

# **VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDELLE 2022 - 2024**

## **1 § Sopimuskausi**

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.3.2022 - 29.2.2024.

## **2 § Sovelteisala**

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.

Ryhmähenkivakuutuksesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen ja valtion keskustason tilastoyhteistyösopimuksen voimassaolo jatkuu siten, kun siitä on näissä sopimuksissa sovittu.

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

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan sen sopimuskaudeksi alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat 28.2.2022 voimassa silloin päättyvin sopimuskausin. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

## **5 § Yleiskorotus vuonna 2022**

1.6.2022 lukien maksetaan yleiskorotus, jonka suuruus on 2,00 prosenttia.

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

Lisäksi on tehty eräitä kustannusvaikutteisia muutoksia palvelussuhteen ehtoihin, joiden kustannusvaikutus on 0,05 prosenttia. Valtion virka- ja työehtosopimuksessa työajoista on sovittu muutoksesta

sopimuksen 17 §:ään. Virastotason osapuolet Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa sopivat vastaavan muutoksen toteuttamisesta työajoista tehtyihin tarkentaviin virkaehtosopimuksiinsa 31.5.2022 mennessä.

## **6 §**

### **Palkantarkistukset vuonna 2023**

Valtion keskustason sopijaosapuolet sopivat vuoden 2023 palkankorotuksista ja toteutusajankohdasta 21.12.2022 mennessä.

## **7 §**

### **Virastoerän käyttö palkkausjärjestelmäsopimuksen sopimiseen**

Tuomioistuinvirastossa on käytettävissä sopimuskaudelle 2020 – 2022 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 6 §:ssä mainittu 1,00 prosentin suuruinen virastoerä 1.5.2021 lukien laskettuna solmittavan VPJ-sopimuksen rahoitukseen. Neuvottelutulos tulee saavuttaa 31.5.2022 mennessä. Virastotason sopijaosapuolet voivat siirtää pöytäkirjamenettelyllä kyseistä määräaikaa enintään seitsemän kuukautta. Mikäli neuvottelutulosta ei tällöinkään ole saavutettu, siirtyy virastoerän ja kertyneen varallisuuden toteuttaminen keskustason sopijaosapuolten käytettäväksi.

## **8 §**

### **Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa organisaatiomuutostilanteissa**

Tulevissa organisaatiomuutostilanteissa uuden viraston vpj:n valmistelu aloitetaan asianomaisten työnantajaviranomaisten ja palkansaajajärjestöjen kesken osana muutoksen muuta valmistelua mahdollisimman pian sen jälkeen, kun organisaatiomuutoksesta on hallitustasolla päätetty.

Vpj:n valmistelu sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja sopimustoiminta järjestetään ja ajoitetaan siten, että vpj-sopimuksesta voidaan saavuttaa neuvottelutulos ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa. Sopimusosapuolet harkitsevat, voivatko ne tehdä sopimuksen jo ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa, vai tehdäänkö neuvottelutuloksen viimeistely sopimukseksi niin sanottua maanmittauslauseketta käyttäen uuden viraston olemassaolon ensimmäisten kuukausien aikana. Tarkoitus on kummassakin tapauksessa tarvittaessa sopia, että uutta vpj:tä sovelletaan takautuvasti.

Tällaisen vpj-valmistelun riittävän varhaisessa vaiheessa toteutumisen varmistamiseksi tarkastellaan uuden viraston vpj:n valmistelun alussa, kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelun asemesta, voidaanko jokin lakkaavissa virastoissa noudatettava vpj-järjestelmä ottaa uuden viraston vpj-järjestelmän kehittämisen lähtökohdaksi. Tätä pidetään ensisijaisesti harkittavana vaihtoehtona.



Edellä sanottujen perusteiden ja tavoitteiden huomioimiseksi sekä palkkausjärjestelmän yleisen kannustavuuden vuoksi keskustason osapuolet korostavat, että virkamiehillä ja työntekijöillä 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.

## **11 §**

### **Matkakustannusten korvaukset**

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2023 ja 1.1.2024 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

## **12 §**

### **Allekirjoittamispöytäkirja**

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

## **13 §**

### **Työrauha**

#### *Virkaehtosopimusjärjestelmä*

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, 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.

**14 §  
Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 29.2.2024 saakka. Sopimuskausi jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Mikäli sopimuksen 6 §:n neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, tämän sopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimus päättymään 28.2.2023. Irtisanominen on tehtävä viimeistään 14.1.2023.

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

Helsingissä 30. päivänä maaliskuuta 2022

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

AMMATTILIITTO PRO RY.

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY.

