

**Hallinnonalakohtainen tarkentava virkaehtosopimus ulkoasiainhallinnon virkamiesten uudesta palkkausjärjestelmästä, joka tehtiin 13.12.2004 ulkoasiainministeriön ja Ulkoasiainhallinnon virkailijajyhdistys UHVY ry:n välillä valtion virkamiesten palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta.**

*(Tämä tekninen kokonaisversio on voimassa 1.4.2019 alkaen sisältäen sopimukseen 31.3.2019 saakka tehdyt muutokset)*

## **1 § Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan ulkoasiainhallinnon virkamiehiin seuraavin poikkeuksin.

Sopimusta ei sovelleta valtion virkaehtosopimuslaissa tarkoitettuihin työnantaja-virkamiehiin, määräaikaisiin lehdistösihteereihin, erityisasiantuntijoihin, ulkoasiainhallinnon sotilasviroissa toimiviin virkamiehiin, rajavalvonta-asiantuntijoihin, lähetettyyn talous- ja kiinteistöhenkilökuntaan, asemamaasta palkattuun henkilökuntaan, työllisyysmäärärahoilla palkattaviin eikä harjoittelijoihin.

Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvissa määräaikaisissa virkasuhteissa sopimusta sovelletaan seuraavasti.

Jos kyseessä on yhdellä määräyksellä yli kuuden kuukauden pituinen virkasuhde, sopimusta sovelletaan virkasuhteen alkamisesta lukien.

Jos virkasuhde on useammalla määräyksellä voimassa yhtäjaksoisesti yli kuusi kuukautta, sopimusta sovelletaan sen määräyksen voimaan tulosta lukien, jolla virkasuhdetta jatketaan niin, että se on yhtäjaksoisesti yli kuuden kuukauden pituinen. Määräaikaisten virkasuhteiden yhtäjaksoisuus ei katkea, jos toisiaan seuraavien virkasuhteiden välinen keskeytys on enintään yksi (1) kuukausi.

Siltä osin kuin edellä mainituissa kohdissa 3 momentissa ei muuta määrätä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n 2 momenttia vastaavasti kokonaisuudessaan vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

## **2 § Tavoitteet**

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on olla kannustava, kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen. Se rakentuu tehtävien vaativuuden ja tehtävistä suoriutumisen sekä palkkauksen vastaavuuteen. Sen tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä ja henkilöstön hakeutumista vaativampiin tehtäviin.

### **3 § Palkan muodostumisen perusteet**

Palkka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta on sovittu 14 §:ssä.

### **4 § Tehtäväkohtainen palkanosa**

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason (2 x 10 tasoa) perusteella. Tehtäväkohtaisen palkanosan suuruus kullakin vaativuustasolla ilmenee liitteenä 1 olevasta palkkataulukosta.

### **5 § Tehtävän vaativuustason määräytyminen**

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. Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Kunkin tehtävän sijoittuminen vaativuustasolle määräytyy seuraavien vaativuuden arvioinnissa käytetyn kolmen osatekijän perusteella:

#### **1. Osaaminen**

- tehtävän edellyttämän tiedon, taidon ja kokemuksen määrä
- tehtävän luonne ja laajuus
- tehtävän edellyttämä vuorovaikutus

#### **2. Päätöksenteko**

- tehtävän ohjaus
- ratkaisujen problematiikka

#### **3. Tehtävän sisältö**

- tehtävän keskeinen sisältö ja suhde työyksikön tulokseen

Tehtävänkuvausta ja tehtävän vaativuutta tarkastellaan pääsääntöisesti virkamiehen ja esimiehen välisissä vuotuisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvion perusteella ehdotuksen tehtävän vaativuudesta.

Jos virkamiehen tehtävä vaihtuu tai sen sisältö muuttuu olennaisesti, käydään tavoite- ja kehityskeskustelut, laaditaan uusi tehtäväkuvaus ja arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen viipymättä, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa tehtävän muuttumisesta.

Aloitteen tehtävän vaativuuden uudelleen arvioimiseksi voi tehdä myös asianomainen virkamies tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja vahvistaa tehtävän vaativuustason esimiehen ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan. Vuotuisten tavoite- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Muissa tapauksissa tehtävän vaativuuden muutoksesta johtuva palkanmuutos toteutetaan siitä lukien kun virkamies on ryhtynyt hoitamaan muuttunutta tehtävää.

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. Käsitteily ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei 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 tarkoitettuun tavoin.

