Allekirjoittamispöytäkirja, joka tehtiin puolustusministeriön sekä Maanpuolustuksen teknisten toimihenkilöiden liitto MTTL ry:n, Maanpuolustuksen Insinöörit ry:n, Puolustusvoimien Diplomi-insinöörit ry:n ja Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä 13.10.2005 neuvottelussa, jotka koskivat Puolustushallinnon rakennuslaitoksen teknisiin toimihenkilöihin ja tutkijoihin 1.9.2005 alkaen sovellettavaa palkkausjärjestelmää.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 §

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Puolustushallinnon rakennuslaitoksen teknisten toimihenkilöiden ja tutkijoiden työehtosopimuksen soveltamisalalla sovellettavasta uudesta palkkausjärjestelmästä on sovittu 13.10.2005 tehdyllä työehtosopimuksella (jäljempänä sopimus).

Osapuolet neuvottelevat tarpeen mukaan uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton toteuttamisesta ja toimivat muutenkin yhteistyössä uuden palkkausjärjestelmän toimivuuden varmistamiseksi.

Käyttöönottohetkellä ja siirtymäkaudella henkilölle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa täysimääräisenä. Siirtymäkaudella henkilökohtaista palkanosaa tarkistetaan vaiheittain sopimuksen 6 §:ssä sovitun menettelyn mukaisesti. Henkilökohtaisen palkanosan vaiheittaista käyttöönottoa voidaan kuvata seuraavan esimerkin avulla.

Esimerkki uuden palkkausjärjestelmän vaiheittaisesta käyttöönotosta:

Sopimuksen 6 §:n 1 momentin mukaisista palkkatekijöistä koostuva palkkaus on Toivo Uusi-Palkkeella 2.000 euroa/kk. Tämä ns. vanha palkkaus on korkeampi kuin uuden järjestelmän mukainen tehtäväkohtainen palkkaus. Uuden sopimuksen mukaan henkilön tehtäväkohtaisen palkkauksen ja henkilökohtaisen palkkauksen yhteismäärä on 2400 euroa/kk. Henkilölle maksetaan siirtymäkaudella palkkausta jäljempänä kuvatulla tavalla. Esimerkkitapauksessa lähdetään siitä, että ko. henkilön tehtävän vaativuudessa ja henkilökohtaisessa työsuorituksessa ei tapahdu muutoksia siirtymäkaudella:

Vuosi 2005

- määritetään 25 % tavoitepalkkauksen ja ns. vanhan palkkauksen erotuksesta (2400 e - 2000 e = 400 e), joka on 100 euroa
- maksetaan 2100 euroa/kk (vanha palkkaus 2000 e + 100 e).

Vuosi 2006

- määritetään 30,1 % tavoitepalkkauksen ja vuonna 2005 maksetun palkkauksen erotuksesta (2400 e - 2100 e= 300 e), joka on 90,30 euroa
- maksetaan 2190,30 euroa/kk (vanha palkkaus 2100 e + 90,30 e).

Vuosi 2007

- määritetään 36,4 % tavoitepalkkauksen ja vuonna 2006 maksetun palkkauksen erotuksesta (2400 e – 2190,30 e = 209,70 e), joka on 76,33 euroa
- maksetaan 2266,63 euroa/kk (vanha palkkaus 2190,30 e + 76,33 e).

Vuosi 2008

- määritetään 52,4 % tavoitepalkkauksen ja vuonna 2007 maksetun palkkauksen erotuksesta (2400 e – 2266,63 e = 133,37 e), joka on 69,89 euroa
- maksetaan 2336,52 euroa/kk (vanha palkkaus 2266,63 e + 69,89 e).

Vuosi 2009

- maksetaan tehtävä- ja henkilökohtainen palkanosa sopimuksen mukaisesti (koko tavoitepalkkaus) eli 2400 euroa/kk.

Esimerkit siitä, miten menetellään tehtävien vaativuudessa ja henkilökohtaisessa työsuorituksessa tapahtuvien muutosten takia:

Esimerkki 1. Mikäli Toivo Uusi-Palkkeen tehtävän vaativuustaso muuttuu tai henkilökohtaista palkanosaa on muutettava siirtymäkauden aikana muutoin kuin vuotuisen tarkastelun yhteydessä, hänelle kulloinkin maksettua palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden palkkausjärjestelmän mukainen tavoitepalkka tasomuutoksen johdosta muuttuu. Toivo Uusi-Palkkeelle maksetaan palkkausta 2171,08 euroa. Toivon siirtyessä vaativampaa tehtävään, hänen tavoitepalkkansa nousee 2400 eurosta 2700 euroon. Toivolle maksettavaa palkkausta tarkistetaan 12,5 %:lla.

2 §

Vaativampiin tehtäviin hakeutumisesta ja tehtäväkohtaisesta palkanosasta

Uuden palkkausjärjestelmän eräänä tavoitteena on tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja vaativampiin tehtäviin hakeutumista.

