

PLM

TEKNISET
Puolustusvoimat

Puolustusministeriön

ja

Teknisten toimihenkilöiden ja tutkijoiden
välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

ja

PALKKAUSJÄRJESTELMÄSOPIMUS

Voimassaolo 1.12.2005 - 30.9.2007

TES: 270112

**PUOLUSTUSMINISTERIÖ
PUOLUSTUSVOIMIEN
TEKNISET TOIMIHENKILÖT JA
TUTKIJAT**

TYÖEHTOSOPIMUS

1.12.2005 - 30.9.2007

=====

TES: 270112

1 § KESKUSTASON VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Valtiovarainministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Valtion yhteisjärjestö VTY ry:n välillä tehtyä valtion virka- ja työehtosopimusta liitteineen sovelletaan tämän työehtosopimuksen osana.

2 § SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan jäljempänä olevien poikkeuksin puolustusvoimissa työskenteleviin toimihenkilöihin, jotka ovat suorittaneet jäljempänä mainitun tutkinnon yliopistossa, korkeakoulussa, ammattikorkeakoulussa, teknillisessä oppilaitoksessa tai opistotasolla. Toimihenkilön edellytetään työskentelevän tutkintoansa tai koulutustaan vastaavassa tehtävässä seuraavasti:

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| - diplomi-insinöörit | - teknikot |
| - arkkitehdit | - atk-toimihenkilöt |
| - insinöörit | - tutkijat |
| - rakennusarkkitehdit | |

Sopimusta sovelletaan myös edellä mainittuja tutkintoja suorittaviin henkilöihin, jotka oman ammattikehityksensä vuoksi ovat työssä työehtosopimuksen mukaisessa tehtävässä.

3 § TYÖSOPIMUS

1. Toimihenkilön ottaa työhön työnantajan edustaja, jonka tehtäviin työhön ottaminen säännösten mukaan kuuluu.
2. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus tarkistaa kirjalliset työsopimukset.
3. Työsopimuksessa on sovittava säännöllisestä työajasta, määräytyykö se virastotyöajan vai valtion työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

4 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET JA –KORVAUKSET

1. Toimihenkilön säännöllinen työaika määräytyy työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 4 §:n mukaan. Toimihenkilön säännöllisen työajan muuttaminen edellyttää, että asiasta on sovittu työsopimuksin.
2. Virastotyöajan mukaista säännöllistä työaikaa noudatetaan niissä työpaikoissa, jotka on mainittu puolustusministeriön puolustusvoimien virkamiesten työajasta antamassa soveltamisohjeessa.
3. Työaikakorvaukset määräytyvät työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Työaikakorvaukset määräytyvät edellä mainitun sopimuksen 13 §:n 1 momentin mukaisesti ESJA-vaativuusluokissa 1-11. Sopimuksen 18 §:n tarkoittamia työaikaperusteita noudatetaan ESJA-vaativuusluokissa 12-15. Sopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuja johtavia toimihenkilöitä koskevia määräyksiä sovelletaan ESJA-vaativuusluokissa 16-17.

4. Vapaamuotoinen varallaolo

Milloin toimihenkilö on määrätty olemaan siten varalla, että hänet voidaan

puhelimitse tai esimerkiksi hakulaitteen välityksellä kutsua tarpeen vaatiessa työpaikalle viimeistään 1-2 tunnin kuluessa, maksetaan tällaisesta varallaolosta 25 %:n korvaus toimihenkilön yksinkertaisesta tuntipalkasta laskettuna.

Toimihenkilön tuntipalkkaa laskettaessa kuukausipalkan jakajana käytetään lukua, joka määräytyy toimihenkilön noudattaman säännöllisen työajan mukaan.

5. Sotilaallinen harjoitus ja meripalvelus

Valtion työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen sekä puolustusministeriön ja teknisten toimihenkilöiden ja tutkijoiden välisen työehtosopimuksen työaika-korvauksia koskevista määräyksistä poiketen maksetaan sotilaalliseen harjoitukseen ja meripalvelukseen osallistuvalle toimihenkilölle korvaukset noudattaen soveltuvin osin, mitä niistä puolustusvoimien siviilivirkamiesten osalta on tarkentavassa virkaehtosopimuksessa sovittu.

5 § LAKISÄÄTEISET TERVEYSTARKASTUKSET

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen työnantajan velvollisuudeksi säädetystä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä työterveyshuoltolain (1383/2001) edellyttämistä tutkimuksista, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman viraston tai laitoksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja korvauksen myös välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Nämä matkakustannusten korvaukset maksetaan työntekijöiden matkakustannusten korvaamisesta kulloinkin voimassa olevien sopimusmääräysten mukaisesti.

6 § PALKATON VAPAA TYÖSTÄ

Toimihenkilölle voidaan perusteltujen henkilökohtaisten syiden vuoksi myöntää palkatonta vapaata työstä.

7 § LUOTTAMUSMIEHET

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella järjestöllä tai mikäli järjestöllä on rekisteröityjä alayhdistyksiä tai ammattiosastoja, viimeksi mainituilla on oikeus asettaa työehtosopimuksen piiriin kuuluvista toimihenkilöistä työpaikkaan luottamusmies. Luottamusmiehen toimialue voi käsittää myöskin määrätyn paikallisen tai toiminnallisen alueen kuten varuskunnan, kunnan tai kaupungin alueen.

2. Allekirjoittaneella järjestöllä tai sen rekisteröidyllä alayhdistyksellä taikka ammattiosastolla on oikeus asettaa kutakin palkkaussopimuksen tarkoittamaa toimihenkilöryhmää edustava pääluottamusmies.

3. Pääluottamusmies ja luottamusmies voivat edustaa sekä virkasuhteista että työsopimussuhteista henkilöstöä toimialueellaan. Luottamusmiesten toimialueet eivät kuitenkaan voi olla päällekkäisiä. Edellä tarkoitettujen luottamusmiesten tulee olla perehtyneitä asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.

