

Tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin puolustusministeriön ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä aliupseereihin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

Puolustusministeriön ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry:n välistä sopimuskaudelle 2010 - 2012 uudistettua aliupseereihin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehtyä tarkentavaa virkaehtosopimusta muutetaan tässä sopimuksessa sovitulla tavalla.

1 § Sopimusalan virastoerän kohdentaminen

Sopimusosapuolet ovat sopineet koko virastoerän kohdentamisesta siten, että palkkataulukkoa tarkistetaan lisäämällä siihen luokat 3B, 4B ja 5B.

Tarkistamisen tavoitteena on aliupseeriston kouluttautumisen kannustaminen ja osaamisen monipuolistuminen. Tavoitteen toteuttamisesta on tehty sopijaosapuolten kesken allekirjoituspöytäkirja.

Tehtäväkohtaisen palkanosan palkkataulukon sisältävä liite 1 muutetaan ohaisen liitteen 1 mukaiseksi.

2 § Arviointijärjestelmän nimen muuttaminen

Aliupseerien palkkausjärjestelmän mukainen arviointijärjestelmän nimi muutetaan SAH-arviointijärjestelmästä AU-arviointijärjestelmäksi. Aliupseerien tehtävien arviointijärjestelmän kuvaus on liitteessä 2.

3 § Tehtäväkohtaista palkanosaa koskevan 4 §:n 3 momentti muutetaan seuraavaksi:

Tehtävänkuvauksen perusteella tehdään vaativuudenarviointi. Tehtävien vaativuutta arvioidaan paikallishallinto-, puolustushaara- ja keskushallintotasolla. Puolustushaaratason arviointi tapahtuu arviointiryhmissä ja keskushallintotason arviointi tapahtuu arviointi- ja kehittämisryhmässä. Puolustushaaratason arviointiryhmien ja keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmän henkilöstön edustajat nimetään henkilöstöä edustavien henkilöstöjärjestöjen esitysten perusteella. Puolustushaaratason arviointiryhmien kokoonpanot nimeää ao. puolustushaaran esikunta. Keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmän kokoonpanon nimeää pääesikunta.

4 § Tehtäväkohtaista palkanosaa koskevan 4 §:n 4 momentti muutetaan seuraavaksi:

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Paikallishallintotasolla tehtävien vaativuudenarvioinnit käsitellään työnantajan ja aliupseereita edustavan luottamusmiehen välillä. Paikallishallintotasolla tehtävänkuvausta verrataan keskushallintotasolla arvioituihin tehtäviin ja niiden vaativuudenarviointituloksiin tai tasokuvaukseen. Joukko-osaston komentaja (vast.) vahvistaa tehtävän vaativuusluokan tapauksissa, joissa ei ole esitetty eriäviä mielipiteitä. Sellaiset vaativuudenarvioinnit, joihin on liitetty eriävä mielipide, käsitellään

keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmässä puolustushaaratason arviointilausunnolla varustettuna. Samoin menetellään tapauksissa, joissa ei ole keskushallintotasolla vahvistettua vastaavaa tai kokonaisuutena samankaltaista tehtävän vaativuusarviointia. Pääesikunta antaa keskushallintotason lausunnon arvioinnin jälkeen. Joukko-osaston komentaja (vast.) vahvistaa tehtävän vaativuusluokan pääesikunnan lausunnon mukaisesti

5 § Tehtäväkohtaista palkanosaa koskevan 4 §:n 5 momentti poistetaan

6 § Tehtäväkohtaista palkanosaa koskevan 4 §:n 6 momentti muutetaan seuraavaksi:

Tehtäväkohtaisen palkanosan palkkataulukot ovat liitteessä 1 ja vaativuudenarviointijärjestelmän (Aliupseerien tehtävät, AU-arviointijärjestelmä) kuvaus liitteessä 2.

7 § Tietojen antamista koskevaan 9 §:än lisätään uusi 3 momentti, joka on seuraava:

Luottamusmiehillä sekä puolustushaaratason arviointiryhmien jäsenillä ja puheenjohtajilla on oikeus luottamuksellisesti saada toimialueensa osalta tiedot tehtävien vaativuusluokista ja niiden muutoksista sekä tiedot tehtävänkuvauksista säännöllisesti, vähintään 2 kertaa vuodessa.

8 § Tietojen antamista koskevaan 9 §:än lisätään uusi 4 momentti, joka on seuraava:

Keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tiedot tehtävien vaativuusluokista ja niiden muutoksista sekä tiedot tehtävänkuvauksista tehtäviensä hoitamista varten säännöllisesti, vähintään 2 kertaa vuodessa.

9 § Tietojen antamista koskevaan 9 §:än aikaisemmasta 3 momentista tulee uusi 5 momentti

10 § Erimielisyyksien käsittelyä koskevan 10 §:n 1 momentti muutetaan seuraavaksi:

Paikallishallintotasolla vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään tehtävänhoitajan tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta työnantajan edustajan kanssa. Vaativuuden arviointi käsitellään lisäksi, puolustushaaratason arviointiryhmän lausunnolla varustettuna, keskushallintotasolla arviointi- ja kehittämisryhmässä, mikäli siihen on 4 §:n 4 momentissa mainittu syy.

