

**Neuvottelutulos 9.2.2018****VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDELLE 2018–2020****1 §  
Sopimuskausi**

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.2.2018–31.3.2020.

**2 §  
Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Tämän sopimuksen noudattamisesta voidaan sopia erikseen niillä työehtosopimusaloilla, joilla työehtosopimuksen palkkausperusteet ja muut palvelussuhteen ehdot kokonaan tai pääosin on sovittu määräytyväksi muun kuin valtion yleisten työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

**3 §  
Muut keskustason virka- ja työehtosopimukset**

Tämän sopimuksen lisäksi on valtion keskustasolla uudistettu 1 §:ssä tarkoitettulle sopimuskaudelle valtion yleinen virka- ja työehtosopimus ja valtion virka- ja työehtosopimukset työajoista, vuosilomista ja matkakustannusten korvaamisesta, niistä ilmenevin tavoin muutettuina.

**4 §  
Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla**

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan sen sopimuskaudeksi alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset, jotka olivat 31.1.2018 voimassa silloin päättynein sopimuskausin. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

**5 §  
Yleiskorotukset**

Palkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,00 prosenttia ja 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,1 prosenttia, kuitenkin vähintään 24 euroa.

Tehtäväkohtaisten palkanosien (vast.) taulukoita ja vastaavia sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemusosia ja muita suhteessa taulukkopalkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan yleiskorotusta vastaavasti.

## 6 §

### Tuloksellisuuteen perustuva kertaerä

Virkamiehelle ja työntekijälle, jonka palvelussuhde on alkanut viimeistään 2.9.2018 ja palvelussuhde on keskeytymättä jatkunut 18.11.2018 saakka, maksetaan tammikuun 2019 palkanmaksun yhteydessä erillinen kertaerä. Kertaerä on suuruudeltaan 9,2 %:a yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesta kuukausipalkkauksesta.

Kertaerää ei makseta, mikäli virkamiehellä tai työntekijällä ei ole edellä sanottuna aikana ollut yhtään palkallista päivää. Mikäli virkamies tai työntekijä on ollut edellä 1 momentissa sanottuna aikana osa-aikainen, kertaerän suuruus määräytyy 18.11.2018 voimassa olleen osa-aikaprosentin mukaisesti.

Kertaerän maksaminen perustuu virastojen tuloksellisuutta edistävien ja tuottavuutta parantavien toimenpiteiden toteuttamiseen vuosina 2018 ja 2019. Virastoissa valmistellaan ja toteutetaan tuloksellisuutta edistäviä muutoksia ja toimenpiteitä yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Tuloksellisuustavoitteiden saavuttamisessa on keskeistä henkilöstön osaamisen mahdollisimman hyvä hyödyntäminen. Tuloksellisuuden edistäminen koskee valtionhallinnon koko henkilöstöä. Tuloksellisuuden edistymistä myös seurataan ja siitä raportoidaan pyydetyillä tavoilla.

## 7 §

### Virastoerät

1. Sopimusaloittain on toteutettavana 0,60 prosentin suuruinen virastoerä 1.6.2018 lukien ja 0,75 prosentin suuruinen virastoerä 1.4.2019 lukien.
2. Erät on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.
3. Erät suunnataan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen 2 momentin tavoitteiden toteuttamiseksi. Erien toteuttaminen tapahtuu 4 momentissa sanotuin tavoin, mutta erät voidaan toteuttaa muullakin sen tavoitteita edistävällä tavalla. Eriä ei tulisi ilman perusteltua syytä osittainkaan toteuttaa yleiskorotuksena tai muuna kaikille tulevana korotuksena. Palkkausjärjestelmän yleinen kannustavuus tulee säilyttää.
4. Käytettäessä erät vpj:n kehittämiseen se kohdennetaan vpj-järjestelmien rakenteellisiin, erityisesti a)- ja b)-kohdissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin.
  - a) Tehtäväkohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan tehtävien vaativuuden ja tehtäväkohtaisten palkanosien porrastamiseen kannustavasti ja johdonmukaisesti sekä palkanosan parempaan reagointikykyyn vaativuusmuutoksiin.
  - b) Henkilökohtaisen palkanosan kehittäminen suunnataan siten, että palkanosa on riittävän suuri sekä kannustaa porrastukseltaan hyvään suoritukseen ja parantamaan suoritusta. Henkilökohtaisen palkanosan määrää ja taulukoita muutetaan ja korotetaan tämän mukaisesti.

5. Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiinnettelyä käyttäen ja kattaen rahoittaminen virastoerillä ja mahdollisilla myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

6. Erät voidaan kohdentaa myös tulospalkkiojärjestelmien rahoitukseen. Erät voidaan kohdentaa alakohtaisiin, virastotason neuvottelujen piiriin kuuluviin tuloksellisuutta edistäviin työaikatarkaisuihin, joista on tarkemmat määräykset allekirjoittamispyötkirjan 12 §:ssä.

7. Erät käytetään kuitenkin aina ennen muita edellä tässä pykälässä sanottuja käyttötapoja vpj:n käyttöönottamisen vaiheittaisen toteutuksen tai vpj:n kehittämisen rahoittamiseen (ns. vekselin kattamiseen) sen mukaan, mitä siitä kussakin vpj:n käyttöönottamista tai kehittämistä koskevassa aikaisemmassa sopimuksessa on sovittu.

