

28405101

Tullilaitoksen hallinnonalakohtainen tarkentava virkaehtosopimus virastoerän kohdentamisesta ja palkkausjärjestelmän soveltamisesta tullilaitoksessa.

Sopimus on tehty 8. päivänä lokakuuta 2010 Tullihallituksen, Tulliliitto ry:n, Tullivirkamiesliitto ry:n sekä Juko ry:n välillä

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty virastoerän 0,43 % kohdentamisesta 28.3.2010 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Keskustason sopimuksen mukaisesti käytettävissä olevan erän suuruus on 0,43 % sopimusalan palkkasummasta 1.9.2010 lukien.

2 § Virastoerän kohdentaminen

Erä kohdennetaan sopimusosalalla seuraavasti:

Tullilaitoksen palkkausjärjestelmän palkkaustaulukon vaativuustasojen 7 ja 11-17 perustauluja korotetaan 1.9.2010 lukien seuraavasti, liite 1:

vaativuustaso 7	korotus 1,10%
vaativuustaso 11	korotus 1,00%
vaativuustaso 12	korotus 1,00%
vaativuustaso 13	korotus 0,90%
vaativuustaso 14	korotus 0,80%
vaativuustaso 15	korotus 0,70%
vaativuustaso 16	korotus 0,60%
vaativuustaso 17	korotus 0,30%

3 § Palkkausjärjestelmän soveltaminen

Palkkausjärjestelmän perusteella määräytyy palkkaus työaikakorvauksia lukuun ottamatta. Palkkausjärjestelmä käsittää tehtävän vaativuuden mukaisen osan, kokemosan, henkilökohtaisen osan sekä olosuhdelisän.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtävänkuvaukseen ja palkkavaaka-arviointijärjestelmään. Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat osaamisen laajuus, päätöksenteon ohjaus ja tehtävän keskeinen sisältö.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen. Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja – tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten esityksen tai palkkatiimien/palkkatyöryhmän päätöksen saatuaan.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetut palkkauksen muutokset toteutetaan vuosittain 1.4. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arvioinnin perusteella tehdyn päätöksen jälkeen seuraavan kuukauden alusta.

Kokemusosan enimmäismäärä on 10 % vaativuusosasta ja se maksetaan vaativuusosan päälle. Ensimmäisen palvelusvuoden jälkeen kokemusosa on 5% ja kolmannen vuoden jälkeen 10% vaativuusosasta.

Henkilökohtaisen osan enimmäismäärä on 34% vaativuusosasta ja se maksetaan vaativuusosan ja kokemusosan päälle.

Olosuhdelisän enimmäismäärä on 4% vaativuusosasta. Olosuhdelisää maksetaan sellaisista fyysisen tai psyykkisen työympäristön haittatekijöistä, joita ei ole huomioitu muissa palkan määräytymistekijöissä.

4 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuustasoiille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta (eriteltynä vaativuusosaan, kokemusosaan, henkilökohtaiseen osaan ja olosuhdelisään) ja sen kehityksestä vaativuustasoinnain, toimintayksiköittäin, koulutustasoinnain, ikäryhmittäin ja sukupuolittain.

Tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

5 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta palkkatiimissä ja tarvittaessa edelleen palkkatyöryhmässä. Näissä tapauksissa palkkatiimi/palkkatyöryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin. Palkkatyöryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta ensisijaisesti henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa. Asia voidaan käsitellä jommankumman osapuolen ja henkilön suostumuksella myös palkkatiimissä ja tarvittaessa edelleen palkkatyöryhmässä.

6 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmuukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti palkkatyöryhmässä, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia.

7 § 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 myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

4 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 29.2.2012 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai sen jatkovuoden päättymistä.

Tämä sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö tarkastettuaan sopimuksen hyväksyy sen.

Valtion tarkistamissopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset.

Tullihallitus

Tulliliitto ry

Tullivirkamiesliitto ry

Juko ry