## **SOPIMUSKAUDELLE 2022 - 2024 30.3.2022 TEHDYN VALTION VIRKA- JA TYÖEHTO-SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTAMISPÖYTÄKIRJA**

### **1 § 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.

### **2 § Muuttuva työelämä ja työhyvinvointi -työryhmä**

Työryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana tarkastella monipaikkaisuudesta ja Valtionhallinnon kehittämisosastolla vireillä olevista muuttuvaa työelämää koskevista kehityshankkeista aiheutuvia vaikutuksia henkilöstöön ja työhyvinvointiin.

Lisäksi työryhmän tehtävänä on tarkastella yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain kehitystarpeita.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

### **3 § Matkatyöryhmä**

Matkatyöryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana valmistella ja neuvotella vuosittaiset matkakustannusten korvausten tarkistukset.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

#### **4 § Tilastotyöryhmä**

Tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoa ja sen kehitystä mukaan lukien palkkaliukuma.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

#### **5 § Työaikatyöryhmä**

Työaikatyöryhmä jatkaa työtään tehtävänänsä käsitellä työaikoihin liittyviä asioita. Työryhmä perehtyy uudistuneeseen työaikasääntelyyn ja työaikoja koskevaan oikeuskäytäntöön sekä selvittää näistä aiheutuvia mahdollisia työaikasopimuksen kehittämistarpeita. Lisäksi tarkastellaan edelleen jaksotyön kehittämistarpeita ja valtion työaikasopimuksen 17 §:ssä sovitun muutoksen vaikutuksia.

Työryhmä tarkastelee ja selvittää valtion työaikasopimuksen 3 §:n työajaksi luettavan ajan määrittelmää, soveltamisohjetta ja näiden suhdetta muuttuneeseen työaikalainsäädäntöön ottaen huomioon erityisesti paikkariippumattoman ja monipaikkaisen työn sekä uudistuvan työelämän tarpeet.

Työryhmässä tarkastellaan ryhmässä erikseen sovittavalla tavalla valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 6 määräysten ajantasaisuutta ja kehittämistarpeita.

Työryhmä selvittää kenttätöiden käytännöt virastoissa ja työaikasopimuksen kenttätöemääräysten suhteen uudistuneeseen työaikasääntelyyn ja oikeuskäytäntöön sekä pohtii selvityksen pohjalta kenttätöemääräysten tarpeellisuutta. Selvitys tehdään 31.12.2022 mennessä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

#### **6 § Valtion palkkausjärjestelmien kehittämisryhmä**

Työryhmän tehtävänä on tehdä ehdotuksia valtion palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Työryhmä tarkastelee mahdollisuuksia yhtenäistää ja kehittää valtion palkkausjärjestelmien henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmiä siten, että ne kannustavat ja reagoivat paremmin tehtävien tulokselliseen suorittamiseen. Tarkastelun kohteena on myös henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmien arviointitekijöiden kehittämismahdollisuudet ja henkilökohtaisen palkanosan suuruus suhteessa tehtävän vaativuuteen perustuvaan palkanosaan. Myös muiden palkanosien, kuten kokeumusosa- tai palvelusvuosilisäjärjestelmien ajantasaisuutta ja palkitsevuutta voidaan tarkastella.

Työryhmä seuraa sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia tarkastelevan työryhmän työtä ja tekee työryhmän työn pohjalta ehdotuksen palkkausjärjestelmien sukupuolivaikutusten arvioinnin kehittämisestä.

Työryhmän toimikausi on 1.3.2022 – 29.2.2024.

**7 §****Eräät erikseen tarkasteltavat asiakokonaisuudet**

Osapuolet kokoontuvat erikseen sopimuskauden aikana tarkastelemaan seuraavia kysymyksiä:

- Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 47 §:n määräysten kehittämistarpeita perhevapaaudistuksen johdosta
- Valtion vuosilomasopimuksen 17 §:n 2 momentin ja 20 §:n vuosilomapalkan määräytymistä koskevien sopimuskohtien soveltamiseen liittyviä kysymyksiä tilanteissa, joissa vuosiloma annetaan arkipyhäpäiviä sisältävillä kalenteriviikoilla.

**8 §****Eräät tekniset tarkistukset sopimusmääräyksiin**

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

**9 §****Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus**

Virkamiesten ja työntekijöiden euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten ja työntekijöiden tuntipalkkoja tarkistetaan 1.6.2022 alkaen 2,00 prosentilla.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.6.2022 alkaen 2,00 prosentilla.