## **6 § Henkilökohtainen palkanosa**

Henkilökohtainen palkanosa perustuu virkamiehen henkilökohtaiseen suoritusastoon (tasot 1-13). Henkilökohtaisen suorituksen arviointikriteerit ovat:

1. Työsuoritus ja tulostavoitteiden toteutuminen
2. Ammattitaito ja pätevyys
3. Työskentelytapa
4. Kehitysmyönteisyys
5. Esimiestehtävien osalta johtamistaidot, esimiestaidot

Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä on 48,00 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä kullakin suoritus-  
tasolla ilmenee liitteenä 2 olevasta taulukosta.

Henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan ja suoritustaso arvioidaan virkamiehen ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi perustuu tehtävän sisältöön ja vaativuuteen sekä tavoite- ja kehityskeskusteluissa virkamiehelle asetettuihin tavoitteisiin. Esimies tekee suorittamansa arvion perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Jos vuotuisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa suoritusarvioinnissa todetaan suoritustason alentuneen, hyväksytään keskusteluissa yhteisesti työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään aikaisintaan kolmen ja viimeistään kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Jos suoritustaso ei ole uuden arvioinnin mukaan palautunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Jos virkamies on ollut osan arviointijaksosta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa ja suoritustasonsa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli viimeksi mainittu aika käsittää enintään puolet vuotuisen arviointijakson ajasta, maksetaan henkilökohtainen palkanosa kuitenkin sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan sekä suoriutumistaan pitemmältä ajalta.

Jos suoritustason laskeminen molemmissa edellisessä 4 momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa on todistetuksi johtunut virkamiehen sairaudesta, hänelle valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella myönnetystä vapaasta, joka liittyy lapsen syntymään tai hoitoon, taikka muusta hyväksyttävästä syystä, työnantaja voi ennen henkilökohtaisen palkanosan alentamista tapauskohtaisen harkinnan perusteella päättää suorittaa kolmannen arvioinnin viimeistään kolmen kuukauden kuluttua toisesta arvioinnista. Mikäli virkamiehen suoritustaso ei vielä ole palautunut, tarkistetaan henkilökohtaista palkanosaa kolmatta arviointia vastaavaksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaisen suoritusarvion tuloksen. Suorituksen arvioinnista johtuva palkan muutos toteutetaan vuosittaisten suoritusarviointien osalta toukokuun alusta lukien ja muissa tapauksissa arviointia seuraavan kuukauden alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan kuitenkin 13 §:ssä vaiheiden 2 - 4 tarkistusten ajankohdista sovittua.

## **7 § Tehtäväkohtaisen palkanosan määräytymisestä väliaikaisesti toista tehtävää hoidettaessa**

Virkamiehen, joka on määrätty väliaikaisesti yli kaksi kuukautta kestäväksi määräajaksi sijaisena tai muuten hoitamaan toista tehtävää, tehtäväkohtainen palkanosa

määräytyy tämän toisen tehtävän vaativuustason mukaan koko siltä ajalta kun hän hoitaa tätä toista tehtävää. Määräajan päätyttyä virkamiehen tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy sen tehtävän perusteella, jota hän hoiti välittömästi ennen kun hän ryhtyi väliaikaisesti hoitamaan tätä toista tehtävää. Enintään kahden kuukauden sijaisuudella tai muulla toisen tehtävän hoitamisella ei ole vaikutusta virkamiehen tehtäväkohtaiseen palkkaan.

### **8 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen tehtävien muuttuessa**

Mikäli virkamiehen tehtävä vaihtuu tai sen sisältö muuttuu olennaisesti, määräytyy hänen henkilökohtainen palkanosansa aikaisemman suoritusarvioinnin mukaan siihen saakka, kunnes hänen työsuorituksensa on arvioitu uudessa tai muuttuneessa tehtävässä. Jos tehtävän vaativuustaso näissä tapauksissa nousee vähintään neljällä tasolla, henkilökohtaisena palkanosana maksetaan kuitenkin enintään suoritustason 6 mukainen osuus tehtäväkohtaisesta palkanosasta edellä mainittuun uuteen suoritusarviointiin saakka.

### **9 § Uuden virkamiehen henkilökohtainen palkanosa**

Tämän sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelta palvelukseen tulevan henkilön tai sellaisen, jonka osalta muusta syystä ei ole käytettävissä tässä sopimuksessa tarkoitettua aiempaa enintään vuoden takaista ulkoasiainhallinnon suoritusarviointia, henkilökohtainen palkanosa määrätään työnantajan harkinnan mukaisesti ottaen huomioon virkamiehen pätevyys, työkokemus ja aikaisempi suoritus.