## **8 §**

### **Virastoerien neuvottelumääräykset**

Virastoerän toteuttamiseksi tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla neuvotellaan hallinnonalan neuvotteluviranomaisten ja työehtosopimusvirastojen sekä asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kesken.

Neuvottelut 1.6.2018 lukien toteutettavasta erästä on käytävä 15.5.2018 mennessä ja 1.4.2019 toteutettavasta erästä 15.3.2019 mennessä. Neuvottelujen käymisen määräaika voidaan sanottujen osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kalenterikuukaudella.

Jos neuvottelutulosta virka- ja työehtosopimukseksi virastoerän toteuttamisista ei saavuteta 2 momentissa sanottuihin määräaikoihin mennessä, toteutetaan erät prosentuaalisena yleiskorotuksena.

## **9 §**

### **Virastoerät eräissä fuusiovirastoissa**

Kilpailu- ja kuluttajaviraston, Luonnonvarakeskuksen, Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtorin ja Opetushallituksen virastoerät on sidottu kunkin vpj-sopimuksen osalta kustannusten rahoitukseen siten kuin siitä on sovittu eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta 9.1.2018 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 6 §:ssä.

Vuoden 2019 alusta perustettavien Ruokaviraston ja Liikenne- ja viestintäviraston vpj-sopimusten rahoituksesta neuvotellaan maaliskuun 2018 loppuun mennessä keskustason osapuolten kesken tavoitteena varata lakkaavien virastojen (Eviran, Maaseutuviraston ja siirtyvän henkilöstön osalta Maanmittauslaitoksen sekä Trafín ja Viestintäviraston) vuosien 2018 ja 2019 virastoerät fuusio-vpj-sopimusten rahoitukseen. Mikäli rahoituksesta sovitaan vastaavasti kuin 1 momentissa sanotussa sopimuksessa, työnantajan lisäosuuteen on varauduttu tässä sopimuksessa. Jos edellä mainittua sopimusta rahoituksesta ei synny keskustason osapuolten kesken, vuoden 2018 virastoerän toteuttamisesta sovitaan kyseisissä virastoissa. Edellä 8 §:n 2 momentissa sovittua neuvottelujen määräaikaa voidaan tällöin näissä virastoissa osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kalenterikuukaudella.



Viraston tarkentavaa virkaehtosopimusta tai työehtosopimusta ei saa tehdä siten, että sopimuksesta aiheutuisi valtiolle lisäkustannuksia. Virka- ja työehtosopimusten rahoitus katetaan kunkin alan paikallisesti toteutettavilla sopimuserillä.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella ei voida poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja äitiyslomaetuksia.

## 12 §

### **Palkkapolitiikka vpj:n soveltamiskäytännössä**

Vpj -palkkausjärjestelmissä palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Vpj -palkkapolitiikka on tarkoitettu toimimaan kannustavasti ja oikeudenmukaisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta edistävällä tavalla. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä sekä parantaa johtamista ja työnantajakilpailukykyä.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla henkilöstölle tilanteiden mukaan ja tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Sopimusalan määrärahatilanne ei saa vaikuttaa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

Edellä sanottujen perusteiden ja tavoitteiden huomioimiseksi sekä palkkausjärjestelmän yleisen kannustavuuden vuoksi keskustason osapuolet korostavat, että virkamiehillä ja työtekijöillä on vpj -sopimusten perusteella ja mukaisesti oikeus vpj -palkkaukseen ja toisaalta työnantajalla on mahdollisuus myös palkkauksen muuttamiseen vaativuus- tai suoritustason alentuessa, sopimusten ja niihin sisältyvien turvaamismääräysten mukaisesti.

## 13 §

### **Työajan pidentämisen toteuttaminen eräiden oikeushallinnon virkamiesten osalta**

Osapuolet ovat sopineet 11.8.2016 sopimuskaudelle 2017–2018 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 8 §:n 3 momenttiin perustuen tuomioistuinten tuomarien ja lakimiesten, julkisten oikeusavustajien, haastemiesten, kihlakunnanulosottomiesten, ulosottomiesten ja syyttäjien osalta vuosittain työhön käytettävän ajan lisäämisestä 24 tunnilla.

Oikeusministeriön johdolla työryhmässä yhdessä kyseisiä virkamiehiä edustavien virastotason osapuolten kanssa selvitetään 1.8.2018 mennessä tehtävät tai yksiköt, joissa kyseisten virkamiesten vuosittainen työhön käytettävä aika on yhtä suuri tai suurempi kuin valtionhallinnossa yleensä. Samoin selvitetään se, onko joissain tehtävissä tai yksiköissä vuosittaista työhön käytettävää aikaa jo edellä sanotusti pysyvästi lisätty työnantajan toimenpiteillä vuodesta 2017 alkaen. Mikäli selvitys osoittaa, että edellä tarkoitetuilla tavoilla ei työajat tai työmäärät ole lisääntyneet, tulee näiden virkamiesten ensimmäisessä momentissa tarkoitettu työajan lisääminen toteuttaa joko työmäärän lisäyksenä taikka osallistumisena työnantajan järjestämään tai hyväksymään koulutukseen.

## **14 § Matkakustannusten korvaukset**

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2019 ja 1.1.2020 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

## **15 § Allekirjoittamispöytäkirja**

Tähän sopimukseen liittyvän allekirjoittamispöytäkirjan määräykset ovat sopimuksenvaraisten asioiden osalta voimassa virka- ja työehtosopimuksena.

