoittumisen ja toteutumisen sopimuksen 12 §:ssä mainitulla tavalla. Vaihtoehtoisesti on sovittava viikkolevon sijoittamisesta esimerkiksi aina sunnuntaille. Jos työskentelypäiviä ei ole rajoitettu tai viikkolevon ajankohdasta sovittu, työnantajan on seurattava viikkolevon toteutumista virkamiehen tai työntekijän pitämästä työaikakirjanpidosta.

17 § Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla

Mikäli 1 momentissa mainittu keskeytys johtuu virkamiehen sairaudesta ja se ei ole ollut tiedossa ennen työjakson alkua (yllättävä keskeytys) tai valtion yleisen virka ja työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesta tilapäisestä hoitovapaasta, ei lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa sovelleta suhteellisten työtuntinormien taulukoita tämän kolmen viikon jakson ajalta. Keskeytyksen ajalta otetaan tällöin huomioon lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa työssäoloajan veroiseksi ajaksi vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika.

Soveltamisohje:

Virkamiehen sairaudesta johtuvalla yllättävällä keskeytyksellä tarkoitetaan tilannetta, jossa virkamies äkillisen ja ennalta arvaamattoman sairauden, tapaturman tai työtapaaturman vuoksi yllättäen sairastuu työjakson aikana. Yllättävän keskeytyksen tapahtuessa työjakson viimeisenä työpäivänä ja työvuoroluettelo on tälle päivälle merkityn työvuoron jatkuessa keskeytyksettä seuraavan jakson ensimmäiselle kalenteripäivälle, otetaan huomioon lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa tällöin koko työvuoron aika sen suunniteltuun päättymiseen saakka.

18 §

Eräiden virkamiesten ja työntekijöiden työaikakorvaukset virastotyössä

Lauantaina työskentelystä annetaan vastaavana korottamattomana vapaa-aikakorvauksena 15 minuuttia kultakin täydeltä lauantaityön tunnilta tai virkamiehen taikka työntekijän niin halutessa, 25 % rahakorvaus yksinkertaisesta tuntipalkasta. Vapaa-aikakorvausta ei anneta tai rahakorvausta makseta, mikäli lauantaityöskentelyn tunnit ovat 5 momentissa korvattavia tunteja. Sunnuntaityökorvauksena maksetaan 23 §:ssä sanotuilta ajoilta 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

22 §

Lauantaityökorvaus

Lauantaityökorvausta ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityö- tai aattopäiväkorvausta. Virasto- ja viikkotyössä lauantaityökorvausta ei makseta sanotuille ajoille sijoittuvilta lisä- tai ylityön tunneilta.

25 §

Korvaus hälytysluonteisesta työstä viikko- ja jaksotyössä sekä sen sopiminen virastotyöhön

Virkamiehelle maksetaan korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä viikko- ja jaksotyössä 70 euron määräinen hälytysraha.

34 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2023 ja on voimassa 28.2.2025 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

Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista uudistetaan seuraavasti muutettuna.

kumotaan 27 § 3 momentti

muutetaan 5 §:n 2 momentin 3 kohta, 10 § 5 momentti sekä 27 § 1 ja 2 momentit

lisätään 17 § 4 momentti.

Lisäksi valtiovarainministeriö antaa vuosilomista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna

lisätään 17 § 4 momentin soveltamisohje.

5 §

Virassa- ja työssäolopäivien veroiset päivät

3) Kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu palkkaa. Mikäli virkamiehelle tai työntekijälle on maksettu kuntoutusrahaa uudelleen kouluttautumisen johdosta, tällöin työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan enintään 75 työpäivää yhdenjaksoista kuntoutusjaksoa kohden. Virkamiehen tai työntekijän on kuntoutuksen jälkeen välittömästi palattava valtion palvelukseen.

10 §

Vuosiloman antamista koskevasta menettelystä virastossa

Virkamiehen vuosiloma voidaan viraston päätöksellä siirtää ja keskeyttää, mikäli siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Vuosiloman keskeyttämisestä tai siirtämisestä on ilmoitettava viimeistään kolme päivää ennen vuosiloman keskeyttämistä tai loman alkamista.

17 §**Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka**

Mikäli virkamiehen tai työntekijän vuosilomapalkka määräytyy 2 momentin mukaan ja hän pitää vuosilomaa kalenteriviikolla, jolla on arkipäiväksi osuva kirkollinen juhlapäivä, jouluaatto, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä tai vapunpäivä, maksetaan hänelle lisäksi vuosilomapalkan täydennyksenä näiltä päiviltä hänen tavanomainen loman pitoajankohdan kuukausipalkan mukaan määräytyvä kalenteripäivän palkka.

Soveltamisohje: Päiväpalkka maksetaan vain niissä tilanteissa, joissa virkamies on anonut ja pitää vuosilomaa täyden kalenteriviikon maanantaista sunnuntaihin. Vuosilomapalkan täydennys voidaan maksaa viimeistään vuosiloman pitoajankohtaa seuraavan kalenterikuukauden viimeisenä päivänä.

27 §**Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2023 ja on voimassa 28.2.2025 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.

Virkamieheen ja työntekijään sovelletaan 31.7.2022 voimassa olleita 5 §, 6 §, 10 § ja 12 §:ää, jos virkamiehen tai työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan perustuu 31.7.2022 voimassa olleen sairausvakuutuslain (1224/2004) säännöksiin.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Valtion virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta uudistetaan seuraavasti muutettuna

muutetaan 24 §

lisätään 19 § 2 momentti

Lisäksi valtiovarainministeriö antaa matkakustannusten korvaamisesta tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet.

19 § Virkamiesten matkapäiväkorvaus

Mikäli virkamies on määrätty matkustamaan ulkomaille arkipäivänä tai työvuoroluettelon mukaisena työpäivänä siten, että yksinomaan matkustamiseen käytetystä ajasta vähintään kolme tuntia sijoittuu kyseisen vuorokauden säännöllisen työajan ulkopuolelle, maksetaan hänelle 55 euron suuruinen matkapäiväkorvaus.

24 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2023 ja on voimassa 28.2.2025 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.