Suoritusarviointi tehdään kuuden kuukauden kuluessa siirrosta tai uutena palvelukseen tulevan osalta palvelussuhteen alkamisesta. Tämän jälkeen henkilökohtainen suoritus arvioidaan 6 §:ssä sovitulla tavalla.

Kavaku –koulutusohjelmaan valitulle avustajalle maksetaan henkilökohtainen palkanosa suoritustason 4 mukaan avustajan määräaikaisen virkasuhteen ajan. Ulkoasiainsihteerin virkaan nimittämisen jälkeen henkilökohtainen suoritus arvioidaan 6 §:ssä sovitulla tavalla.

### **10 § Virkavapaan vaikutuksesta henkilökohtaisen palkan määräytymiseen**

Palkallisen virkavapaan aikana sekä sen päätyttyä virkamiehen henkilökohtainen palkanosa määritellään viimeksi tehdyn suoritusarvioinnin mukaan.

Enintään vuoden kestäneeltä palkattomalta virkavapaalta palaavalle virkamiehelle maksetaan henkilökohtainen palkanosa viimeksi tehdyn suoritusarvioinnin mukaan.

Yli vuoden kestäneeltä palkattomalta virkavapaalta palaava virkamies rinnastetaan uutena palvelukseen tulevaan ja hänelle suoritettava henkilökohtainen palkanosa määräytyy 9 §:n mukaan.

Virkaehtosopimuksen perusteella sairauden, lapsen syntymän tai hoidon johdosta myönnettyltä virkavapaalta palaavalle virkamiehelle maksetaan henkilökohtainen palkanlisä viimeksi tehdyn suoritusarvioinnin mukaan.

## **11 § Yleisuran virkamiehen siirtämiseen liittyvät järjestelyt**

Yleisvirassa olevalla virkamiehellä, joka on määrättäessä velvollinen siirtymään virassaan edustustosta ministeriöön, on kahden vuoden ajan tällaisesta siirrosta, jos siirto tapahtuu vähemmän vaativaan tehtävään, oikeus vähintään hänen edustustossaan viimeksi hoitamansa tehtävän vaativuuden mukaiseen palkkaan, mikäli siirto johtuu hänestä riippumattomasta syystä.

Jos tällaisessa siirrosta on kysymys edustuston työnantajavirkamiehenä viimeksi työskennelleestä virkamiehestä, hänellä on oikeus 1 momentin mukaisin edellytyksin vähintään hänelle sanotun viran edustustossa maksettuun palkkaan kalliinpalkanlisää vastaavalla määrällä korotettuna, kuitenkin enintään vaativuusluokan 13 B mukaisesti määräytyvään palkkaan, siten kuin työnantaja erikseen määrää.

## **12 § Keskijohdon työaikakorvausraja**

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ovat ne virastotyötä tekevät virkamiehet, joiden tehtävien vaativuustaso on enintään 10 A. Ne virastotyötä tekevät virkamiehet, joiden tehtävien vaativuustaso on korkeampi kuin 10 A ja jotka eivät ole johtavassa asemassa, ovat oikeutettuja sanotun virka- ja työehtosopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuihin korvauksiin.

## **13 § Siirtymäkausi**

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.10.2003. Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muutetaan uuden järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat euromääräisiksi ja silloin lakkaavat A-palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen, lukuun ottamatta luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavia palkkioita.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan heti täysimääräisenä. Muutoin uuden järjestelmän palkat toteutetaan siirtymäkauden kuluessa vaiheittain seuraavasti.

### Vaihe 1:

Virkamiehellä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

- a) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan sekä lisäksi
- b) henkilökohtaisen palkan määrään, joka vastaa 25,7 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välistä erotuksesta tai
- c) jos kokonaiskorotus on korkeintaan 30 euroa, maksetaan koko korotus kerrallaan käyttöönottoajankohdasta lukien

### Vaiheet 2 - 4

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2004 27,3 prosentilla, vuonna 2005 37,5 prosentilla ja vuonna 2006 52,0 prosentilla kullekin silloin maksetun palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

Nämä vaiheiden 2 - 4 tarkistukset toteutetaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.5. lukien.

### Vaihe 5

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1.3.2007 lukien.

Vaiheissa 1 - 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy virkamiehen kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai virkamiehen suoritustaso arvioidaan uudelleen siirtymäkauden aikana vuotuisen tavoite- ja kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettua palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka uudelleenarvioimisen johdosta muuttuu.

Siirtymäkauden aikana uutena palvelukseen tulevalle henkilölle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 9 §:n mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosaiten, että hänen kokonaispalkkansa vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä ulkoasiainhallinnon vastaavissa tehtävissä ja vastaavalla suoritustasolla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Virastokohtaisesti kohdennettavat keskustason virkaehtosopimukseen perustuvat erät, kuten järjestelyvara-, liitto- ja tasa-arvoerät alkaen vuoden 2003 liitto- ja tasa-arvoerästä, käytetään palkkausjärjestelmän tämän pykälän mukaisen asteittaisen

toteuttamisen rahoitukseen sitä mukaa kuin ne keskustason sopimuksen perusteella tulevat toteutettaviksi, yhteensä 2,46 prosentin määrään saakka.

Henkilökohtaisen palkanosan taulukon enimmäismäärän korottamisesta neuvotellaan ja sovitaan asianomaisissa yhteyksissä. Enimmäismäärän korotus rahoitetaan edellä mainitunlaisilla virastokohtaisesti kohdennettavilla sopimuserillä, siltä osin kuin niitä ei ole sidottu asteittaisen toteuttamisen rahoitukseen, siten kuin siitä em. neuvotteluiden yhteydessä sovitaan. Joka tapauksessa enimmäismäärä korottuu 44 prosentiksi viimeistään 1.3.2007 ja 45 prosentiksi viimeistään 1.3.2008. Näiden korottumisten rahoitukseen käytetään kustannusvaikutusta vastaava määrä vuoden 2007 ja tarvittaessa myöhempien vuosien tällaisista eristä, sitä mukaa kuin ne tulevat toteutettaviksi.

Sellaiset virastokohtaiset sopimuserät, joita ei käytetä kahdessa edellisessä momentissa tarkoitettuihin rahoituksiin, kohdennetaan erillisinä järjestelyvaraerinä uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseen ottaen huomioon, mitä siitä keskustalla sovitaan.

## **14 § Takuupalkka**

Sopimuksen piiriin kuuluvalla virkamiehellä, joka on käyttöönottoajankohtana ulkoasiainhallinnon vakinaisessa virkasuhteessa, on oikeus takuupalkkaan seuraavasti.

Takuupalkka vastaa käyttöönottoajankohdan mukaista vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa ottaen huomioon, että

- a) ministeriössä takuupalkkaan luetaan myös vanhan järjestelmän kalliinpaikanlisä sekä sellaiset kieli- ja kielitaitolisät, joita virkamiehelle on maksettu käyttöönottoajankohtana tai viimeksi ennen sitä vakinaisen virkasuhteen jatkuttua keskeytyksettä edellyttäen, että virkamies ei ole järjestelmän käyttöönottohetkellä saavuttanut sellaista palkkaluokkaa, jossa ei kielilisää makseta
- b) ulkomaanedustuksessa takuupalkkaan ei lueta a) kohdassa tarkoitettuja lisiä;
- c) tehtävästä johtuva henkilökohtainen palkanlisä ja atk-lisä sisältyy takuupalkkaan niin kauan kuin virkamies toimii siinä tehtävässä, jossa hänelle on myönnetty tämä lisä, sekä
- d) jos virkamies on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa virkasuhteessa tai määrätty hoitamaan tehtävää, josta on maksettu korkeampi palkka kuin hänen vakituisesta tehtävästään, takuupalkka määräytyy käyttöönottoajankohdan vakinaisen palvelussuhteen tai hänen vakinaisesti hoitamansa tehtävän palkkauksen mukaisesti ottaen huomioon myös a), b) ja c) kohdissa sanottu.



Myös virkamiehellä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohta olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan edellä vakinaisen virkamiehen osalta sanottua.

Käyttöönottoajankohtana työnantajavirkamiehenä olleen takuupalkkaoikeus työnantajatehtävän lakatessa vastaa hänen virkansa käyttöönottoajankohdan mukaista edellä tässä pykälässä sanotulla tavalla määräytyvää palkkausta.

Jos virkamies olisi 1.10.2003 - 1.3.2004 välisenä aikana tullut oikeutetuksi uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä ikälisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta lukien.