## **16 § Työrauha**

### *Virkaehtosopimusjärjestelmä*

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

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, 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.

### *Työehtosopimusjärjestelmä*

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

**17 §  
Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti tulevat tämän sopimuksen irtisanomisella samalla myös ne irtisanotuiksi.

Helsingissä xx päivänä xxxkuuta 2018

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY.

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

## **SOPIMUSKAUDELLE 2018–2020 xx.2.2018 TEHDYN VALTION VIRKA- JA TYÖEHTO-SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA**

### **1 §**

#### **Työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä virastoissa**

Muuttuva toimintaympäristö ja digitalisaatio vaikuttavat virastojen osaamistarpeisiin. Henkilöstön osaamista kehitetään ja vahvistetaan henkilöstövoimavarojen strategisella johtamisella. Osapuolet pitävät tärkeänä muun muassa Työelämä 2020 -hankkeen tuottamien toimintamallien hyödyntämistä sekä elinikäisen oppimisen tuomia mahdollisuuksia. Näillä voidaan parantaa virastojen toiminnan tuottavuutta, tuloksellisuutta sekä kannustaa henkilöstöä jaksamaan työelämän rakenteiden muuttuessa.

Työmarkkinaosapuolet ovat 18.12.2017 antaneet julkilausuman ”Jokainen häirintäteko on liikaa”. Tässä yhteydessä sopimusosapuolet kehottavat virastoja kiinnittämään erityistä huomioita häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen.

Osapuolet pitävät tärkeänä, että valtion henkilöstön muutosturvaa valmistellaan yhteistyössä pääsopijajärjestöjen kanssa.

### **2 §**

#### **Kehityskeskustelut**

Jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus vuosittaisten kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä.

Osapuolet suosittelevat, että kehityskeskusteluiden ja muiden yhteistoiminnallisten keskusteluiden yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota koko henkilöstön osaamistarpeisiin, mahdollisuuksiin kehittyä tehtävissään sekä ennakoitaviin viraston toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

Ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla kehityskeskusteluissa tulee myös käydä läpi työuran pidentämistä tukevia toimenpiteitä vähintään viisi vuotta ennen arvioitua eläkkeelle jäämistä tai heidän täytettyään 58 vuotta. Kehityskeskustelussa esille nousseiden toimenpiteiden pohjalta voidaan tarvittaessa laatia yksilöllinen etenemismalli (työurasuunnitelma), jossa huomioidaan erilaisia työhön (työtehtävät, työolosuhteet, työajat jne.) ja työuralla jatkamiseen liittyviä kehittämistarpeita sekä osaamisen siirtäminen.

### **3 §**

#### **Matkatyöryhmä**

Matkatyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana valmistella ja neuvotella vuosittaiset matkakustannusten korvausten tarkistukset. Tämän lisäksi työryhmä tekee korjausehdotukset valtion matkustussääntöön siten, että se vastaa nykyaikaista joustavaa toimintaa. Keskeisenä tarkoituksena on nykyistä vähemmän aikaa vievä prosessi matkustustavan valinnassa ja silti kustannustehokas toiminta moniverkostoituneessa virastokentässä.



Työryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

#### **4 § Tilastotyöryhmä**

Tilastoryhmä jatkaa toimintaansa seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoja ja sen kehitystä mukaan lukien palkkaliukuma. Lisäksi tilastoryhmä seuraa, kuinka luottamusmiessopimuksen 12 §:n mukainen tietojen luovutus virastoissa toteutuu ja tarvittaessa ohjeistaa ja tarjoaa yhteistä koulutusta tilastoyhteistyön kehittämiseksi. Tilastoryhmä tarkastelee valtiovarainministeriön neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyötä koskevan määräyksen päivittämistarvetta ja tekee mahdollisesti tarvittavat muutokset.

Tilastoryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

#### **5 § Valtion palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä**

Osapuolet jatkavat vpj:n kehittämistyötä edellisellä sopimuskaudella työskennelleen vpj-työryhmän työn pohjalta. Tavoitteena on sopia yhdestä palkkausjärjestelmästä, jota voidaan soveltaa koko valtionhallinnossa. Uudistetun yhteisen vpj:n tarkoituksena on vastata erityisesti tuloksellisuuden, muuttuvan työelämän, henkilöstön liikkuvuuden sekä virastorakenteessa tapahtuvien muutosten tuomiin vaatimuksiin. Uuden palkkausjärjestelmän on tarkoitus myös kehittää virastojen mahdollisuuksia tehokkaaseen ja tuottavuutta parantavaan johtamiseen ja toimintaan, kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parempiin työsuorituksiin sekä mahdollistaa henkilöstön oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen.

Työryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

#### **6 § Työaikatyöryhmä**

Työaikatyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä käsitellä työaikoihin liittyviä asioita. Työaikatyöryhmän tehtävänä on 1.5.2018 mennessä selvittää, millä edellytyksillä ja millä menettelyllä työnantajalla on oikeus sijoittaa työaika viraston aukioloajasta poikkeavasti sekä siten, että järjestelyissä voitaisiin ottaa huomioon henkilöstön tarpeet ja toiveet sekä vapaaehtoisuus. Työryhmän erityisenä tehtävänä sopimuskaudella on selvittää lepoaikojen toteutumista virastoissa, muun muassa virkamatkoilla vapaa-aikana tapahtuvaan matkustamiseen liittyen. Selvityksen perusteella työryhmässä valmistellaan tarvittaessa lisäohjeita henkilöstön työssäjaksamisen ja työvuoroista palautumisen edistämiseksi. Työryhmä käsittelee myös muita sopimuskaudella esille tulevia työaika-asioita.