4. Luottamusmiehen asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on 1 momentissa tarkoitetuille asianomaisen työpaikan tai toimialueen toimihenkilöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1 momentissa tarkoitetun järjestön taikka sen rekisteröidyn alayhdistyksen tai ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

5. Asetetuista luottamusmiehistä on allekirjoittaneen järjestön tahi sen asianomaisen alayhdistyksen tai ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava paikalliselle työnantajalle. Luottamusmiehelle mahdollisesti asetetusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

6. Edellä 1 momentissa mainitun järjestön, alayhdistyksen taikka ammattiosaston kanssa sovitaan siitä, mihin mainitussa momentissa tarkoitettuun työpaikkaan luottamusmies valitaan. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa sopimuspuolten ratkaistavaksi.

7. Viraston tai laitoksen taikka luottamusmiehen toimialueen tai työpaikan toiminnan supistuessa tai laajentuessa tahi organisaatiomuutoksen johdosta voidaan luottamusmiesorganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin neuvotteluin tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttuneita olosuhteita.

8 § LUOTTAMUSMIESPALKKIO

Luottamusmiehelle maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Palkkio euroa/kk
10 - 49 henkilöä	56,64 euroa
50 - 149 "	66,04 euroa
150 - 299 "	100,85 euroa
300 - "	169,29 euroa

Pääluottamusmies ja luottamusmies ovat velvollisia selvittämään työnantajalle edustamiensa henkilöiden lukumäärän. Edustettavien lukumäärä todetaan paikallisesti ennen palkkion maksamisen aloittamista ja kunkin kalenterivuoden tammikuun viimeisen päivän henkilömäärän mukaan.

Luottamusmiespalkkiota ei voida maksaa samalta kalenterikuukaudelta pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle ja heidän varamiehilleen.

Milloin luottamusmiehen varamies hoitaa työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen tehtäviään vähintään kahden viikon jakson, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen.

9 § TEKNIKOIDEN MASTORAHAA

1. Mastossa suoritetusta työstä maksetaan toimihenkilölle ns. mastorahaa jokaiselta alkaneelta työtunnilta seuraavasti:

15 – enintään 35 metriä	3,36 euroa
yli 35 – " 55 "	5,05 euroa
" 55 – " 75 "	5,89 euroa
" 75 – " 95 "	6,73 euroa
" 95 – " 115 "	7,57 euroa
yli 115 "	8,41 euroa

Korvaus määräytyy yhtämittaisen työjakson aikana työskentelypaikan suurimman korkeuden mukaisesti.

2. Mastoon rinnastetaan mastoraha maksettaessa myös tornit, kuilut ja erikoispylväät.
3. Mastorahaa ei makseta, jos mastoon, torniin jne. päästään hissiä tai sisäpuolisia portaita ei kuitenkaan tikkaita tai kelkkaa käyttäen ja työ voidaan suorittaa lattialla taikka lavalla, jossa on kaiteet ja vastaavat suojalaitteet.
4. Työteosta katolla olevissa mastoissa sovitaan mahdollinen lisäkorvaus kussakin tapauksessa erikseen.

Soveltamisohje: Insinööreille, jonka työsopimuksen mukaisiin tehtäviin kuuluvat mastossa tehtävät asennustyöt tai jonka työnantaja määrää näihin tehtäviin, maksetaan mastorahaa kuten tekniikoille.

10 § ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELY

1. Toimihenkilön tulee häntä itseään koskevassa työehtosopimus-, palkkaus- ja muussa työsuhdeasiassa ensisijaisesti kääntyä lähimmän esimiehen puoleen ja pyrkiä sopimaan asia hänen kanssaan.
2. Ellei asiaa ole voitu ratkaista toimihenkilön ja hänen esimiehensä välillä, erimielisyys on pyrittävä selvittämään työnantajan edustajan ja toimihenkilön luottamusmiehen välisin neuvotteluin ilman viivytystä.

Tästä neuvottelusta on laadittava pöytäkirja, josta ilmenee erimielisyyden aiheena oleva asia sekä työntekijäpuolen että työnantajapuolen kanta asiaan perusteluineen.

3. Jos näissä neuvotteluissa ei ole päästy yksimielisyyteen, asia voidaan saattaa työehtosopimuksen allekirjoittaneiden sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

Työehtosopimusosapuolten väliset neuvottelut erimielisyyttä koskevan asian ratkaisemiseksi on aloitettava ilman viivytystä.

4. Jos sopimusosapuolet eivät ole voineet päästä yksimielisyyteen neuvottelun alaisesta työehtosopimusasiasta, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

5. Jos tämän työehtosopimuksen osapuolet eivät ole voineet päästä yksimielisyyteen sopimuksen soveltamista koskevasta asiasta, josta on sovittu valtion yleisessä työehtosopimuksessa, erimielisyysasia voidaan saattaa keskustason sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

11 § TYÖRAUHA

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

12 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA ALLEKIRJOITUKSET

Tämä sopimus on voimassa 1. päivästä joulukuuta 2005 syyskuun 30. päivään 2007. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Tämä sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Helsingissä 23. päivänä tammikuuta 2006

PUOLUSTUSMINISTERIÖ



~~JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO ry~~

MAANPUOLUSTUKSEN TEKNISET TOIMIHENKILÖIDEN

LIITTO MTTL ry



MAANPUOLUSTUKSEN INSINÖÖRIT ry



PUOLUSTUSVOIMIEN DIPLOMI-INSINÖÖRIT ry



=====

TES: 270110

1 § Soveltamisala

Tätä palkkausjärjestelmäsopimusta sovelletaan ns. minimisopimuksena puolustusministeriön ja teknisten toimihenkilöiden ja tutkijoiden välisen työehtosopimuksen soveltamisalalla puolustusvoimissa.

