

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 vakinaisessa palvelussuhteessa 1.4.2005 olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Näitä sopimusmääräyksiä ei 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.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, siviilikriisihallintatehtävissä oleviin, harjoittelu-
tehtävissä oleviin, pl. rajavartijaharjoittelijat eikä tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

Tätä sopimusta sovelletaan sen allekirjoittajaosapuoliin ja niiden alayhdistyksiin sekä niiden henkilöjäseniin. Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja sen alayhdistysten sekä niiden henkilöjäsenten osalta tätä rajavartiolaitoksen virkaehtosopimusta sovelletaan sikäli, kuin tällainen yhdistys tulee sidotuksi tähän sopimukseen. Siltä osin kuin virkamiesyhdistyksen asema valtion pääsopijajärjestön alayhdistyksenä on lakannut valtion keskustason sopimusratkaisua koskevan neuvottelutuloksen saavuttamisen 14.12.2004 jälkeen, tätä rajavartiolaitoksen virkaehtosopimusta sovelletaan sikäli, kuin tällainen yhdistys tulee sidotuksi tähän sopimukseen.

3 § Palkkaustekijät

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

Rajavartiolaitoksen virkamiehille maksetaan lisäksi liitteen 4 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 vaativuusarvioinnit ja määrittelevät kantansa niihin tapauksissa, joissa palkkalautakunta ei jo ole arvioinut vastaavaa tai kokonaisuutena samankaltaista tehtävää.

Hallintoyksikön päällikkö vahvistaa vaativuusarvioinnit ja -luokat sekä tehtäväkohtaiset palkanosat.

Mikäli vaativuusarvioinnista 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 määräajaksi annetut tai vakinaisessa taustapalvelussuhteessa olevan henkilön määräaikaisessa 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 arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Esimes 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. Siirtymäkaudella tarkistus maksetaan kuitenkin 6 §:n 3 kohdan mukaisesti.

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, ellei tämän sopimuksen 6 §:n 4 kohdasta muuta johdu. Henkilökohtainen työsuoritus tulee uudessa tehtävässä arvioida viivytyksettä viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa edellä mainitun kuuden kuukauden määräajan jälkeen. Esimes ja alainen voivat erityisestä syystä sopia kuutta kuukautta lyhyemmästä arviointiajasta.

Henkilön tullessa uutena rajavartiolaitoksen palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi suoritustason 3 mukaisesti siihen saakka, kunnes hänen suorituksensa on arvioitu, ellei tämän sopimuksen 6 §:n 5 kohdasta muuta johdu. Suoritustaso arvioidaan uuden henkilön osalta kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, elleivät esimies ja alainen erityisestä syystä sovi tätä lyhyemmästä ajasta. (*Neuvottelutulos 8.6.2011*)

Rajavartijaharjoittelijan suoritusosa maksetaan tason 2 mukaisesti siihen saakka, kunnes hänen suorituksensa on arvioitu kuuden kuukauden kuluttua rajavartijan peruskurssin 1. osan suorittamisen jälkeen tämän sopimuksen mukaisesti. Rajavartijaharjoittelijan suoritusosa maksetaan tason 3 mukaisesti yhden vuoden jälkeen palvelukseen tulosta, mikäli hänelle ei siihen mennessä ole järjestetty mahdollisuutta osallistua rajavartijan peruskurssille.

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 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 %	21,58 %

(Neuvottelutulos 14.3.2013)

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

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

Soveltamisohje:

Tason 2 mukaista kokemusosaa sovelletaan 1.4.2007 lukien myös niihin sotilasvirassa palveleviin virkamiehiin, jotka tekevät täysin vastaavia teknisen alan tehtäviä kuin siviilin 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. Käyttöönottohetkellä ja siirtymäkaudella virkamiehelle maksetaan oheisen liitteen 1 mukainen tehtäväkohtainen palkanosa täysimääräisenä. Yleiskorotusten osalta menetellään kuten 9 §:n 1 kohdan 2 momentissa on sovittu. Siirtymäkaudella henkilökohtaista palkanosaa tarkistetaan vaiheittain jäljempänä sovitun menetelyn mukaisesti.

1. Käyttöönottoajankohta (vaihe 1):

Henkilökohtaista palkanosaa maksetaan määrä, joka on 25 % tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärän ja sopimuksen liitteen 5 mukaisista palkkatekijöistä koostuvan vanhan palkkauksen (ns. poistettavat palkkatekijät) välisestä erotuksesta. Jos henkilön uuden järjestelmän mukainen tehtäväkohtainen palkanosa on korkeampi kuin edellä mainittu vanha palkkaus, käytetään tehtäväkohtaisen palkanosan määrää erotusta laskettaessa.

2. Siirtymäkausi (vaiheet 2- 5):

Henkilökohtaista palkanosaa tarkistetaan vuonna 2005 29,6 %:lla, vuonna 2006 36,8 %:lla ja vuonna 2007 58,3 %:lla kullekin silloin maksetun palkan sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärän jäljellä olevasta erotuksesta. Toukokuun 1. päivästä 2008 lukien palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena (vaihe 5).