11 § Erimielisyyksien käsittelyä koskevan 10 §:n 3 momentti muutetaan seuraavaksi:

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen mukaisessa neuvottelumenettelyssä.

12 § Sopimuksen seuranta ja kehittämistä koskevaan 11 §:än lisätään uusi 2 momentti, joka on seuraava:

Sopimusallalla on sopimuksen seuranta ja kehittämistä varten työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 4 §:n 4 momentissa ja 10 §:n 1 momentissa sovituisissa tapauksissa. Arviointi- ja kehittämisryhmä tarkastelee säännöllisesti, vähintään kahdesti vuodessa ja osapuolten erikseen sopimalla tavalla palkkausjärjestelmän toimivuutta ja henkilöstön sijoittumista vaativuusluokkiin. Arviointi- ja kehittämisryhmä voi esittää myös arvionsa järjestelmän toimivuuden vaatiman henkilöstön lisäkoulutuksen tarpeesta.

13 § Sopimuksen seuranta ja kehittämistä koskevaan 11 §:än lisätään uusi 3 momentti, joka on seuraava:

Keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmä voi harkintansa mukaan ottaa käsiteltäväkseen tehtävänkuvauksen, joka on vahvistettu paikallishallintotasolla.

14 § Sopimuksen seuranta ja kehittämistä koskevaan 11 §:än lisätään uusi 4 momentti, joka on seuraava:

Keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmä voi tehdä aloitteen tai antaa lausunnon tiettyyn organisaatio- tai toimintatapamalliin liittyvistä tehtävien vaativuudenarviointitarpeista.

15 § Työrauha

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, 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 sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

16 § Sopimuksen voimassaolo ja allekirjoitukset

Tämä sopimus on voimassa 1 §:n osalta 1.9.2010 lukien ja 2-14 §:n osalta 1.3.2011 lukien. Sopimus on voimassa 29.2.2012 saakka.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 29.2.2012 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jonkin sopijapuolen taholta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Sopimuskaudelle 2010-2012 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

Tätä sopimusta on tehty kaksi kappaletta, yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

Helsingissä 3. joulukuuta 2010

PUOLUSTUSMINISTERIÖ



JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY



VAAHTILUKKO	VAAHTI	HENKIÖT	7 %	12 %	17 %	22 %	27 %	32 %	37 %
			210-2,6	27-3,0	31-3,4	35-3,8	39-4,2	43-4,6	47-5,0
1	1 300,56	1 300,56	1 391,60	1 456,63	1 521,66	1 586,68	1 651,71	1 716,74	1 781,77
2	1 513,77	1 513,77	1 619,73	1 695,42	1 771,11	1 846,80	1 922,49	1 998,18	2 073,86
3	1 621,42	1 621,42	1 734,92	1 815,99	1 897,06	1 978,13	2 059,20	2 140,27	2 221,35
3B	1 650,42	1 650,42	1 765,95	1 848,47	1 930,99	2 013,51	2 096,03	2 178,55	2 261,08
4	1 713,10	1 713,10	1 833,02	1 918,67	2 004,33	2 089,98	2 175,64	2 261,29	2 346,95
4B	1 742,10	1 742,10	1 864,05	1 951,15	2 038,26	2 125,36	2 212,47	2 299,57	2 386,68
5	1 832,89	1 832,89	1 961,19	2 052,84	2 144,48	2 236,13	2 327,77	2 419,41	2 511,06
5B	1 861,89	1 861,89	1 992,22	2 085,32	2 178,41	2 271,51	2 364,60	2 457,69	2 550,79
6	1 981,17	1 981,17	2 119,85	2 218,91	2 317,97	2 417,03	2 516,09	2 615,14	2 714,20
7	2 145,59	2 145,59	2 295,78	2 403,06	2 510,34	2 617,62	2 724,90	2 832,18	2 939,46

ALIUPSEERIEN TEHTÄVIEN VAATIVUUDENARVIOINTIMENETELMÄ

Aliupseerien vaativuudenarviointimenetelmä perustuu kuuteen pisteytettävään vaativuustekijään, joissa kussakin arvioidaan kahta osatekijää ristiin mittaamalla. Vaativuustekijöiden yhteenlaskettu pistemäärä määrittää tehtävän vaativuusluokan.

Arviointimenetelmää käytetään ainoastaan keskustason arviointiryhmän työkaluna.

Vaativuustekijät ovat;

SOTILAALLINEN PÄTEVYYS

- vaadittu sotilaallinen koulutus
- tehtävässä vaadittava kokemus

OSAAMISEN HALLINTA

- osaamisen syvyys
- osaamisen laajuus

JOHTAMINEN

- henkilöstön johtaminen
- toiminnallinen johtaminen

ITSENÄISYYS TYÖSSÄ

- vastuu resursseista
- ratkaisovalta

OLOSUHDE

- työympäristö
- vaaratekijät

VUOROVAIKUTUS

- laajuus
- syvyys