Työryhmän toimikausi on 1.2.2018–31.3.2020.

**7 §****Eräät tekniset tarkistukset sopimusmääräyksiin**

Valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen on tehty lainsäädäntömuutoksista johtuvia teknisiä muutoksia. Muutoksilla ei muuteta sopimuksen sisältöä tai tulkintaa.

**8 §****Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus**

Virkamiesten euromääräisinä vahvistettuja tai sovittu kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten tuntipalkkoja tarkistetaan 1.4.2018 alkaen 1,00 prosentilla ja 1.4.2019 1,1 prosentilla, kuitenkin vähintään 30 eurolla.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.4.2018 alkaen 1,00 prosentilla ja 1.4.2019 1,1 prosentilla.

**9 §****Henkilöstön edustajien palkkiot**

Päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.4.2018 alkaen 4,00 prosentilla ja kuukausipalkkion vähimmäismäärä 80 euroksi.

**10 §****Palkkaus harjoittelutyössä**

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen

**11 §****Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi**

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän allekirjoittamispöytäkirjan liitteenä.

**12 §****Tuloksellisuutta edistävät työaikajärjestelyt ja -ratkaisut sekä työaikapankit virastoissa**

Virastoissa tulee tarkastella virastokohtaisia työaikoja koskevia sopimusmääräyksiään ja työaikajärjestelyjään tavoitteena toiminnan tuloksellisuutta edistävät työaikaratkaisut. Tällaisissa työaikaratkaisuihin työaika sijoitetaan ja kohdennetaan toiminnan ja henkilöstöstrategian edellyttämällä tavalla. Työn tekemistä suunnataan toiminnan painopisteiden mukaisesti vastaamaan esimerkiksi toiminnan kausivaihteluista ja ruuhkahuipuista, palvelutarpeista tai muista aikatauluvaatimuksista johdettuun ennakoitavissa oleviin tai yllättäviin työmäärävaihteluihin. Tavoitteena on työajan tehokkaampi käyttö toimintaan perustuvien joustavien työaikajärjestelyjen avulla.

Työaikajärjestelyt ja -ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työajan tasoittumisjärjestelyjen käyttöönottoon, työvuoroihin ja niiden sijoitteluun, eri työaika- ja työehtojen käyttöön sekä varallaolojärjestelyjen keventämiseen ja purkamiseen. Nämä ratkaisut voivat olla toteutettavissa työaikajärjestelyillä yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Virka- ja työehtosopimusmuutoksia edellyttävien työaika- ja työehtosopimusten toteuttaminen tapahtuu sopimuksen 11 §:ssä, työajoista tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa ja työaikalaisissa virastotason sopimustoiminnalle asetetuilla edellytyksillä ja puitteissa.

Keskustason osapuolten yhteisenä tavoitteena on edistää työaika- ja työehtosopimusten käyttöä virastoissa. Virasto-osapuolten tulee selvittää mahdollisuudet käyttää työaika- ja työehtosopimusta ja neuvotella niiden käyttöönotosta.

### 13 §

#### **Virkapukujen hankintakustannukset**

Virkapukuavustuksista annetun asetuksen (850/1969) 4 §:ssä säädetyn estämättä työnantaja vastaa palveluksessaan olevalle henkilöstölle hankittavien virkapukujen hankintakustannuksista täysimääräisesti.

### 14 §

#### **Tasokuvausten edistäminen tehtävien vaativuusarvioinnissa**

Niillä vpj -sopimusaloilla, joilla ei ennestään ole osana sopimusta käytössä vaativuuden arviointijärjestelmän selkeän soveltamisen tukena vaativuustasojen tehtävien sanallisia tasokuvauksia tai muuta, samaa tarkoitusta palvelevaa yksinkertaista vaativuusluonnehdintaa, virastotason osapuolten tulee yhteisesti tarkastella mahdollisuutta ottaa sellainen käyttöön sekä pyrkiä valmistelemaan ja neuvottelemaan siitä johtuvista muutoksista sopimusasiakirjoihin.

Tässä valmistelussa ja neuvottelussa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että tasokuvaukset ja niiden vaativuusarviointi ovat yhtäpitäviä sopimusalan vaativuusarviointijärjestelmän kanssa ja perustuvat siihen ja että osapuolten, luottamusmiesten ja arviointiryhmän tietojensaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät muutoksen johdosta heikkene. Näistä asioista otetaan tarvittavat määräykset sopimusasiakirjoihin.

### 15 §

#### **Vanhojen palkkojen seuranta**

Viime vuosina tehtyihin fuusiovirastojen vpj -sopimukseen sisältyvät määräykset palkkausten turvaamisesta (ns. vanhat palkat), joiden perusteella osalle henkilöstöstä maksetaan vpj -järjestelmän mukaista palkkaa korkeampaa palkkausta.