Tavoitteena on, että Puolustushallinnon rakennuslaitoksen henkilöstövoimavarojen johtamisjärjestelmä sovitetaan vastaamaan uuden palkkausjärjestelmän vaatimuksia. Tämä tavoite kuvastaa myös neuvotteluosapuolten tavoitetta

välttää henkilöstösuunnittelun keinoin tehtäväkohtaisen palkkauksen alentuminen.
Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtävää vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävän vaativuusluokka yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävän muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävä siten, että tehtävän vaativuusluokka säilyy ennallaan.

3 §

Henkilökohtainen palkanosa käyttöönottohetkellä

Jos käytettävissä ei ole ollenkaan suoritusarviointia, henkilökohtainen palkanosa määräytyy uutta henkilöä koskevien sopimusmääräysten mukaisesti.

Henkilökohtaisten työsuoritusten arviointiperusteiden noudattaminen, arvioinnin oikeellisuus ja yhdenmukainen kohtelu ovat erityisen tärkeitä. Määrärahatilanne ei saa vaikuttaa suoritusarviointiin.

4 §

Uutta palkkausjärjestelmää koskeva koulutus, palkkausjärjestelmän toimivuuden tarkastelu ja tarvittavat soveltamisohjeet

Tämä sopimuksen tavoitteiden toteutumista tuetaan säännöllisellä, erityisesti esimies- ja luottamusmiestehtävissä toimiville kohdennetulla koulutuksella.

Työnantajan ja ao. järjestöjen tarkemmin sopimalla tavalla, järjestetään henkilöstölle uuden palkkausjärjestelmän soveltamista tukevaa yhteistä koulutusta.

Osapuolet kokoontuvat tarkastelemaan uuden palkkausjärjestelmän toimivuutta ja palkkausjärjestelmää koskevien soveltamismääräysten tarvetta.

5 §

Vanhoista palkanlisistä

Rakennusmestareille aiemmin maksetut tunneli- ja kalliosuojalisä sekä vanhojen rakennusten korjauslisä on siirretty kunkin henkilön henkilökohtaiseen palkkaan ja ko palkanlisää koskevat määräykset on poistettu työehtosopimuksesta.

Sopimusosapuolet toteavat kuitenkin, että osapuolet neuvottelevat erikseen kyseessä olevien olosuhdehaittojen korvaamisesta, jos rakennuslaitoksessa edelleenkin tehdään töitä, joissa esiintyy näitä haittoja.

6 §

Uudet työntekijät siirtymäkauden aikana

Siirtymäkauden aikana palvelukseen tulevista uusista henkilöistä on sopimusmääräys palkkausjärjestelmän käyttöönottoa koskevassa 6 §:n 4 kohdassa. Osapuolet toteavat, että rakennuslaitos antaa tästä soveltamisohjeen neuvoteltuaan asiasta sopimusosapuolten kanssa.

7 §

Luottamusmiesten asema

Palkkausjärjestelmäuudistus on lisännyt luottamusmiesten työmäärää ja vastuuta heidän toimialueillaan.

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 6 on sovittu luottamusmiesten asemasta ja oikeuksista. Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että luottamusmiesten tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa määräytyy siten kuin osapuolten välisen sopimuksen 4 ja 5 §:ssä on sovittu. Osapuolet ovat edelleen yksimielisiä siitä, että mikäli ao. työnantajan edustaja ja luottamusmies yhdessä toteavat, että luottamusmiestehtävien takia luottamusmiehen tehtäviä on syytä uudelleen järjestellä, ei luottamusmiehen palkkaus tällöin alene vaikka tehtävän vaativuusluokituksessa tehtäväjärjestelyn takia tapahtuisi muutoksia, vaan luottamusmiehen tehtävän aikana palkkauksen alentuminen kompensoidaan takuupalkkauksella.

Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että edellä mainitut määräykset edellyttävät, että arvioitaessa luottamusmiehen henkilökohtaista työsuoritusta, tulee ottaa huomioon luottamusmiestehtävän takia myönnetty vapautus muista työtehtävistä. Vapautus muista työtehtävistä ei saa vaikuttaa heikentävästi henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitulokseen.

8 §

Soveltamisasia

Rakennuslaitoksen aluejohtajiin ja vastuualuejohtajiin, joihin sovelletaan kunkin työsopimuksen mukaista sopimuspalkkaa, ei sovelleta tämän työehtosopimuksen palkkamääräyksiä.

9 §

Kehittämistoimista

Rakennuslaitoksessa selvitetään siirtymäkauden aikana mahdollisen tulospalkkiojärjestelmän kehittämistä, jolloin kehitystyön yhteydessä tarkasteltaisiin takuupalkkaosuuksien vapautumisen seurauksena mahdollisesti syntyvää todellista ja pysyvää säästöä sekä niiden vaikutusta rakennuslaitoksen palkanmaksuvaraan.

10 §

Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä pöytäkirja on voimassa allekirjoittamisestaan lukien ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:n 1 momentissa mainittu sopimus.

Tämä pöytäkirja ei ole voimassa työehtosopimuksena, mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen pöytäkirjassa käsitellyistä asioista.

Helsingissä 13. päivänä lokakuuta 2005

Puolustusministeriön puolesta

Maanpuolustuksen teknisten toimihenkilöiden liitto MTTL ry:n puolesta

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n puolesta

Maanpuolustuksen Insinöörit MPI ry:n puolesta

Puolustusvoimien Diplomi-insinöörit ry:n puolesta