

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus Ruokaviraston palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 23 päivänä joulukuuta 2020 Ruokaviraston sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojenliitto JHL ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Ruokaviraston (jäljempänä virasto) toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin ja työntekijöihin, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissä virkasuhteissa ja työsopimussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy.

Sopimusta ei sovelleta enintään kuusi kuukautta kestävässä määräaikaissä virkasuhteissa ja työsopimussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki tämän sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön. Sopimusta ei myöskään sovelleta lihantarkastajiin.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat:

1. Tehtävän edellyttämä osaaminen ja vuorovaikutus
2. Toimintavapaus ja tiedon soveltaminen päätöksentekotilanteissa
3. Tehtävän vastuu ja rooli päätöksentekotilanteissa

Työsuorituksen arviointitekijät ovat:

1. Tuloksellisuus
2. Ammattitaito, osaaminen ja uudistuminen
3. Toimintatapa ja yhteistyö
4. Esimiestoiminta

Arvioinnit perustuvat virastossa noudatettavaan vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos henkilön tehtävät

muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu henkilön tehtävänkuvaukseen.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan. Palkkauksen arviointiryhmä (myöhemmin arviointiryhmä) käsittelee vaativuusarviointeja siten kuin tämän sopimuksen eri kohdissa on sovittu.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

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.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista.

Edellä 6 momentissa 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 6 ja 7 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.

Huomautus, informatiivinen viittaus: Sopimuskaudelle 2020 – 2022 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan liitteen kohdassa 1.3. on määräyksiä palkkatason turvaamisesta työnantajan tehdessä aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen.”

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Vaativuustason noustessa kokonaiskuukausipalkka on kuitenkin aluksi vähintään yhtä suuri kuin hänen kokonaiskuukausipalkkansa aikaisemalla vaativuustasolla oli.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään aluksi ennallaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan uudelleen viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta tai vaativuustason muuttumisesta taikka 2 momentissa tarkoitettussa tilanteessa mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista. Sitten henkilökohtainen palkanosa määräytyy siten arvioidun suoritustason mukaisesti.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli tällainen poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä, osaamista, työkokemusta ja aikaisempaa suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 3 momentissa tarkoitetun toisen arvioinnin kohteena olevasta ajasta 4 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritusaste ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritusasteen alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanotuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 9. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Sopimuksen rahoitus ja vaiheittainen toteutus

1. Tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kustannusvaikutus on 2,85 %, joka muodostuu varsinaisesta kustannusvaikutuksesta 2,63 % ja 0,22 %-yksikön suuruudesta työnantajan lisäosuudesta. Kustannusvaikutuksen kattamisessa noudatetaan keskustasolla 14.5.2018 tehtyä virka- ja työehtosopimusta eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta (jäljempänä rahoitussopimus) seuraavasti.

2. Kustannusvaikutuksesta katetaan

- 0,75 %-yksikköä vuoden 2019 virastoerällä (rahoitussopimuksen 3 §)
- yksi kolmasosa 2,63 %:sta eli 0,88 %-yksikköä työnantajan rahoituserällä (rahoitussopimuksen 4 §)
- 1,00 %-yksikköä vuoden 2021 virastoerällä (rahoitussopimuksen 6 §)
- yksi kahdestoistaosa 2,63 %:sta eli 0,22 %-yksikköä työnantajan lisäosuudella (rahoitussopimuksen 5 ja 7.3 §:t)

3. Tarkistusvaiheiden ja edellä mainittujen rahoitusosuuksien ja virastoerien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa seuraavasti.

4. Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1. päivästä joulukuuta 2020.

5. Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus sanotun ajankohdan mukaiseen 8 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai tämän sopimuksen mukaiseen sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan.

6. Lisäksi jokaisella on tällöin oikeus henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka on kullekin 57,19 prosenttia hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa ja maksussa olevan palkkansa erotuksesta.

7. Henkilökohtainen palkanosa otetaan täysimääräisenä käyttöön ja siirtymäkausi päättyy 1.5.2021, jolloin sopimuksen kustannusvaikutus tulee kokonaan katetuksi.

8. Siirtymäkaudella palkka määräytyy edellä sanotun mukaisesti henkilön kulloistenkin tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritusasteen perusteella. Jos tehtävien vaatavuustaso tai henkilön suoritusaste muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuuhtoksen johdosta muuttuu.

9. Siirtymäkauden aikana uutena viraston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 1 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa vpj-palkkausten siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä samoilla vaatavuus- ja suoritusasteilla. Tätä palkkakäytäntöä tarkasteltaessa otetaan niiden henkilöiden osalta, joille maksetaan 8 §:n perusteella vanhaa palkkaa taikka muutoin euromääräisenä vahvistettua kokonaispalkkaa, huomioon heidän siirtymäkauden sitä vaihetta vastaavat vpj-palkkansa. Sen jälkeen hänen vpj-palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden vpj-palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana 1.12.2020 ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa viraston palvelussuhteessa.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu kuukausipalkka (jäljempänä vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee.

Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen 5 momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan eli 30.5.2022 saakka tai 8.4.2020 tehdyn valtion keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan liitteen kohdassa 2.8. tarkoitettua 24 kuukauden määräajan päättymistä ollut välillä alempikin, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikaisten kuluessa.

Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisten tehtävistä.

Henkilöllä on edellä sovitulla 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 uuden vpj-järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräajaisesti tai muutoin rajoitetun ajan korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan tai rajoitetun ajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1 - 5 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan tai rajoitetun ajan päätyttyä palkkataso turvataan 1 - 5 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitetty, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi oikeus Elintarviketurvallisuusvirastossa, Maaseutuvirastossa ja Maanmittauslaitoksessa voimassa olleiden aikaisempien palkkausjärjestelmämääräysten mukaiseen takuupalkkaan määräytyy niistä siirtyneiden henkilöiden osalta edelleen siten, kuin siitä oli niissä sovittu.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä 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 toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritusasteille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettuihin edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla hallitua olevien tehtävien vaativuustasoista sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointiryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 3 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamis- ja tulkin- taerimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa ja valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 55 §:n 1 momentissa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

11 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia. Tätä varten on olemassa palkkausjärjestelmän arviointiryhmä.

12 § Työrauhavelvoite

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimiin 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 työtaistelutoimea eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkoon eikä muuhun niihin verrattavaan toimeen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

13 § Voimassaolo

Sopimuksen toteuttaminen edellyttää, että valtion talousarviossa on annettu valtuus edellä 7 §:ssä tarkoitetun keskustason virka- ja työehtosopimuksen 4 §:n ja 8 §:n b –kohdan mukaisiin sopimusehtoihin.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.12.2020 ja on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen mukaiset palkkaukset maksetaan aluksi niiden tehtävien vaativuustasojen ja henkilöiden suoritusasteiden mukaisesti, joita kunkin kohdalla on käytetty sopimuksen neuvottelujen perusteena olleessa tietoaineistossa joulukuussa 2020. Näitä tasoja tarkastellaan seuraavan kerran vuoden 2021 tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä, jotka käydään viimeistään vuoden 2021 syksyllä. Tulos- ja kehityskeskusteluiden edellyttämät palkkausten tarkistukset toteutetaan edellä 4 §:n 4 momentissa sovitusta poiketen lokakuun 2021 alusta.

Tehtävien vaativuustasoja muutetaan edellä sanottujen vuoden 2021 tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vain, jos henkilön tehtäviä on muutettu joulukuun 2020 jälkeen tai niitä vuoden 2021 keskustelujen perusteella päätetään muuttaa siten, että tehtävien vaativuustaso sen johdosta muuttuisi. Myös suoritusasteiden muutokset edellyttävät, että henkilön suorituksen arvioidaan muuttuneen joulukuun 2020 tietoaineistossa käytetystä suoritusarvioinnista ja –tasosta.

14 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu neljä (4) saman sisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

23 päivänä joulukuuta 2020

Ruokavirasto

Antti-Jussi Oikarinen
pääjohtaja

Maria Teirikko
hallintojohtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Tapani Lyytikäinen
1. pääluottamusmies

Reijo Martikainen
2. pääluottamusmies

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Katri Klingberg
pääluottamusmies

Ammattiliitto Pro ry

Sari Mäkilä
pääluottamusmies

Virpi Myllykoski
luottamusmies

LIITE 1: TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA 1.12.2020 ALKAEN

Vaativuus- taso	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)
2	1 875,50
3	2 008,25
4	2 154,34
5	2 314,45
6	2 461,35
7	2 695,95
7,5	2 971,04
8	3 282,90
9	3 675,29
10	4 075,67
11	4 602,04
12	5 219,81
13	5 999,96

LIITE 2: HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN TAULUKKO

Suorituspi- teet	Suori- tustaso	Henkilökohtainen palkanosa, prosent- tia tehtävänkohtaisesta palkanosasta
4,96-5,00	26	50
4,82-4,95	25	48
4,68-4,81	24	46
4,54-4,67	23	44
4,40-4,53	22	42
4,26-4,39	21	40
4,12-4,25	20	38
3,98-4,11	19	36
3,84-3,97	18	34
3,70-3,83	17	32
3,56-3,69	16	30
3,42-3,55	15	28
3,28-3,41	14	26
3,14-3,27	13	24
3,00-3,13	12	22
2,86-2,99	11	20
2,72-2,85	10	18
2,58-2,71	9	16
2,44-2,57	8	14
2,30-2,43	7	12
2,16-2,29	6	10
2,02-2,15	5	8
1,88-2,01	4	6
1,74-1,87	3	4
1,60-1,73	2	2
1,32-1,59	1	0