

LIITE 2: 1.9.2005 tehdyn palkkausjärjestelmän käyttöönottoa koskevien virka- ja työehtosopimusten uudistaminen

281851

Tarkentava virkaehtosopimus Verohallinnossa noudatettavasta palkkausjärjestelmästä

Verohallitus sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Palkansaajajärjestö Pardia ry. sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. ovat tehneet 26 päivänä syyskuuta 2011 tarkentavan virkaehtosopimuksen Verohallinnon palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty Valtion työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen välillä 28.3.2010 allekirjoitetun valtion virka- ja työehtosopimuksen 3 §:n sekä keskustason 28.2.2011 sopimuksen mukaisesti.

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Verohallintoon vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

Palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kestoaika otetaan niiden välisen enintään 31 päivän keskeytyksen estämättä huomioon laskettaessa sopimuksen soveltamisalaan kuulumista.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelijan tehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 11A §:n mukaisesta siirtymälisästä ja 11B §:n mukaisesta siirtolisästä. Takuupalkasta on sovittu 13 §:ssä.

Edellisten lisäksi maksetaan kieli- ja kielitaitolisää sekä oikaisulautakunnan esittelijälle kokouspalkkiota (liite 3).

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa (YK: 02031, PT: 2034)

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuuden mukaan.

Tehtävän vaativuuden arviointitekijät ovat:

1) tehtävän edellyttämä tieto- ja vuorovaikutusympäristö:

- tehtävän edellyttämän tiedon, taidon ja kokemuksen määrä,
- tehtävän vuorovaikutusympäristön haastavuus

2) tehtävän ohjaus ja päätöksentekoympäristö:

- työssä saatu ohjaus ja palaute,
- päätöksenteon luonne / ratkaisujen vaikeusaste

3) vastuu ja rooli päätöksenteossa:

- tehtävän vaikutus ja suhde tulokseen.

Vaativuustasot ja tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kullakin vaativuustasolla ilmenevät liitteestä 1.

5 § Tehtävän vaativuuden arviointi (26.9.2011)

Verohallinnon tehtävien vaativuus määritellään sovittujen vaativuustasokuvausten avulla. Vaativuustasojen vaativuus vahvistetaan Palkkavaaka-järjestelmän arviointikriteerien mukaisesti. Henkilökohtaista tehtäväkuvausta verrataan eri vaativuustasokuvauksiin ja yksittäisen tehtävän vaativuus määräytyy lähinnä vastaavan vaativuustasokuvauksen mukaiseksi.

Tehtävien vaativuutta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa palkka- ja kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen tehtävän vaativuustasosta. Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävien todetaan muuttuneen olennaisesti. Aloitteen vaativuustason muuttamisesta voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Mikäli tehtävien vaativuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaisemaan seuraavasti. Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja

määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

5a § Palkkauksen turvaaminen muutostilanteessa (26.9.2011)

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.

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. Käsitteleminen 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 tarkoitettu tavoin.

Keskustason sopimuksen 28.2.2011 12 §:n 3 momentin mukaan henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei 2 momentissa tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

6 § Henkilökohtainen palkanosa (YK: 02627, PT: 2627 (%), PT: 2629 (e))

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat

- aikaansaavuus ja työn laatu
- vuorovaikutustaidot
- laaja-alaisuus tai erityisosaaminen
- aktiivisuus ja kehittämisote

Henkilökohtainen palkanosa on enintään 48 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasot ja henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärät ovat liitteessä 2.

7 § Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Verohallinnossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Arviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävissään. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arviointiksi ja suoritustasoksi. Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti.

Aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja vahvistaa yksikön henkilöstön suoritusten arvioinnit, suoritustasot ja niitä vastaavat henkilökohtaiset palkanosat.

Henkilön tehtävien muuttuessa vaativuustasoltaan vaativammiksi maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euromääränä kuin se oli aikaisemmissa tehtävissä, kunnes suoritustaso muuttuneissa tehtävissä on arvioitu. Uusi suoritusarviointi tehdään viimeistään kuuden kuukauden kuluttua vaativuustason muutoksesta.

8 § Menettely suoritustason laskiessa

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, esimies ja työntekijä sopivat samalla toimenpiteistä, joilla tuetaan työsuorituksen parantamista. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 1 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 2 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

9 § Uuden henkilön palkkaus (26.9.2011)

Verohallinnon palvelukseen tulevan uuden henkilön tehtävän vaativuustaso vahvistetaan palvelussuhteen alkaessa.