3. Palkantarkistukset siirtymäkaudella

Vaiheiden 2 - 4 edellä mainitut siirtymäkausitarkistukset toteutetaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.5. lukien. Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

4. Muutokset tehtävien vaativuudessa tai henkilökohtaisen palkanosan perusteessa:

Vaiheissa 1 - 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuusluokan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella. Jos tehtävien vaativuusluokka, henkilön suoritusluokka tai muut henkilökohtaisen palkanosan perusteet muuttuvat siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan maksuajankohtana samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka muutoksen joh-

dosta muuttuu. Tämän jälkeen palkkausta tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka muutoksen johdosta muuttuu.

5. Siirtymäkauden aikana palvelukseen tulevat uudet virkamiehet

Siirtymäkauden aikana uutena rajavartiolaitoksen palvelukseen tulevalle maksetaan sopimuksen mukainen tehtäväkohtainen palkanosa täysimääräisenä. Henkilökohtaisesta palkanosasta maksetaan osuus siten, että uuden virkamiehen kokonaispalkkaus vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä hallintoyksikössä ilman takuupalkkausta vastaavissa tehtävissä ja vastaavalla suoritustasolla ja muilla henkilökohtaisilla palkanosan perusteilla.

Ennen kuin ensimmäinen suoritusarviointi on tehty, henkilökohtaisesta palkanosasta maksetaan osuus siten, että uuden virkamiehen kokonaispalkkaus vastaa edellä todetun mukaista palkkakäytäntöä vastaavassa tehtävässä suoritustason 2 mukaisesti. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana seuraavan vuositarkistushetken yhteydessä edellä tässä pykälässä mainitun mukaisesti.

6. Siirtymäkauden liittoerät (vast.)

Keskustason sopimukseen perustuvat käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettavat virasto-kohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen sitä mukaan kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat toteutettaviksi, yhteensä 2,8 prosentin määrään saakka. Täten käytettyjä eriä tai erien osia ei toteuteta muulla tavoin. Siltä osin kuin erien yhteismäärä ylittää 2,8 prosenttia, ylitykset kohdennetaan erillisinä järjestelyvaraerinä siten, kuin osapuolet siitä erikseen sopivat ottaen huomioon, mitä näistä eristä on keskustasolla sovittu.

7 § Siirtymälisä

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

Siirtymälisä toteutetaan siirtymäkaudella osana virkaehtosopimuksen 6 §:ssä tarkoitettua vaiheittaista toteutumista siten, että etenemää laskettaessa uuden palkan määrää korotetaan tällä lisällä.

Mikäli 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. Jos virkamies tulisi 1.12.2004 - 30.11.2005 välisenä aikana oikeutetuksi uuteen ikälisään, määritetään takuupalkkaus tätä ikälisää vastaavalla rahamäärällä korotettuna sanotusta ajankohdasta luki-en.

Virkavapaalla käyttöönottohetkellä olevan henkilön takuupalkkaus määräytyy ennen virkavapaan alkua hänelle maksetun palkkauksen palkkausperusteiden mukaisesti. Virkavapaalla olevan henkilön tehtävää sijaisena käyttöönottohetkellä hoitavan henkilön takuupalkkaus määräytyy käyttöönottohetkellä hänelle ennen sijaisuuden alkamista maksetun palkan perusteella.

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.

Takuupalkkausta tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

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.

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

3. Siirtovelvollisuuden vaikutus virkamiesten tehtäväkohtaisen palkkauksen muodostumiseen

Mikäli siirtovelvollinen virkamies on hoitanut tehtävänsä vähintään vuoden ajan ja hänet siirretään alemman vaatavuusluokan tehtävään, maksetaan hänelle entisen suuruista tehtäväkohtaista palkanosaa yhden vuoden ajan. Tämän jälkeen tehtäväkohtainen palkanosa voi laskea enintään yhden vaatavuusluokan. 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 vaatavuusluokan 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 vaatavuuden 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 6 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritusluokkiin sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatavuusarvioinneista 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

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)*

Osapuolet tarkastelevat vuosittain 30.9.2006 alkaen tuntiperusteisen rajatarkastuspalkkion, kokemososan, koiranohjaajan ammattitaitolisän sekä rajaseutulisän toimivuutta. Järjestelmän kehittämistä jatketaan rahoitusmahdollisuuksien puitteissa. *(Neuvottelutulos 10.10.2007)*

13 § Rajavartiolaitoksen työaikasopimus

Rajavartiolaitoksen työaikasopimusta on uudistettu liitteen 3 mukaisesti.

14 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, 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 muul-

lakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

15 § Voimassaolo

Tämä virkaehtosopimus on voimassa allekirjoittamisestaan alkaen 30.9.2007 saakka.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.9.2007 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei joku sopimusosapuolista irtisano sitä vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Tämän sopimuksen mukainen palkanmaksu voidaan toteuttaa taannehtivasti. Joulukuun 2004 mukaiset palkat pyritään maksamaan toukokuussa, muilta osin taannehtiva palkanmaksu toteutetaan 31.8.2005 mennessä.

Valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen välisen tarkistamissopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

16 § 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