Näitä sopimusmääräyksiä ei sovelleta kuitenkaan enintään kuuden kuukauden määräajaksi palkattuihin. Heidän euromääräinen palkkauksensa määritetään siten kuin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n 2 momentissa on sovittu. Mikäli edellä mainittua määräaikaista palvelussuhdetta jatketaan samassa tehtävässä yli kuuden kuukauden, tätä sopimusta sovelletaan. Tässä momentissa tarkoitettua kuutta kuukautta laskettaessa otetaan huomioon määräaikaisten palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kesto aika edellyttäen, että niiden välinen mahdollinen keskeytysaika on enintään 30 päivää.

Näitä palkkausjärjestelmäsopimuksen sopimusmääräyksiä ei sovelleta myöskään tutkintoon suorittaviin tai muutoin harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön, joiden palkkauksesta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty tai määrätty.

2 § Sopimuksen tavoitteet

Tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuvan kannustavan palkkausjärjestelmän tavoitteena on parantaa tehtävien, niistä suoriutumisen ja palkkauksen vastaavuutta, tukea johtamista, henkilöstön osaamisen kehittymistä ja vaativampiin tehtäviin hakeutumista sekä parantaa kilpailukykyisyyttä. Tavoitteena on, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksettaisiin samansuuruista palkkausta.

- Tässä palkkausjärjestelmäsopimuksessa määritellään soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden palkkauksen määräytyminen, palkkauksen rakenne sekä muut palkkausperusteet.

3 § Kuukausipalkan määräytyminen

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmässä kuukausipalkka muodostuu tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosista tai mahdollisesta takuupalkkauksesta.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävän vaativuusluokan määrittäminen perustuu tehtävänhoitajan ja esimiehen yhdessä laatimaan ja allekirjoittamaan tehtäväkuvaukseen. Avoimista tehtävistä tehtäväkuvauksen laatii ja allekirjoittaa esimies. Tehtävänhoitajan aloittaessa avoimen tehtävän hoitamisen päivitetään tehtäväkuvaus. Tehtävänhoitaja ja esimies allekirjoittavat tehtäväkuvauksen.

Tehtävän vaativuus tarkistetaan, kun tehtävän sisältö muuttuu olennaisesti. Aloitteen tarkistamisesta voi tehdä joko esimies, tehtävänhoitaja tai häntä edustava luottamusmies. Mikäli työnantaja tekee aloitteen tehtävän muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuusluokan alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävän vaativuusluokka säilyisi ennallaan.

Lisäksi tehtäväkuvauksen muutostarvetta tarkastellaan puolustusvoimissa käytävien kehittämiskeskustelujen yhteydessä.

Tehtäväkuvauksen perusteella tehdään vaativuudenarviointi. Tehtävien vaativuutta arvioidaan paikallis-, alue- ja keskushallintotasolla arviointiryhmässä. Työnantaja nimeää arviointiryhmän henkilöstön edustajat ao. henkilöstöjärjestöjen esitysten perusteella siten, että työnantajapuolen lisäksi kaikki arviointijärjestelmän mukaiset henkilöstöryhmät ovat riittävän kattavasti ryhmässä edustettuina. Paikallishallintotason arviointiryhmän kokoonpanon nimeää ao. joukko-osasto (vast.). Aluehallintotason arviointiryhmän nimeää ao. maanpuolustusalueen, puolustushaaran tai Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen Esikunta. Keskushallintotason arviointiryhmän nimeää Pääesikunta.

Paikallishallintotason arviointiryhmä arvioi sisällöltään muuttuneen tehtävän. Joukko-osaston komentaja (vast.) vahvistaa paikallishallintotason lausunnon perusteella tehtävän vaativuusluokan, mikäli sitä ei esitetä muutettavaksi, ja arviointi on ollut yksimielinen. Arviointiryhmän eriävät mielipiteet kirjataan tehtäväkuvauksen yhteyteen.

Paikallishallintotasolla vaativuusluokaltaan muutettavaksi esitetty tai erimieliseksi jäänyt sekä uusi (joukko-osastossa ei ole vastaavaa aiemmin arvioitu) tehtävä siirretään aluehallintotason arviointiin paikallishallintotason lausunnolla varustettuna. Aluehallintotason arvioinnin ja lausunnon jälkeen siirretään tehtäväkuvaus keskushallintotason arvioitavaksi. Pääesikunta antaa keskushallintotason lausunnon arvioinnin jälkeen. Joukko-osaston komentaja (vast.) vahvistaa tehtävän vaativuusluokan pääesikunnan mukaisesti.

Tehtävien vaativuus määritetään vaativuudenarviointijärjestelmällä, jonka vaativuustekijöiden pääluokat ovat seuraavat: (1) osaamisen laajuus, (2) osaamisen syvyys, (3) johtaminen, (4) vuorovaikutus ja (5) pätevyys.

Tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän (ESJA) kuvaus on liitteenä 1.

Tehtäväkohtainen palkanosa vastaa ESJA-arviointijärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaista palkkatasoa.

Tehtävänhoitajan ja esimiehen allekirjoittama tehtäväkuvaus antaa perusteet tehtäväkohtaisen palkanosan maksamiselle. Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan vaativuusluokan vahvistamisen jälkeen tehtäväkuvauksen allekirjoittamisesta seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.

Tehtävien vaativuuden arvioinnissa syntyvien erimielisyyksien käsittelystä on voimassa, mitä jäljempänä 10 §:ssä on sovittu.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan liitteen 2 mukaisella järjestelmällä, jonka pääkriteerit ovat tuloksellisuus, ammatinhallinta ja toiminta työyhteisössä. Esimies ja alainen arvioivat vuosittain alaisen henkilökohtaisen työsuorituksen. Henkilökohtainen

palkanosa määräytyy kahden viimeisimmän vahvistetun suoritusarvioinnin tuloksen keskiarvon perusteella.

Joukko-osaston komentaja (vast.) vahvistaa vuosittain suoritusarvioinnin tuloksen ja henkilökohtaisen palkanosan 31.3. mennessä. Vuosittaisen suoritusarvioinnin mukainen henkilökohtainen palkanosa maksetaan aina vahvistusta seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien kuitenkin viimeistään 1.4. lukien. Siirtymäkaudella tarkistus maksetaan kuitenkin 6 §:n 3 kohdan mukaisesti.

Mikäli henkilökohtainen työsuoritus on arvioitu ja vahvistettu muutoin kuin vuosittaisen suoritusarvioinnin yhteydessä, henkilökohtainen palkanosa maksetaan vahvistuksen jälkeen arviointia seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin yhden vuoden keskiarvotuloksen laskiessa samassa tehtävässä viimeisimmästä vahvistetusta suoritusarviointista enemmän kuin yhden pisteen arviointi uusitaan kuuden kuukauden kuluttua. Tällöin kyseessä olevan arvioinnin tulosta ei oteta huomioon, vaan ennen uuden arvioinnin suorittamista henkilökohtainen palkanosa suoritetaan vanhan arviointituloksen perusteella, kunnes uusinta-arviointi on toteutettu. Vasta tämän uusinta-arviointituloksen perusteella henkilökohtainen palkanosa muuttuu kahden viimeisimmän vahvistetun suoritusarvioinnin tuloksen mukaiseksi.

Esimerkki. Henkilön kahden viimeisimmän vahvistetun suoritusarvioinnin keskiarvo on $(3,3 + 3,2) : 2 = 3,3$ pistettä. Jos uuden suoritusarvioinnin tulokseksi tulee 2,1 pistettä, arviointi uusitaan 6 kuukauden kuluttua. Jos tämän uusitun suoritusarvioinnin tulokseksi tulee 3,0 pistettä, lopullinen vahvistettava suoritusarvioinnin keskiarvo on $(3,2 + 3,0) : 2 = 3,1$ pistettä.

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy prosentuaalisena osuutena tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja on siitä enintään 37 %. Henkilökohtaisten palkanosien prosenttimäärät ovat liitteessä 3.

Henkilön siirtyessä uuteen tehtävään edellisen tehtävän henkilökohtainen palkanosa säilyy euromääräisesti samansuuruisena, kunnes henkilön työsuoritus uudessa

työtehtävässä arvioidaan kuuden kuukauden kuluttua ellei tämän sopimuksen 6 §:n 4 kohdasta muuta johdu. Henkilökohtainen työsuoritus tulee uudessa tehtävässä arvioida viivytyksettä viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa em. kuuden kuukauden määräajan jälkeen. Esimies ja alainen voivat sopia erityisestä syystä kuutta kuukautta lyhyemmästä arviointiajasta.

Puolustusvoimien palvelukseen tulevan uuden henkilön henkilökohtainen palkanosa määräytyy siten, että hänen henkilökohtaisen työsuorituksensa katsotaan sijoittuvan välille 3,1-3,4 siihen saakka, kunnes hänen suorituksensa on arvioitu, ellei tämän sopimuksen 6 §:n 5 kohdasta muuta johdu. Uuden henkilön osalta arviointi suoritetaan aikaisintaan kuuden kuukauden kuluttua, ellei esimies ja alainen erityisestä syystä sovi tätä lyhyemmästä ajasta.

Puolustusvoimien palvelukseen tulevan uuden henkilön henkilökohtainen palkanosa määräytyy edellä 1 momentista poiketen yhden vahvistetun suoritusarvioinnin tuloksen perusteella siihen saakka, kunnes kahden suoritusarvioinnin tulosta voidaan soveltaa. Vastaavasti menetellään, mikäli henkilöllä ei ole olemassa kahta vahvistettua suoritusarvioinnin tulosta.

Jos henkilö on ollut osan arviointijaksosta sairauslomalla, valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan arviointijakson muun ajan perusteella.

6 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Puolustusvoimissa 16.2.2005 lukien voimassa olleen työehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset lakkaavat olemasta voimassa otettaessa käyttöön tämän palkkausjärjestelmäsopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä 1.12.2005 lukien. Samasta ajankohdasta lukien luovutaan palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana maksussa olleiden ohje- ja henkilökohtaisten kuukausipalkkojen, kylmänseudunlisien sekä kaikkien muiden palkanlisien ja lisäpalkkioiden käytöstä samoin kuin henkilökohtaisten lisäpalkkioiden sekä ns. tilapäisen lentolisän käytöstä.

Käyttöönottohetkestä alkaen henkilölle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa täysimääräisenä. Yleiskorotusten osalta menetellään kuten 8 §:n 1 kohdan 2

momentissa on sovittu. Siirtymäkaudella henkilökohtaista palkanosaa tarkistetaan vaiheittain jäljempänä sovitun menettelyn mukaisesti.

1. Käyttöönottoajankohta 1.12.2005 (Vaihe 1):

Henkilökohtaisesta palkanosasta maksetaan määrä, joka on 25 % henkilön tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärän ja hänen 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista palkkatekijöistä koostuvan vanhan palkkauksensa (ns. poistettavat palkkatekijät) välisestä erotuksesta. Jos henkilön uuden järjestelmän mukainen tehtäväkohtainen palkanosa on korkeampi kuin edellä mainittu vanha palkkaus, käytetään tehtäväkohtaisen palkanosan määrää erotusta laskettaessa.

2. Siirtymäkausi (Vaiheet 2-5):

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2006 25 %:lla, vuonna 2007 33,3 %:lla ja vuonna 2008 50 %:lla kullekin silloin maksetun palkan sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärän jäljellä olevasta erotuksesta. Vuonna 2009 palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena (vaihe 5).

3. Palkantarkistukset siirtymäkaudella (ns. vuositarkistushetki)

Vaiheiden 2-5 edellä mainitut siirtymäkausitarkistukset toteutetaan kunakin vuonna 1.12. lukien.

4. Muutokset tehtävien vaativuudessa tai henkilökohtaisessa työsuorituksessa:

Vaiheissa 1 – 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloisenkin tehtävän vaativuusluokan ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Kun tehtävän vaativuusluokka muuttuu tai henkilökohtaista palkanosaa on muutettava siirtymäkauden aikana, kulloinkin maksettua palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen tavoitepalkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

5. Siirtymäkauden aikana palvelukseen tulevat uudet henkilöt

Siirtymäkauden aikana puolustusvoimien palvelukseen tulevalle uudelle henkilölle maksetaan sopimuksen mukainen tehtäväkohtainen palkanosa täysimääräisenä. Henkilökohtaisesta palkanosasta maksetaan osuus siten, että uuden henkilön kokonaispalkkaus vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä ko. arviointijärjestelmässä ilman takuupalkkausta ko. joukko-osastossa vastaavissa tehtävissä ja vastaavalla suoritusarvioinnilla.

Ennen kuin ensimmäinen suoritusarviointi on tehty, henkilökohtaisesta palkanosasta maksetaan osuus siten, että uuden henkilön kokonaispalkkaus vastaa edellä todetun mukaista palkkakäytäntöä vastaavassa tehtävässä suoritusarviointivälillä 3,1-3,4. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana seuraavan vuositarkistushetken yhteydessä edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

6. Siirtymäkauden liittoerät (vast.)

Vuoden 2005 liittoerä ja muut keskustason sopimukseen perustuvat käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettavat virastokohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen sitä mukaan kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat toteutettaviksi, yhteensä 1,83 prosentin määrään saakka. Täten käytettyjä eriä tai erien osia ei toteuteta muulla tavoin. Siltä osin kuin erien yhteismäärä ylittää 1,83 prosenttia, ylitykset kohdennetaan erillisinä järjestelyvaraerinä siten, kuin osapuolet siitä erikseen sopivat ottaen huomioon, mitä näistä eristä on keskustasolla sovittu. Työnantaja vastaa vaiheittaisen toteuttamisen loppuosan rahoituksesta.

7 § Takuupalkkaus

Henkilöllä, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana on sopimuksen 2 §:n mukaisen soveltamisalan piirissä, on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen takuupalkkaukseen.

Palkkausjärjestelmän käyttöönottohetkellä muunnetaan 6 §:n 1 momentin mukaisista poistettavista palkkatekijöistä muodostuva palkkaus vastaavan suuruiseksi euromääräiseksi palkkaukseksi, joka muodostaa henkilön takuupalkkauksen.

Virkavapaalla (työstä vapautettuna) käyttöönottohetkellä olevan henkilön takuupalkkaus määräytyy ennen virkavapaan alkua hänelle maksetun palkkauksen perusteella. Virkavapaalla olevan henkilön tehtävää sijaisena käyttöönottohetkellä hoitavan henkilön takuupalkkaus määräytyy käyttöönottohetkellä hänelle ennen sijaisuuden alkamista maksetun palkan perusteella.

Takuupalkkaus oikeus säilyy puolustusvoimissa koko sen ajan, jonka henkilö on keskeytyksettä virka- tai työsuhteen katkeamatta puolustusvoimien tai puolustusministeriön palveluksessa. Mikäli palvelussuhteen päättymisestä on kulunut enintään 14 vuorokautta ja palvelussuhde tämän jälkeen jatkuu puolustusvoimissa tai puolustusministeriössä, ei henkilö menetä takuupalkkaus oikeuttaan.

Takuupalkkausta tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Palkkaus määrätään kuitenkin aina uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos palkkaus siten on suurempi.

Myös takuupalkkausta saavan henkilön tehtävien vaativuusluokka ja henkilökohtainen suoritustaso arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu.

Esimerkki. Takuupalkkaus yleiskorotuksen jälkeen on (1,8 %) 2150 euroa/kk. Tehtävä- ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärä on kuitenkin 2100 euroa/kk. Henkilölle maksetaan edelleen takuupalkkauksen mukaista kuukausipalkkausta.

Tämän pykälän mukainen takuupalkkaus voi alentua vain, jos asianomainen henkilö itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänellä entuudestaan oli.

Jos henkilöllä ei aiemmin voimassa olleiden sopimusmääräysten perusteella olisi enää oikeutta takuupalkkaukseen sisällytettyihin kylmänalueen/-seudunlisiin tai saaristolisiin, pienenee takuupalkkaus kuitenkin vastaavasti. Mikäli henkilön on määräaikaisen tai tilapäisen tehtäväjärjestelyn päätyttyä tarkoitus välittömästi palata aiempaan tehtäväänsä, on hänellä palattuaan oikeus aiempaan takuupalkkaus oikeuteen.

8 § Palkkausjärjestelmän soveltaminen

1. Yleistä

Palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohdan jälkeen tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa määräytyvät siten kuin 4, 5 ja 6 §:ssä on sovittu, ellei takuupalkkauksesta muuta johdu tai tässä pykälässä ole toisin sovittu.

Palkkojen yleiskorotustyyppiset tarkistukset kohdennetaan tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkanosaan sekä takuupalkkaukseen siten kuin keskustasolla sovitaan.

2. Määräaikaisten tehtäväjärjestelyjen vaikutus tehtäväkohtaisen palkkauksen muodostumiseen

Jos henkilö hoitaa määräaikaisen tehtävään määrittämisen takia tilapäisesti toista tehtävää, jonka tehtäväkohtainen palkanosa on korkeampi kuin hänen varsinaisessa tehtävässään, määräytyy tehtäväkohtainen palkanosansa korkeamman mukaan. Hänen tehtäväkohtainen palkkauksensa määräytyy varsinaisen tehtävän perusteella tilapäisen tehtävän hoitamisen päättyessä.

Henkilölle määrätyn sijaisuuden tai muun tehtäväjärjestelyn takia suoritetaan tehtävän vaativuudenarviointi soveltaen tämän sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettua menettelyä enintään kaksi kuukautta yhdenjaksoisesti kestäviä sijaisuuksia tai tehtäväjärjestelyjä lukuun ottamatta. Mikäli vaativuustaso tällöin muuttuu, maksetaan uuden vaativuustason mukaista palkkaa sijaisuuden kestoajalta.

3. Poissaoloajan palkkaus

Yleisen virka- ja työehtosopimuksen 8 §:n mukaista poissaoloajan palkkausta määritettäessä laskennan perusteena olevaan palkkaukseen luetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja henkilökohtainen palkanosa taikka mahdollinen takuupalkkaus sekä säännöllisesti toistuvina tietyn suuruisina kuukausittaisina euromääräisinä erinä maksettavat palkanlisät ja lisäpalkkiot.

9 § Tietojen antaminen

Henkilöllä on oikeus saada tieto tehtävänsä vaativuusluokasta ja henkilökohtaisen suoritusarvioinnin tuloksesta sekä mahdollisesta takuupalkkauksesta ja niiden muodostumisen perusteista. Pyydettyäessä nämä tiedot on annettava hänelle myös kirjallisesti.

Luottamusmiehellä on oikeus saada toimialueensa osalta tehtävien vaativuudenarviointia varten tarvittavat tiedot tehtävien sijoittamisesta eri vaativuusluokkiin sekä arvioinnin perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Luottamusmiehellä on oikeus saada asianomaisen henkilön asian hoitamiseksi tieto kaikista uuden palkkausjärjestelmän mukaisista palkkatekijöistä ja niiden perusteista.

Tämän sopimuksen allekirjoittaneilla järjestöillä on oikeus saada vuosittain ja lisäksi ennen palkkausta koskevia neuvotteluja tietoja tilastoyhteistyöstä erikseen sovittavalla tavalla henkilöstön lukumäärästä, ansiotasosta ja sen kehittymisestä sekä tehtävien sijoittumisesta vaativuustasoille, henkilökohtaisesta palkanosasta ja takuupalkkauksesta sekä muista palkkatekijöistä.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan maksutta.

Tämän pykälän mukaiset tiedot luovutetaan vähintään vuonna 2004 tietoluovutusta vastaavalla tavalla, ellei osapuolten välillä muuta sovita.

10 § Erimielisyyksien käsittely

Paikallishallintotasolla erimielisiksi jääneet tehtävien vaativuudenarvioinnit saatetaan aluehallintotason lausunnolla varustettuna keskushallintotason arvioitaviksi. Tämän jälkeen joukko-osaston komentaja (vast.) vahvistaa tehtävän vaativuusluokan edellä 4 §:ssä määrätyn mukaisesti.

Jos suoritusarviointi on jäänyt erimieliseksi, henkilöllä on oikeus saattaa arviointi tarkistettavaksi arvioinnin tehneen esimiehelle. Mikäli henkilö on tämänkin jälkeen tyytymätön arvioinnin tulokseen, hän voi merkitä tyytymättömyytensä

arviointilomakkeeseen. Tämän jälkeen joukko-osaston komentaja (vast.) vahvistaa suoritusarvioinnin. Mahdollinen luottamusmiehen lausunto tulee kirjata arvioinnin yhteyteen.

Jos edellä mainituissa tehtävän vaativuudenarviointia tai suoritusarviointia koskevissa neuvotteluissa ei saavuteta yksimielisyyttä, asia ratkaistaan lopullisesti siten, kuin erimielisyyksien käsittelystä on sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa tai ao. työehtosopimuksessa. Samalla tavalla ratkaistaan myös muut tätä sopimusta koskevat erimielisyydet.

11 § Sopimuksen seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat palkkausjärjestelmän ja arvioinnin toimivuutta. Vuosittain tai jonkin sopijapuolen vaatiessa muutoinakin tarkastellaan, miten järjestelmä on saavuttanut sille asetetut tavoitteet, ESJA-arviointijärjestelmää koskevan sopimusratkaisun yhteydessä tehdyn yleisen allekirjoittamispöytäkirjan 12 §:ssä tarkoitettujen palkkaosuuksien vapautumista sekä miten järjestelmää tulisi kehittää. Osapuolet seuraavat puolustusvoimien ansiokehitystä vertaamalla sitä muun valtionhallinnon ja työmarkkinoiden ansiokehitykseen.

12 § Työrauha

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.

13 § Sopimuksen voimaantulomääräykset

Tämä palkkausjärjestelmäsopimus on voimassa 1.12.2005 alkaen 30.9.2007 saakka.

Sopimuksen voimaantulo kuitenkin edellyttää, että valtiovarainministeriö on sopimuksen tarkastanut ja hyväksynyt.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.9.2007 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jonkin sopijapuolen taholta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen

sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän palkkausjärjestelmäsopimuksen mukainen palkanmaksu voidaan toteuttaa taannehtivasti 1.12.2005 lukien viimeistään huhtikuun 2006 palkanmaksun yhteydessä. Siihen saakka noudatetaan vanhoja palkkausperusteita.

Tarkistusta vaativat tai puuttuvat vaativuudenarvioinnit suoritetaan 30.6.2006 mennessä. Tämän perusteella lasketaan neuvotteluosapuolen sitä vaatiessa ajantasainen korotusvaikutus. Jos se merkittävästi poikkeaa sopimuksen allekirjoittamishetken mukaisesta korotusvaikutuksesta eikä kustannuksia muutoin ole otettu huomioon, osapuolet neuvottelevat tämän sopimuksen muuttamisesta siten, että vaikutus palautuu aiemmin sovitun määräiseksi. Ellei neuvotteluosapuolten välillä muuta sovita 1.12.2006 mennessä, muutetaan tehtäväkohtaisen palkanosan taulukon euromääriä sellaisella samalla prosenttimäärällä, että korotusvaikutus toteutuu aiemmin sovitun määräisenä. Siinä tapauksessa, että sopimuksen allekirjoittamishetken kustannusvaikutus ja ajantasainen korotusvaikutus eroavat toisistaan enemmän kuin yhden prosenttiyksikön suuntaan tai toiseen, kukin sopimuspuoli voi osaltaan irtisanoa tämän sopimuksen 30.11.2006 mennessä edellä sanottujen neuvotteluiden jälkeen. Jos sopimus tulee tällä tavoin irtisanotuksi, järjestelmän käyttöönotto raukeaa eikä sopimuksella ole jälkivaikutusta. Tämän momentin mukainen palkanmaksu voidaan toteuttaa taannehtivasti 1.12.2006 lukien viimeistään huhtikuun 2007 palkanmaksun yhteydessä.

Eräiden takuupalkkalaisten siirtymäkauden järjestelyt

Mikäli työsuhteisen henkilön vanha kuukausipalkkaus ylittää 30.11.2005 tavoitepalkkauksen (tehtävä- ja henkilökohtaisten palkanosien yhteismäärän) enintään 150 eurolla, henkilön palkkausta tarkistetaan siirtymäkaudella vaiheittain yhteensä enintään 4,42 % palkkausjärjestelmän käyttöönottohetken tehtäväkohtaisesta palkanosasta (kokonaiskarttuma vuonna 2009). Henkilön kokonaispalkkaus voi kuitenkin olla enintään käyttöönottohetken tavoitepalkkaus lisättynä 4,0 prosentilla.

Edellä mainitut palkkauksen tarkistukset toteutetaan vastaavina ajankohtina kuin muutkin sopimuksen 6 §:n mukaiset palkantarkistukset.

Edellä määrätyllä tavalla muodostuva palkkaus on uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta tehdyn sopimuksen 7 §:n mukainen takuupalkkaus, johon kohdistuvat myös yleiskorotukset. Henkilön tehtävä- ja henkilökohtaisen palkanosien yhteismäärän ylitettyä em. palkan määrän, määräytyy henkilön takuupalkkaus kuitenkin tämän määräyksen mukaisesti.

14 § Allekirjoitukset

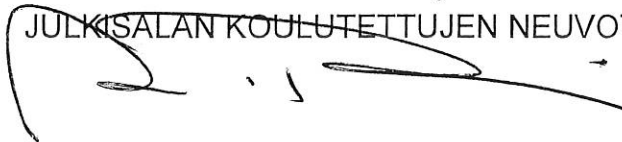
Tätä sopimusta on laadittu viisi (5) samansisältöistä kappaletta, yksi jokaiselle sopimusosapuolelle.

Helsingissä 23. päivänä tammikuuta 2006

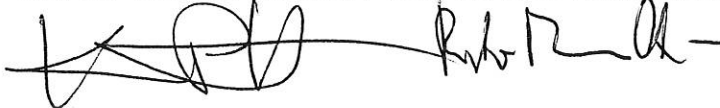
PUOLUSTUSMINISTERIÖ



JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO ry



MAANPUOLUSTUKSEN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN LIITTO MTTL ry



MAANPUOLUSTUKSEN INSINÖÖRIT ry



PUOLUSTUSVOIMIEN DIPLOMI-INSINÖÖRIT ry



LIITE 1

**ERIKOISUPSEERIEN SEKÄ
SIVIILIIEN JOHTO- JA ASiantuntijatehtävien
VAATIVUUDENARVIOINTIJÄRJESTELMÄN (ESJA) KUVAUS**
(PEhenk-os:n asiak 4/2/D/I, 3.1.2006)

1. Vaativuusluokat

Vaativuusluokkia on käyttöönottohetkellä 17.

2. Arviointimenetelmä

Arviointimenetelmässä on otettu huomioon kunkin arvioidun tehtävän vaatimukset seuraavilta osilta:

1. Osaamisen laajuus
2. Osaamisen syvyys
3. Johtaminen
4. Vuorovaikutus
 - a. Vuorovaikutuksen luonne
 - b. Kansainvälinen vuorovaikutus ja kielitaito
5. Pätevyys
 - a. Koulutus
 - b. Käytännön kokemus (ammattitaito)

LIITE 2**PUOLUSTUSVOIMIEN SUORITUSARVIOINTIJÄRJESTELMÄ – PvSar**
(PEhenk-os:n asiak 488/2.8/D/I/12.6.2003)

Suoritusarvioinnissa arvioidaan henkilön henkilökohtaista työsuoritusta (vaati-tehtävässä) arviointijakson aikana 12 alakriteerin avulla. Kriteerien sisältämiä asioita tarkastellaan suhteessa kyseiseen tehtävään.

Alakriteerit on jaettu kuuteen tasoon nollan ja viiden välille (0, 1, 2, 3, 4 ja 5). Alakriteerien sisältö ja tasot 0, 1, 3 ja 5 on kuvattu sanallisesti. Tasot 2 ja 4 suhteutetaan em. sanallisiin tasokuvauksiin. Arvioitavat kriteerit ovat seuraavat:

1. TULOKSELLISUUS

- 1.1 Tulostavoitteiden saavuttaminen
- 1.2 Resurssien tehokas ja taloudellinen käyttö
- 1.3 Tehtävien itsenäinen hoitaminen
- 1.4 Henkilöstön/itsensä ja menetelmien kehittäminen

2. AMMATINHALLINTA

- 2.1 Tietotaidon laajuus ja/tai syvyys
- 2.2 Menetelmien, välineiden ja tekniikoiden hallinta
- 2.3 Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja ajankohtaistaminen nykyisessä tehtävässä
- 2.4 Toimintojen eri osa-alueiden tunteminen

2. TOIMINTA TYÖYHTEISÖSSÄ

- 3.1 Vuorovaikutustaidot ja yhteistyökyky
- 3.2 Palautteeseen suhtautuminen
- 3.3 Ongelmien ja ristiriitatilanteiden hallinta
- 3.4 Töiden järjestelykyky

Suoritusarviointi on osa kehittämiskeskustelua. Suoritusarviointiin kuuluu itsearvio ja esimiesarvio sekä esimiehen ja alaisen yhteinen keskustelu arvioinneista.

Esimies- ja itsearviossa arvioidaan alaisen tehtäväkohtaista työsuoritusta arviointijakson aikana alakriteeri kerrallaan. Alakriteeristä valitaan suoritusta parhaiten kuvaava taso (0-5), joka kirjataan kokonaislukuna (ei puolia pisteitä) alakriteerin kohdalle. Arvioinnissa on käytettävä ohjeistuksen mukaisia tasokuvauksia laaja-alaisesti, eikä mitään suositeltavaa keskiarvoa saa antaa. Tavanomaista hyvää työsuoritusta kuvaa yleensä taso 3.

Kehittämiskeskustelun yhteydessä esimies kirjaa alaisen laatiman itsearvion sekä esimiesarvion.

Esimies ja alainen keskustelevat arviointitulokset alakriteereittäin ja toteavat myönteiset asiat sekä kehittämistarpeet. Mikäli esimies- ja itsearvion pistemäärät poikkeavat yksittäisen alakriteerin osalta toisistaan, niin esimies ja alainen arvioivat alaisen suorituksen ko. kriteerin osalta uudelleen. Alaisen toiminta sidotaan arviointijakson tehtäväkohtaiseen työsuoritukseen. Pisteytys tarkistetaan tasokuvauksista. Esimies kirjaa keskustelua seuraavan arviointituloksen.

Pääkriteerin arvo määräytyy kahden desimaalin tarkkuudella alakriteerien keskiarvosta. Suoritusarvioinnin arviointitulos on pääkriteerien keskiarvo yhden desimaalin tarkkuudella.

LIITE 3

HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN PROSENTTIMÄÄRÄT

Suoritusarvioinnin vahvistettu tulos (Kahden viimeisimmän arvioinnin keskiarvo)	Henkilökohtainen palkanosa (% tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
0-1,9	0
2,0-2,6	7
2,7-3,0	12
3,1-3,4	17
3,5-3,8	22
3,9-4,2	27
4,3-4,6	32
4,7-5,0	37

Allekirjoittamispöytäkirja, joka tehtiin puolustusministeriön sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Maanpuolustuksen teknisten toimihenkilöiden liitto MTTL ry:n, Maanpuolustuksen insinöörit MPI ry:n ja Puolustusvoimien Diplomi-insinöörit ry:n välillä neuvotteluissa, jotka koskivat puolustusvoimien teknisiin toimihenkilöihin ja tutkijoihin sovellettavaa uutta palkkausjärjestelmää.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 §

Palkkausjärjestelmäsopimus

Puolustusvoimien teknisiin toimihenkilöihin ja tutkijoihin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä on sovittu 1.12.2005 voimaantulevalla työehtosopimuksella.

Yleisten työmarkkinoiden periaatteiden mukaisesti kyseinen työehtosopimus on luonteeltaan ns. minimisopimus eli työnantaja voi harkintansa mukaan määrittää henkilölle korkeamman palkkauksen palkkausmäärärahojen asettamissa rajoissa. Puolustusvoimissa selvitetään työnantajan palkkatoimivallan käyttöä johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistamisen ja tulosohjauksen antamat mahdollisuudet huomioon ottaen.

2 §

Eräät selvitykset

Sopimusosapuolet seuraavat palkkausjärjestelmän ja arvioinnin toimivuutta. Sopijaosapuolen pyynnöstä muutoinkin tarkastellaan, miten järjestelmä on saavuttanut sille asetetut tavoitteet. Osapuolet seuraavat puolustusvoimien ansiokehitystä vertaamalla sitä muun valtionhallinnon ja työmarkkinoiden ansiokehitykseen.

3 §

Tehtävämuutoksiin perustuvien palkantarkistusesitysten selvittely työehtosopimusten osalta

Pääesikunta selvittää ao. alueellisen esikunnan esityksen perusteella yksittäisen

työntekijän henkilökohtaisen palkkauksen määräytymistä UPJ:n käyttöön otosta lukien, mikäli toimihenkilön palkkausta ei ole puolustusministeriön sekä teknisten toimihenkilöiden ja tutkijoiden välisen työehtosopimuksen mukaisesti tarkistettu vuoden 2005 aikana.

4 §

Muut allekirjoittamispöytäkirjan määräykset

Muilta osin tämän allekirjoittamispöytäkirjan osapuolten kesken on voimassa soveltuvien osin se, mitä ESJA-arviointijärjestelmän piiriin kuuluvien virkamiesten osalta on sovittu näitä koskevissa allekirjoittamispöytäkirjoissa.

5 §

Pöytäkirjan voimassaolo ja allekirjoitukset

Tämä pöytäkirja on voimassa kuten 1 §:n 1 momentissa tarkoitettu työehtosopimus.

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

Helsingissä 23. päivänä tammikuuta 2006

Puolustusministeriö

Jan Osmo Jämsä

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

[Signature]

Maanpuolustuksen teknisten toimihenkilöiden liitto MTTL ry

[Signature]

Maanpuolustuksen insinöörit MPI ry

Stig Lander

Puolustusvoimien Diplomi-insinöörit ry

[Signature]