Takuupalkkaoikeus säilyy koko sen ajan, jonka virkamies on käyttöönottoajankohdasta keskeytyksettä ulkoasiainhallinnon vakinaisessa palvelussuhteessa.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuustaso ja henkilökohtainen suoritustaso arvioidaan siten kuin 5 ja 6 §:ssä on sanottu. Jos virkamies itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alhaisempi kuin mikä hänellä oli käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä. Edellisessä virkkeessä todettua ei kuitenkaan sovelleta, mikäli siinä tarkoitettu siirtyminen perustuu ulkoasiainhallinnossa noudatettavaan virkamiehen siirtämiseen liittyvään järjestelyyn tai muihin toiminnan edellyttämiin syihin.

## **15 § Palkkaustietojen antaminen**

Virkamiehellä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla ja pääluottamusmiehellä on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot virkamiesten kokonaispalkkauksesta ja sen kehittymisestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, ura-alueittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa virkamiesten tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuina edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kertaluontoisesti ja luottamuksellisesti oikeus saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla yksilötiedot tehtävien vaativuustasoista 1.3.2011 tilanteen perusteella.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

## **16 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Mikäli tehtävien vaativuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaista seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 5 § 7 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyvät erimielisyydet tulee pyrkiä ratkaisemaan virkamiehen ja hänen lähimmän esimiehensä tai tarvittaessa esimie-

hen esimiehen sekä asianomaisen virkamiehen kesken. Virkamiehen pyynnöstä luottamusmies voi osallistua asian käsittelyyn.

Molemmissa tapauksissa arvioinnin tuloksen vahvistaa työnantaja.

Mikäli asia jää erimieliseksi, se voidaan samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä sen mukaan kuin siitä on erikseen sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa.

### **17 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen**

Osapuolet seuraavat palkkausjärjestelmän käyttöönoton toteutumista sekä järjestelmän ja arviointien toimivuutta. Osapuolten kesken tarkastellaan vuosittain sitä, kuinka järjestelmä on saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja tarvittaessa neuvotellaan järjestelmän tarkistamisesta.

Tätä varten sopimuslalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 16 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

### **18 § Työrauhavelvoite**

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

Lisäksi virkaehtosopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, että virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea eikä avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

### **19 § Voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2019 alkaen 31.3.2020 saakka.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.3.2020 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jonkin sopijapuolen taholta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

**20 § Valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen irtisanomisen vaikutus**

Sopimuskaudelle 2018 - 2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

**21 § Allekirjoitukset**

Pöytäkirjalla pp.kk.vvvv on vahvistettu, että tämä tekninen kokonaisversio sisältää tähän sopimukseen 31.3.2019 saakka tehdyt muutokset.

Helsingissä pp päivänä kkkkkkuuta 2019

Ulkoministeriön puolesta

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö  
JUKO ry:n puolesta

Pirjo Tulokas

Tomi Särkioja

Juha Parikka

**Ulkoasiainhallinnon palkkausjärjestelmä 1.4.2019 lukien****Tehtäväkohtainen palkanosa**

<b>Vaativuusluokka</b>	<b>Palkkataulukko</b>
04A	1 766,07
04B	1 825,92
05A	1 890,07
05B	1 987,23
06A	2 091,63
06B	2 197,26
07A	2 325,68
07B	2 469,17
08A	2 626,48
08B	2 800,98
09A	2 988,49
09B	3 188,59
10A	3 404,03
10B	3 636,08
11A	3 887,01
11B	4 157,12
12A	4 440,02
12B	4 775,64
13A	5 127,35
13B	5 513,25

**Ulkoasiainhallinnon palkkausjärjestelmä****Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä 1.9.2010 lukien**

<b>Painotettu keskiarvo</b>	<b>Suoritustaso</b>	<b>Henkilökohtainen palkanosa</b>
1,00 - 1,39	1	0,00 %
1,40 - 1,89	2	8,00 %
1,90 - 2,39	3	14,00 %
2,40 - 2,64	4	20,20 %
2,65 - 2,89	5	22,70 %
2,90 - 3,14	6	25,30 %
3,15 - 3,39	7	28,00 %
3,40 - 3,64	8	30,80 %
3,65 - 3,89	9	33,70 %
3,90 - 4,14	10	36,70 %
4,15 - 4,39	11	39,80 %
4,40 - 4,69	12	43,80 %
4,70 - 5,00	13	48,00 %