

Hallinnonalakohtainen virkaehtosopimus palkkausjärjestelmää koskevan virkaehtosopimuksen tarkistamisesta Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksessa, joka tehtiin 20. päivänä joulukuuta 2010 Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä.

1 § SOPIMUSPUOLET

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Palkansaajajärjestö Pardia ry.

2 § SOPIMUKSEN TAVOITTEET

Sopimuksella toteutetaan sopimuskaudelle 2010-2012 tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa alakohtaisesti tehtäväksi sovitut muutokset Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palkkausjärjestelmää koskevaan virkaehtosopimukseen. Sopimuksella kohdennetaan virastoerä 0,43 % ja sovitaan arviointiryhmän työn muutoksesta ja siihen liittyvistä muutoksista tietojensaantia koskeviin määräyksiin.

3 § SOPIMUS

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palkkausjärjestelmästä 13.11.2009 tehty ja viimeksi 28.3.2010 allekirjoitetulla valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistettu virkaehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna:

muutetaan 4.1.1. kohdan toinen kappale, 4.1.2. kohta, 4.1.3. kohta, 4.1.4. kohta, 9. kohta, 12. kohdan toinen kappale, 13. kohta, 14. kohdan kolmas kappale, 16. kohdan ensimmäinen kappale sekä liitteet 1 ja 2,

kumotaan 4.1.5. kohdan ensimmäisen kappaleen toinen virke.

4.1.1. TEHTÄVÄKOHTAISEN PALKANOSAN MÄÄRITTELY

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän/virkaan kuuluvien tehtävien vaativuustason (tasot 1-13) mukaisesti. Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kullakin vaativuustasolla ilmenee liitteenä 1 olevasta palkkataulukosta. Vaativuustaso määräytyy tehtävän arvioidun vaativuuden mukaan.

4.1.2. TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON MUUTOKSEN ARVIOIMINEN PALVELUSSUHTEEN AIKANA

Mikäli virkaan kuuluvien tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti, vaativuus arvioidaan uudelleen yleisten arviointiperiaatteiden mukaisesti. Arviointi on tehtävä viipymättä viimeistään kuukauden kuluessa, kun aloite uudelleenarviointiin on tehty. Aloitteen tehtävän vaativuuden arvioinnista voi tehdä tehtäviä hoitava henkilö, hänen esimiehensä, prosessin johtaja tai ko. henkilöä edustava luottamusmies.

4.1.3. TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON VAHVISTAMINEN

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarviointit ja – tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

Jos työnantaja tekee 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 tässä momentissa sovitut ei koske tilanteita, joissa määrääjäksi annetut tai vakinaisessa taustapalvelussuhteessa olevan henkilön määräaikaisessa palvelussuhteessa hoitamat tehtävät päättyvät taikka joissa alkaa uusi palvelussuhde tai joissa tehtävien muuttamisen perusteena ovat sellaiset syyt, jotka oikeuttaisivat henkilön irtisanomiseen, tai muut merkittävät henkilön omasta toiminnasta johtuvat syyt

4.1.4. UUDEN VIRAN TAI TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON MÄÄRITTELY

Työnantaja määrittelee virkaa perustettaessa ja ennen viran tai tehtävän haettavaksi julistamista viran tai tehtävien vaativuustason tai vaihtoehtoiset vaativuustasot tehtävien suunnitellun vaativuuden perusteella 4.1.1. kohdan mukaisessa järjestyksessä. Työnantaja päättää tehtävän vaativuustason virkaan tai virkasuhteeseen nimitettäessä.

9. ARVIOINTIRYHMÄ

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksessa toimii työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4.1.3. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa. Arviointiryhmän kokouksesta sovitaan tämän virkaehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa.

12. ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Mikäli tehtävien vaativuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaisemaan 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 arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin.

13. TIETOJEN SAANTI JA TILASTOYHTEISTYÖ

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, organisaatioyksiköittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista.

Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi edellisessä kappaleessa tarkoitettuihin edellytyksiin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän 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 makсутta.

14. SOPIMUKSEN SEURANTA

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksessa tätä tehtävää toteuttaa arviointiryhmä, jonka tehtävänä on valvoa palkkausjärjestelmän yhdenmukaista soveltamista koko keskuksessa, käsitellä edellä 12. kohdan toisessa kappaleessa sovituisissa tapauksissa vaativuusarviointia ja tarvittaessa henkilökohtaista työsuoritusta koskevaa arviointia koskevat erimielisyydet, seurata suoritusarviointimenettelyn periaatteiden toteutumista ja kehittää palkkausjärjestelmää edelleen.

16. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 1.9.2010 – 29.2.2012. Kohtien 4.1.1., 4.1.2., 4.1.3., 4.1.4., 4.1.5., 9., 12., 13. ja 14. osalta sovelletaan kuitenkin 28.2.2011 saakka 13.11.2009 tehdyn ja 28.3.2010 valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetun Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palkkausjärjestelmästä tehdyn virkaehtosopimuksen määräyksiä.

LIITE 1

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA 1.9.2010 LUKIEN

Tehtävän vaati- vuusluokka	Palkka €
1	1617,85
2	1767,62
3	1905,52
4	2074,41
5	2222,49
6	2401,59
7	2580,97
8	2845,14
9	3186,57
10	3638,50
11	4150,81
12	4655,40
13	5165,27

LIITE 2

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA 1.9.2010 lukien

Arviointitulos	%-osuus
< 1,50	0
1,50 - 1,74	2
1,75 - 1,99	5
2,00 - 2,24	8
2,25 - 2,49	11
2,50 - 2,74	14
2,75 - 2,99	17
3,00 - 3,24	21
3,25 - 3,49	25
3,50 - 3,74	28
3,75 - 3,99	31
4,00 - 4,24	34
4,25 - 4,49	39
4,50 -	42

4 §

TYÖRAUHAVELVOITE

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

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

5 §

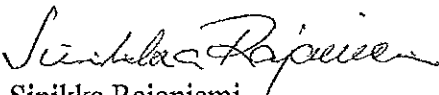
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO


Sopimus on voimassa 1.9.2010–29.2.2012. Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Sopimuskaudelle 2010-2012 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

Helsingissä 20 päivänä joulukuuta 2010

LÄÄKEALAN TURVALLISUUS JA KEHITTÄMISKESKUS


Sinikka Rajaniemi
Ylijohtaja


Juhani Sivula
Hallintojohtaja

Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry


Jaana Vesterinen


Laura-Elina Laakso