Uudelle henkilölle maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Varsinainen suorituksen arviointi tehdään henkilön kanssa palkka- ja kehityskeskustelussa viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta.

10 § Tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan tarkistusten maksuajankohta (26.9.2011)

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta lukien. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan todettua tehtävän muutosta seuraavan kuukauden alusta.

11 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 11. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

11A § Siirtymälisä (YK: 02440, PT: 2440)

Henkilölle, joka oli käyttöönottoajankohtana Verohallinnon palveluksessa ja joka oli siihen saakka saanut ja olisi välittömästi sen jälkeen saanut kylmän alueen lisää, maksetaan erillistä euromääräistä siirtymälisää. Lisä on 50 prosenttia kylmän alueen lisästä, jota hänelle oli käyttöönottoajankohtaan asti maksettu.

Henkilölle, joka oli saanut valtion yleisen virkaehtosopimuksen liitteen 3 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkanlisää, maksetaan siirtymälisää vastaavasti kuin edellä 1 momentissa on sanottu.

Lisän euromäärä lasketaan ja vahvistetaan kullekin käyttöönottoajankohdan mukaisena. Lisä lakkaa tai alenee, jos henkilö siirtyy palvelemaan paikkakunnalle, jossa ei olisi ollut oikeutta kylmän alueen lisään, taikka jossa on oikeus alempaan kylmän alueen lisään. Edellä 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lisä lakkaa, jos henkilökohtaisen palkanlisän maksaminen siitä käyttöönottoajankohtana voimassa olleiden määräysten mukaan olisi lakannut. Lisä lakkaa, kun henkilön palvelussuhde Verohallinnossa lakkaa.

11B § Siirtolisä (YK: 02447, PT: 2447)

Siirtolisää sovelletaan tämän sopimuksen voimaantulohetkellä 1.9.2005 Verohallinnon palveluksessa Espoon, Helsingin ja Vantaan toimipaikoilla olevaan henkilöstöön, jolla on ikälisään oikeuttavaa palvelusta vähintään 18 vuotta. Siirtolisä määräytyy tehtävän vaativuustason mukaisesta palkkauksesta siten, että sen suuruus on 6 prosenttia. Lisä lakkaa, mikäli henkilö siirtyy palvelemaan muulle paikkakunnalle. Lisä lakkaa, kun henkilön palvelussuhde lakkaa.

12 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä syyskuuta 2005.

13 § Takuupalkka (YK: 02641, PT: 2645)

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana Verohallinnon vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä Verohallinnon vakinaisessa palvelussuhteessa.

Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa säännönmukaisine lisineen käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Mikäli henkilö olisi käyttöönottoajankohdan jälkeen 12 kuukauden kuluessa tullut oikeutetuksi uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä oikeuden täyttymiskuukaudesta alkaen.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan Verohallinnossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 5 ja 7 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

Edellä 1 ja 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 31 päivän keskeytys palvelussuhteessa ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

14 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä 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 sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot Verohallinnon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasolle ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja –tasoinen heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut

siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuista edellytyksistä oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasosta, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

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

15 § Erimielisyyksien ratkaiseminen (26.9.2011)

Mikäli tehtävien vaatavuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, eikä se ole ratkennut edellä 5 §:n 3 momentissa kuvatulla tavalla, se käsitellään samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

Työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

16 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja seuranta (26.9.2011)

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista, vaatavuustasokuvauksia ja muuta toimivuutta. Osapuolet tarkastelevat yhteisesti vuosittain järjestelmän tarkoituksen toteutumista ja Verohallinnon palkkauksen kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Edellä 1 momentissa kuvattua tehtävää varten Verohallinnossa on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä, jonka Verohallinto asettaa. Ryhmässä on kymmenen jäsentä, joista viisi on työnantajan ja viisi henkilöstöjärjestöjen edustajia. Ryhmän jäsenille ja puheenjohtajalle nimetään varamiehet. Puheenjohtajana toimii työnantajan edustaja. Ryhmä käsittelee uusien tehtävien vaatavuusarviointit 5 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

17 § Työrauhavelvoite

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.

18 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2010 – 29.2.2012.

Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimuspuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Sopimuskaudelle 2010 - 2012 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

Helsingissä 26.9.2011

Verohallinto

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry