

Pöytäkirja, joka laadittiin 13.9.2016 Tullin sekä Tulliliitto ry:n, Tullivirkamiesliitto ry:n ja JUKO ry:n välillä samana päivänä tehdyn palkkausjärjestelmää koskevan virkaehtosopimuksen yhteydessä.

1 § Vaativuuden arviointi

Tehtävä sijoitetaan vaativuustasolle vaativuustasokartan perusteella tai arvioimalla tehtävän vaativuus. Vaativuustasokartta ja tehtävien vaativuuden arviointi Tullissa perustuvat PALKKAVAAKA-vaativuudenarviointijärjestelmään. Oikeus vaativuustason mukaiseen palkkaan syntyy heti henkilön aloittaessa uudessa tehtävässä tai sijaisena sijaisuuden kestäessä yli kuukauden. Kuukauden aikaa laskettaessa välittömästi toisiaan seuraavat sijaisuudet lasketaan yhteen.

2 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Arviointi tehdään viimeistään 6 kuukauden kuluessa siitä, kun henkilö on aloittanut uudessa tehtävässä, matriisilla, joka koostuu seuraavista päätekijöistä:

- Työn hallinta, 4 - 22% vaativuusosasta
- Työn laatu ja loppuun saattaminen, 2 - 13% vaativuusosasta
- Yhteistyö tai esimiestyö, 2 - 9% vaativuusosasta

Jokainen päätekijä jakautuu alatekijöihin, joitten kautta päätekijän arviointi muodostuu. Koko henkilökohtaisen osan arviointi muodostuu annettujen arviointien mukaan, asteikko 1-4. Jokaisen henkilökohtaisen osan päätekijän 3 pisteen keskiarvo vastaa 32%:n tavoitteiden mukaista ja odotuksia vastaavaa hyvää suoriutumista.

Jos henkilökohtainen osa uuden arvioinnin jälkeen on alempi kuin edellisellä kerralla, palkkaa ei välittömästi alenneta uuden arvioinnin osoittamaan määrään. Esimies- ja alaiskeskustelussa laaditaan suunnitelma ja tarvittava seuranta henkilökohtaisen tason parantamiseksi. Uusi arviointi (väliarviointi) tehdään viimeistään 6 kuukauden kuluessa. Jos tällöin henkilökohtainen osa on edelleen alempi, alennetaan palkkausta vastaavasti. Poikkeuksellisesta ja perustellusta syystä, jolloin voi olla esimerkiksi työn tekemiseen vaikuttava sairaus, voidaan ennen palkan alentamiseen ryhtymistä vielä tehdä yksi

ylimääräinen väliarviointi ja varsinainen arviointi, jossa arvioinnin mukainen palkan määräytyminen viimeistään toteutetaan.

Tullin palkkausjärjestelmän arviointiryhmässä tarkastellaan säännöllisesti henkilökohtaisten palkanosien kehittymistä vaativuustasoinnissa koko henkilöstön ja eri henkilöstöryhmien välillä.

3 § Olosuhdelisä

Olosuhdelisän enimmäismäärä on 4 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Olosuhdelisää maksetaan sellaisista fyysisen tai psyykkisen työympäristön haittatekijöistä, joita ei ole huomioitu muissa palkan määräytymistekijöissä. Lisäksi edellytetään, ettei tekijää ole jo otettu huomioon vaativuustekijänä tai henkilökohtaisena tekijänä työn normaaliin sisältöön kuuluvana.

Olosuhdelisän määräytyminen

Haitan suuruus/esiintymistiheys	<i>harvoin</i>	<i>usein</i>	<i>jatkuvasti</i>
kohtalainen	0%	1%	2%
suuri	1%	2%	3%
erittäin suuri	2%	3%	4%

Sellaisiin muihin palkanlisiin, joita palkkausjärjestelmä ei koske, sovelletaan kulloinkin voimassa olevaa keskustason virkaehtosopimusta tai työnantajan päätöstä.

4 § Palkkausjärjestelmän soveltaminen muihin kuin sopimuksen piirissä oleviin

Tulli noudattaa soveltuvasti uuden palkkausjärjestelmän mukaisia periaatteita myös niitten työsuhteissa Tullin olevien palkkaukseen, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen piiriin tai joihin ei sovelleta työehtosopimusta.

5 § Muutoksenhaku

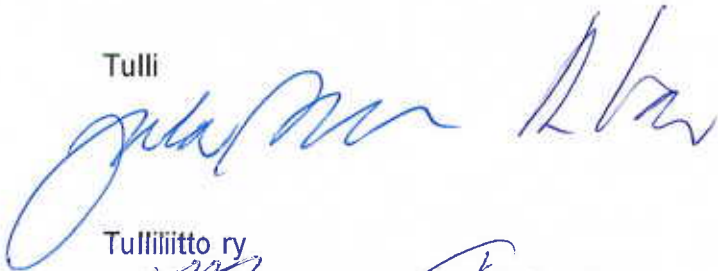
Ensi vaiheessa palkkausjärjestelmän soveltamista koskevat erimielisyydet ratkaistaan asianomaisen yksikön sisällä, tarvittaessa luottamusmiehen ja asianomaisen yksikön kesken.

Jos asiaa ei voida ratkaista yksikön sisällä voidaan asia saattaa Tullin arviointiryhmän käsiteltäväksi. Asia otetaan arviointiryhmässä käsiteltäväksi joko työnantajan edustajan, asianomaisen henkilön tai luottamusmiehen kirjallisesta pyynnöstä. Kirjalliseen pyyntöön tulee sisältyä yksikötason neuvottelupöytäkirja. Yksikötason neuvottelut on käytävä viimeistään 3 viikon kuluessa neuvottelupyynnön tiedoksi saamisesta. Asia on otettava arviointiryhmässä käsiteltäväksi viimeistään 1 kuukauden kuluessa asian vireille saattamisesta.

6 § Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä pöytäkirja tulee voimaan 1.11.2016 ja on voimassa kuten 13.9.2016 allekirjoitettu virkaehtosopimus palkkausjärjestelmästä. Pöytäkirja ei ole voimassa työ- tai virkaehtosopimuksena, mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen.

Tulli



Tulliliitto ry



Tullivirkamiesliitto ry



Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