Näiden ja jatkossa perustettavien virastojen vpj -sopimukseen sisältyvät ja sisällytetään määräykset vpj -järjestelmän seurannasta ja kehittämisestä. Tällaisen seurannan yhteydessä seurataan ja tarkastellaan myös 1 momentissa tarkoitettujen vanhojen palkkojen ja niiden saajien määrien kehitystä ja sen syitä, kiinnittäen huomiota toisaalta vanhaa palkkaa saavien palkkaukselliseen asemaan ja sen kehitykseen, toisaalta yleisemmin vanhojen palkkojen lakkaamisen vaikutukseen viraston palkkakehitykseen.

## 16 §

### Uutena viraston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtainen palkanosa

Vuoden 2003 mallisopimuksen mukaan henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan, ja suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Virastojen vpj -sopimukseen sisältyy yleensä vastaava määräys.

Osapuolet korostavat, että kysymyksessä on tällaista määräystä sovellettaessa henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan vpj -sopimuksen mukaisia suoritusten arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

## 17 §

### Arviointiryhmien palkkiot

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj -palkkausjärjestelmä, maksetaan ns. mallisopimuksen 4 §:ssä tarkoitettujen arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toimineelle, laskien kalenterikuukautta kohti 1/12 osa. Tätä palkkiota maksetaan samoin perusteiden puheenjohtajalle ja jäsenelle myös muun nimisessä työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteisessä ryhmässä, jonka tehtävät käsittävät arviointiryhmälle mallisopimuksen mukaan kuuluvat tehtävät. (YK: 06000)

Mikäli henkilö toimii ensimmäisessä momentissa tarkoitettussa tehtävässä kahdessa ryhmässä, sanottu palkkiot maksetaan kummastakin erikseen. Jos henkilö toimii näissä tehtävissä useammassa kuin kahdessa ryhmässä, palkkiot maksetaan kuitenkin kahden ryhmän perusteella.

## 18 §

### Selviytymislauseke

*Yhteistoiminta ja sopeuttamiskeinot valtion viraston kohdatessa taloudellisia vaikeuksia*

Jos valtion virasto on joutunut tai joutumassa sellaisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, virastotason osapuolet voivat käynnistää tarkastelun taloudellisista vaikeuksista sekä niihin sopeutumisen keinoista. Aloitteen tarkastelusta voi tehdä virastotason sopijaosapuoli. Tarkastelun osapuolet voivat tarvittaessa pyytää keskustason osapuolten tukea asian käsittelyssä. Jos tässä tarkoitettuja taloudellisia vaikeuksia koskevat koko valtionhallintoa tai merkittävää osaa siitä, voidaan keskustasolla tehdä vastaava tarkastelu valtion työmarkkinalaitoksen tai valtion pääsopijajärjestön aloitteesta.

*Selviytymissopimuksen käyttö*

Mikäli osapuolet katsovat, että taloudellisista vaikeuksista pystytään selviytymään ilman lomautuksia tai irtisanomisia muiden turvaavien toimien lisäksi palvelussuhteen ehtojen väliaikaisen sopeuttamisen avulla, voidaan sopeuttamistoimenpiteistä sekä niiden täsmentämisestä ja toteuttamisesta sopia virastokohtaisilla tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla enintään vuodeksi kerrallaan. Osapuolten on informoitava keskustason osapuolia (koordinaatioryhmä) ennen sopimusneuvottelujen aloittamista.

Palvelussuhteen ehtoihin tehdyt muutokset ovat väliaikaisia eikä virastokohtaisen sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä sen sopimuskauden aikana irtisanota tai lomauteta. Mikäli työnantaja kuitenkin joutuu lomauttamaan tai irtisanomaan henkilöstöään virastokohtaisen sopimuksen voimassa ollessa, siinä sovitut palvelussuhteen ehtoja koskevat etuuden muutokset palautetaan takautuvasti ilman aiheetonta viivytystä henkilöstölle täysimääräisenä.

#### *Luottamusmiesten asema selviytymislausekkeen soveltamisessa*

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2 on sovittu periaatteet luottamusmiesten ajankäytöstä ja tietojen saannista. Ennen kuin selviytymislauseketta ryhdytään soveltamaan, työnantajan on sovittava luottamusmiehen kanssa tarvittavan ajan käytöstä ja tietojen saannin yksityiskohdista.

Jokaisella viraston sopijaosapuolella on oikeus nimetä yksi viraston luottamusmies, jolla on läsnäolo- ja puheoikeus viraston johtoryhmässä (vast.) sen käsitellessä sopeuttamistoimien perusteena olevia taloudellisia vaikeuksia ja niiden johdosta tarvittavia toimenpiteitä.

### **19 §**

#### **Lomarahan vaihtaminen vapaaksi**

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahana maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Vapaa annetaan lomarahana maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä, kuten virkamiehen tai työntekijän pyytäessä sitä sairautensa johdosta. Tällöin peruutettua vapaata vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahana. Lomarahavapaa pidetään virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaoikeutta laskettaessa. Lomarahavapaa voidaan siirtää pidettäväksi uudessa virastossa, kun virkamies tai työntekijä siirtyy valtion muun viraston palvelukseen.

## **20 § Lomarahan määräaikainen alentaminen**

Poiketen siitä, mitä on sovittu valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 24 §:n 3 ja 4 momentissa, seuraavaa sovelletaan niiden lomarahojen osalta, jotka maksetaan 31.3.2017, 31.3.2018 ja 31.3.2019 päättyviltä lomanmääräytymisvuosilta.

Kuukausipalkkaisen virkamiehen ja työntekijän lomaraha on sanotun sopimuksen 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 2,8 prosenttia, 2 kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 3,5 prosenttia ja 3 kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 4,2 prosenttia lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen virkamiehen tai työntekijän lomaraha on 35 prosenttia hänen sanotun sopimuksen 19 §:n mukaisesta vuosilomapalkastaan.

Poiketen siitä, mitä muualla on sovittu vuosilomasopimuksen voimassaolosta, tämä pykälä on virka- ja työehtosopimuksena voimassa 1.2.2017 – 31.12.2019 ja sen määräyksiä sovelletaan sinä aikana tai sen jälkeen maksettaviin kyseessä olevien lomanmääräytymisvuosien ajalta ansaittuja lomia koskeviin lomarahoihin.

**LIITE****Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispyötkirjan 10 §)****1. Tehtäväkohtainen palkanosa tehtävien vaativuuden alentuessa**

1.1. Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. 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.

1.2. Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteleminen tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

1.3. Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei 1.2. kohdassa tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

1.4. Edellä 1.2. ja 1.3. kohdissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaista 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 määräaikaisten tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit 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 tarkoitettuihin tavoin.

1.5. Alakohtaisia sopimuksia palkkauksen alentamisen rajoittamisesta vaativuuden alentuessa noudatetaan 1.1.-4. kohtien asemesta.

1.6. Mitä edellä 1.1, 1.2. ja 1.4. kohdissa on sovittu, sovelletaan sen asemesta, mitä virastotasolla on sovittu mallisopimuksen 4 §:n 8 momentin ja sen huomautusten tai niiden myöhempien muutosten nojalla.

1.7. Palkkauksen turvaamisesta eräiden organisaatiomuutos- ja sopimustilanteiden osalta on sovittu alla kohdassa 2 ja kohdassa 3 taikka sen nojalla virastotason sopimuksessa. Jos tässä 1. kohdassa sovittua on sovellettava yhtä aikaa edellisessä virkkeessä sanottujen sopimusmääräysten kanssa, noudatetaan sitä, mikä on palkansaajalle edullisempaa. Henkilöllä, jolla on oikeus ensimmäisessä virkkeessä sanotuissa sopimusmääräyksissä tarkoitettuun vanhaan palkkaan tai palkanlisään, tämä oikeus säilyy vaativuustason alenemisen estämättä myös aikana, jona tehtäväkohtainen palkanosa on 1.3. momentin perusteella säilytetty ennallaan.

## **2. Palkkaus henkilöstön siirtyessä organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla**

2.1. Tätä 2. kohtaa sovelletaan tilanteissa, joissa henkilöstö siirtyy organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla valtionhallinnon virastosta toiseen, eikä sama palkkausjärjestelmä ole sovellettavana molemmissa virastoissa, ellei virastotason virka- tai työehtosopimuksella ole sovittu tai sovita muuta.

2.2. Seuraavaa noudatetaan täten siirtyneen henkilön osalta niin kauan kuin hän on siirtymähetkestä alkaen keskeytyksettä vastaanottavan viraston virkaan nimitettynä tai toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa.

2.3. Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymähetken euromääräisen palkkansa siten kuin 2.4. ja 2.5. kohdissa on sovittu.

2.4. Jos vastaanottavassa virastossa jo on palkkausjärjestelmä ja jos henkilön euromääräinen kuukausipalkka siirtymähetkellä on hänelle vastaanottavassa virastossa maksettavaa kuukausipalkkaa korkeampi, hänellä on oikeus palkkojen erotuksen määräiseen palkanlisään. Niissä tapauksissa, joissa henkilön tehtävien vaativuus ei siirrossa säily entisellä tasolla, palkanlisä lasketaan sellaisen kuukausipalkan, jota luovuttavassa virastossa olisi asianomaisessa alemman vaativuuden tehtävissä maksettu, ja vastaanottavassa virastossa maksettavan kuukausipalkan erotuksena. Henkilön kuukausipalkan nousu siirtymähetken jälkeen alentaa palkanlisän euromäärää nousua vastaavalla euromäärällä. Palkanlisä lakkaa kuukausipalkan saavuttaessa edellä tässä momentissa tarkoitetun kuukausipalkan, jonka perusteella palkanlisä on laskettu. Palkanlisä säilyy muussa tapauksessa niin kauan, kuin tehtävät keskeytyksettä säilyvät vähintään sillä vaativuustasolla, jolla ne olivat vastaanottavassa virastossa siirtymähetkellä.

2.5. Niin kauan kuin vastaanottavassa virastossa ei vielä ole palkkausjärjestelmää, työnantaja voi muuttaa siirtymähetken euromääräistä palkkaa yleisten työoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.

2.6. Kohtien 2.1 – 5. mukaista linjausta sovelletaan siirtymiseen kannustamiseksi myös, kun henkilöstöä siirtyy vapaaehtoisuuteen perustuen toimintayksiköstä toiseen toimintojen alueellistamisessa, ellei muusta palkkausjärjestelystä erikseen sovita.

2.7. Tämän pykälän perusteella palkanlisää saavan oikeus yleiskorotuksiin määräytyy lisän sisältävän kokonaiskuukausipalkan perusteella.