Mikäli virastotason osapuolet Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa yhteisesti virkaehtosopimuksella sopivat, voidaan edellä 2 momentissa sanottuja palkanlisiä ja lisäpalkkioita jättää tarkistamatta sanotuilla yleiskorotuksilla tai tarkistaa niitä prosenttimäärältään alemmilla yleiskorotuksilla. Tällöin voidaan virkaehtosopimuksella sopia muista sopimusmuutoksista kustannusvaikutukseltaan ja ajankohdiltaan toteuttamattomia yleiskorotuksia tai niiden osuuksia vastaavasti.

**10 §****Henkilöstön edustajien palkkiot**

Päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.6.2022 lukien 2,00 prosentilla.

**11 §****Palkkaus harjoittelutyössä**

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen.



## 12 §

### **Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi**

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän allekirjoittamispyytäkirjan liitteenä.

## 13 §

### **Tuloksellisuutta edistävät työaikajärjestelyt ja -ratkaisut sekä työaikapankit virastoissa**

Virastoissa tulee tarkastella virastokohtaisia työaikoja koskevia sopimusmääräyksiä ja työaikajärjestelyjä tavoitteena toiminnan tuloksellisuutta edistävät työaikatratkaisut. Tällaisissa työaikatratkauksissa työaikaa sijoitetaan ja kohdennetaan toiminnan ja henkilöstöstrategian edellyttämällä tavalla. Työn tekemistä suunnataan toiminnan painopisteiden mukaisesti vastaamaan esimerkiksi toiminnan kausivaihteluista ja ruuhkahuipuista, palvelutarpeista tai muista aikatauluvaatimuksista johtuviin 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 työaikamuotojen käyttöön sekä varallaolojärjestelyjen keventämiseen ja purkamiseen. Nämä ratkaisut voivat olla toteutettavissa työaikajärjestelyillä yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Virka- ja työehtosopimusmuutoksia edellyttävien työaikatratkaisujen toteuttaminen tapahtuu sopimuksen 6 §:ssä, työajoista tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa ja työaikalaisissa virastotason sopimustoiminnalle asetetuilla edellytyksillä ja puitteissa.

Keskustason osapuolten yhteisenä tavoitteena on edistää työaikapankkien käyttöä virastoissa. Virasto-osapuolten tulee selvittää mahdollisuudet käyttää työaikapankkeja ja neuvotella niiden käyttöönotosta.

## 14 §

### **Virkapukujen hankintakustannukset**

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

## 15 §

### **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 valmistelevaan 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.

## **16 §**

### **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.

## **17 §**

### **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 suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

## **18 §**

### **Arviointiryhmien palkkiot**

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj-palkkausjärjestelmä, maksetaan 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 perustein puheenjohtajalle ja jäsenelle myös muun nimisessä työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteisessä ryhmässä, jonka tehtävät käsittävät arviointiryhmälle kuuluvat tehtävät.

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.

## 19 §

### **Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen virastoissa**

Virastojen VPJ-sopimusten seuranta ja kehittämistä varten on sopimuksissa sovittu palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmistä tai vastaavista ryhmistä. Edellä mainituissa ryhmissä tarkastellaan mahdollisuuksia henkilöstön palkkatietämyksen lisäämiseksi. Palkkatietämyksen lisäämiseksi henkilöstön käyttöön julkaistaan vuosittain palkkatilastotietoja virastossa tarkoituksenmukaiseksi todetulla tavalla.

Edellä mainituissa ryhmissä kertynyttä molemminpuolista asiantuntemusta viraston palkkausjärjestelmästä hyödynnetään myös tasa-arvosuunnitelmaan liittyvän palkkakartoituksen laadinnassa ja käsittelyssä.

## 20 §

### **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 aiheutonta 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.

**21 §****Lomarahan vaihtaminen vapaaksi**

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahan maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Vapaa annetaan lomarahan 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.

**22 §****Vuosiloman vaihtaminen rahaksi**

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vaihtamisesta rahaksi. Summan suuruus määräytyy vuosilomakorvausta koskevan valtion vuosilomasta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti. Sopia voidaan enintään 5 vuosilomapäivän vaihtamisesta 25 vuosilomapäivää ylittävästä vuosilomakertymästä kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

Sopimus tehdään kirjallisesti ja korvaus maksetaan viimeistään sopimuksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Vaihtaminen on mahdollista 1.4.2021 – 31.3.2022 lomanmääräytymisvuodelta ansaituista vuosilomista alkaen.

**LIITE****Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispyöytäkirjan 12 §)****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. Käsittely ryhmässä 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 soveltuvien 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 määräytyvään 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 9 §: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 määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määrääjän oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 3.4. – 6. kohdissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määrääjän 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.