2.8. Suoraan lain nojalla siirtyvällä henkilöllä on oikeus 24 kuukauden ajan siirtymähetkestä alkaen vähintään siihen kuukausipalkkaukseen, johon hänellä silloin oli oikeus luovuttavassa virastossa. Tästä palkkauksesta on vastaavasti voimassa, mitä yleensä on voimassa vpj -takuupalkkauksesta.

2.9. Jos suoraan lain nojalla siirtyvällä tai 2.6. kohdassa tarkoitetulla henkilöllä on siirtymäajankohdasta luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuuosaan tai -palkkaukseen, siten kuin siitä oli sovittu vpj -järjestelmän käyttöönottamisen yhteydessä, tämä oikeus säilyy sen mukaisena, mitä siitä oli luovuttavassa virastossa noudatettavana.



2.10. Edellä 2.4. kohdan toisessa virkkeessä tarkoitettu palkanlisän laskenta perustuu luovuttavan viraston vpj:hin. Ellei tällaista vpj:tä ole olemassa, perustetaan laskenta kokonaisarvioon, ottaen huomioon henkilön siirtymähetken kuukausipalkkaukset, tehtävät ja tehtävätasot luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa.

2.11. Jos henkilö on siirtymähetkellä nimitettynä määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimussuhteeseen taikka hän on määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, hänellä on tämän määrääjän oikeus niiden mukaisesti määrättyään palkkaan edellä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määrääjän päätyttyä euromääräinen palkka turvataan edellä tässä pykälässä sanotusti sen viran tai tehtävän, johon hän on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, palkkatason mukaisesti.

### 3. Palkkatason turvaaminen fuusiotapauksissa

3.1. Uusien fuusiovpj -sopimusten määräysten lähtökohtana käytetään soveltuvin osin vuoden 2003 ns. mallisopimusta keskustasolla tehtyine muutoksineen (ml. tietojen saanti ja arviointiryhmän tehtävien täsmennykset) sekä tästä kohdasta 3 ilmenevin, takuupalkkamääräysten (mallisopimuksen 8 §) asemesta vpj -sopimukseen otettavin palkkatason turvaamista koskevin määräyksin. Mallisopimuksen siirtymäkausimääräysten (mallisopimuksen 7 § ja muut kohdat) asemesta sovelletaan, mitä keskustason sopimuksen 11 §:n 5 momentissa on sovittu siirtymäkausimenettelystä.

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

3.3. Kohtien 3.4. – 6. soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Momenteja sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee. Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen tämän kohdan 3.4.momentissa sanotun 18 kuukauden määrääjän tai 2.8. kohdassa tarkoitettun 24 kuukauden määrääjän päättymistä ollut välillä alempi, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikaisten kuluessa. Soveltaminen ei myöskään lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

3.4. 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 vpj -järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

3.5. Oikeus vanhaan palkkaan jatkuu 18 kuukaudenkin jälkeen, muiden edellä sovittujen edellytysten ja perusteiden mukaisesti. Myös tapauksissa, joissa vaativuustaso on alentunut, mutta 3 momentissa sanotuin tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määrääjoissa, oikeus vanhaan palkkaan säilyy vastaavasti. Edellä kohdassa 1.7. on erikseen sovittu vanhan palkan säilymisestä eräissä tapauksissa. Muissa kuin 3.3. – 5. kohdissa erikseen mainituissa tapauksissa oikeus tämän pykälän soveltamiseen lakkaa vaativuustason alentuessa.

3.6. Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaaisesti korkeamman vaativuuksitason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 3.4. – 6. kohdissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 3.4. – 6. kohdissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

3.7. Edellä tässä liitteessä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakanneen viraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä ollut henkilö, joka silloin siirtyi organisaatiomuutoksessa perustettuun virastoon ja joka sen jälkeen on keskeytyksettä ollut viimeksi mainitun viraston palveluksessa, säilyttää oikeutensa aikaisemman virastokohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisen viraston vpj -palkkausjärjestelmän käyttöönottamista koskeneessa virka- tai työehtosopimuksessa.

## YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

*muutetaan* 59 §, liitteen 6 7 §:n 3 ja 4 momentit

*lisätään* liitteen 2 9 §:n soveltamisohjeeseen 3 momentti

*kumotaan* liitteen 4 19 §:n soveltamisohje

### 59 §

#### Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

## LIITE 2

*Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista*

*lisätään* 9 §:n soveltamisohjeeseen kolmas kappale

*Soveltamisohje:*

-----

Viraston valmistautuessa rakenteellisiin muutoksiin arvioidaan luottamusmiesten ajankäytön tarvetta erikseen riittävän ajankäytön varmistamiseksi.

**LIITE 6**

*Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista*

**7 §****Lääkäreiden sairaalapäivystyskorvaukset**

3 mom.

	euroa päivystysvuorokaudelta	
	1.4.2018 lukien	1.4.2019 lukien
Sunnuntai- tai juhlapäivisin	229,91	232,44
arkilauantaisin	172,09	173,99
muina arkipäivinä	115,36	116,63

4 mom.

	euroa päivystysvuorokaudelta	
	1.4.2018 lukien	1.4.2019 lukien
Sunnuntai- tai juhlapäivisin	275,07	278,10
arkilauantaisin	206,57	208,84
muina arkipäivinä	142,07	143,63

-----

## VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJOISTA

Työajoista tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

*muutetaan* 25 §:n 4 momentti ja 34 §.

Valtiovarainministeriö antaa työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitetyt soveltamisohjeet seuraavasti muutettuna

*kumotaan* 3 §:n soveltamisohjeen kohdan 4 II e) ja f) kohdat sekä 25 §:n soveltamisohje

*muutetaan* 3 §:n soveltamisohjeen kohdan 4 I b) kohta, 4 II a) kohta ja 4 II kohdan toinen kappale, 9 §:n soveltamisohjeen neljäs kappale sekä 17 §:n soveltamisohjeen neljäs kappale

### 3 §

#### Työajaksi luettava aika

-----

*Soveltamisohje:*

-----

#### 4. Työstä vapautukset ja niiden lukeminen työajaksi

I) Tapaukset, joissa on järjestettävä vapautus työstä ja joissa vapautus luetaan työajaksi Sopimuksen 3 §:ssä sovitun lisäksi työajaksi luetaan aika, joka kuuluu

-----

b) työ- tai vapaa-aikana kuulemiseen todistajana tuomioistuimessa asiassa, jossa valtio on asianosainen tai jossa virkamies tai työntekijä on työtehtäviä hoitaessaan joutunut asianomistajan asemaan taikka johon hänet on kutsuttu todistajaksi valtion työnantajaviranomaisen tai virallisen syyttäjän puolesta sekä kuulemiseen edellä mainituissa tilanteissa poliisikuulustelussa,

-----

II) Tapaukset, joissa on järjestettävä vapautus työstä mutta vapautusta ei lueta työajaksi  
a) synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset ja äitiysneuvolakäynnit, mikäli ne on suoritettava työaikana,

-----

Kohdassa a tarkoitettua vapaa-aikaa ei voida teettää takaisin. Kohdassa c tarkoitettu vapaa-aika saadaan teettää takaisin vain töiden vaatimasta pakottavasta syystä. Kohdissa b

ja d tarkoitetun vapaa-ajan takaisin teettämistä on vältettävä. Kohdassa g tarkoitettu vapaa-aika voidaan teettää takaisin.

-----

## 9 §

### Työvuorot ja työvuoroluettelo viikko- ja jaksotyössä

*Soveltamisohje:*

-----

Vahvistettua työvuoroluetteloä tulee noudattaa, ellei ole perusteltua syytä siitä poikkeamiseen. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on toiminnan kannalta perusteltua syytä. Työvuoroluetteloä voidaan muuttaa myös asianomaisen virkamiehen tai työntekijän toivomuksesta, mikäli muutoksesta sovitaan työnantajan kanssa.

-----

## 17 §

### Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla

*Soveltamisohje:*

-----

Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat muun muassa vuosilomapäivät, vuosilomaan jäävät lauantait, sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä. Jos vuosilomaa on myönnetty kaikki kalenteriviikon vuosilomasopimuksen mukaiset arkipäivät, myös vapaaksi annetut kyseisen viikon edellä sanotut päivät ovat keskeytyspäiviä. Myös virkavapauspäivät sekä virka- tai komennusmatkalla vain varsinaiseen matkustamiseen kulunut vuorokausi ovat keskeytyspäiviä. Lomarahavapauspäivät ovat keskeytyspäiviä. Jos vapaaksi on vaihdettu kaikki kalenteriviikon päivät maanantaista perjantaihin, myös vapaaksi annettu lauantai on keskeytyspäivä. Sama koskee sunnuntaita, jos se on vapaapäivä. Myös lomarahavapauspäivä sisältyvät kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä sekä lauantait ja sunnuntait ovat keskeytyspäiviä. Myös muuhun, lomarahavapauspäivällä alkavaan ja päättyvään seitsemän vuorokauden pituiseen yhdenjaksoiseen lomarahavapausajaksoon sisältyvät, edellisessä lauseessa mainitut, vapaaksi annetut päivät ovat keskeytyspäiviä.

-----

**25 §****Korvaus hälytysluonteisesta työstä viikko- ja jaksotyössä sekä sen sopiminen virastotyöhön**

-----

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan sopia 1 ja 2 momentissa tarkoitettua vastaavan suuruisen ja vastaavilla ehdoilla suoritettavan hälytysrahan maksamisesta myös virastotyössä edellä 13 §:ssä tarkoitettulle virkamiehelle, jonka tehtävien luonne voi edellyttää 1 momentissa mainittuja kutsuja työpaikalle.

**34 §****Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

## VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

Vuosilomista tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

*muutetaan 24 §:n 9 momentti ja 27 §*

*lisätään 24 §:n soveltamisohjeeseen uusi kappale.*

### 24 § Lomaraha

-----

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka siirtyy osa-aikaiseksi osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen vuoksi tai lähtee suorittamaan varusmies- tai siviilipalvelustaan tai siirtyy sotilaalliseen kriisinhallintatehtävään taikka siviilikriisinhallintatehtävään tahti pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tahti sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut siirtymähetken mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

*Soveltamisohje:*

-----

Mikäli kokoaikainen virkamies tai työntekijä haluaa sopia osa-aikatyöhön siirtymisestä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen vuoksi, hänen tulee toimittaa työnantajalle kirjallinen todistus eläkkeestään.

-----

### 27 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.



## **VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA**

Matkakustannusten korvaamisesta tehty valtion virka- ja työehtosopimus uudistetaan seuraavasti muutettuna

*muutetaan 24 §*

### **24 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.