



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Dnro 1989/01.03.00.00/2013

Tarkentava virkaehtosopimus Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran sekä Julkisan koulutettujen neuvottelijärjestö JUKO ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen tarkoitus

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 asiantuntijuutta ja esimiestyötä ja parantaa johtamista.

Tämä sopimus korvaa 14.3.2012 allekirjoitetun virkaehtosopimuksen Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran palkkausjärjestelmästä

Tässä sopimuksessa on huomioitu valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskauden 2012 – 2014 sopimusmääräykset.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston (Valvira) toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin jäljempänä kerrotuin poikkeuksin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen nimitettyihin virkamiehiin, joiden virkasuhde yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestää yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Palvelussuhdetta ei katsota keskeytyneeksi, mikäli keskeytyminen on kestänyt enintään 31 päivää.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta Valvirassa käytönotetun palkkausjärjestelmän mukaisesti. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat

- 1a Tehtävän edellyttämä koulutus
- 1b Tehtävän edellyttämä asiantuntemus ja osaaminen
- 2 Vastuu, päätöksenteko, ongelmanratkaisu
- 3 Vuorovaikutus
- 4 Esimiesvastuu.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat

- 1.1. Ammattitaito
- 1.2. Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen
- 1.3. Oman työn kehittäminen
- 2.1. Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen ja tehokkuus
- 2.2. Työn laatu ja huolellisuus
- 2.3. Itsenäisyys, vastuunotto, päätöksentekokyky ja luotettavuus
- 3.1. Työyhteisötaidot
- 3.2. Asiakaspalvelu ja sidosryhmäyhteistyö

Arvioinnit perustuvat noudatettavaan vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan virkamiehen ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos virkamiehen tehtävät muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös virkamies itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu virkamiehen tehtäviä kuvaavaan tehtävänkuvaukseen.

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.

Vaativuustasoille 12 ja 13 sisältyy välitasot 12A ja 13A, joille virkamies voidaan toistaiseksi tai määräaikaista sijoittaa, milloin hänen tehtävissään tapahtuu sellainen merkittävä työn sisällön laajentuminen tai hoidettavien työtehtävien määrän kasvu, jota ei ole arvioitava tehtävien vaativuuden arviointitekijöiden kautta. Välitasolla maksetaan tehtäväkohtaisena palkkana palkkaa, joka on varsinaisen vaativuustason ja seuraavan ylemmän vaativuustason välisten tehtäväkohtaisten palkkojen erotuksesta 50%:lla korotettu.

Sopimusallalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin. Ryhmä käsittelee muuttuneiden ja uusien tehtävien vaativuusarviointit 9 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tilanteiden lisäksi vain niissä tapauksissa, joissa Valvirassa ei jo ole vahvistettua vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan esimiehen ja tämän sopimuksen edellyttämät arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaatavuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaatavuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointi- ja kehittämissyhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittely ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaatavuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaatavuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitetuin tavoin.

Milloin henkilö on toistaiseksi sijoitettu välitasolle, sen perusteella maksettavaa tehtäväkohtaisen palkanosan korotusta turvataan välitason lakatessa samoin edellytyksin ja ehdoin kuin tehtäväkohtaista palkanosaa turvataan vaatavuuden alentuessa keskustason sopimuksen 14 §:n mukaisesti.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Virkamiehen tullessa uutena Valviran palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Tehtävien vaatavuustason tai välitason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi sama euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liitetyen määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään ennallaan.

Edellä 1-3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta, vaatavuustason tai välitason muuttumisesta taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarviinnista.

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

Jos virkamies on ollut huomattavan osan 3 ja 4 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 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 edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 11. Sano-

tun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Palkkatason turvaaminen

Valviran palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön 1.3.2010 lukien. Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa virkamieheen, joka palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on toistaiseksi Sosiaali- ja terveystalouden lupa- ja valvontaviraston virkaan nimitettyinä.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että virkamiehen euromääräinen kuukausipalkka käyttöönottoajankohtana (vanha palkka) on suurempi kuin tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes virkamiehen tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan. Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

Virkamiehellä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan virkamiehen vaatavuus- ja suoritustason muutosten johdosta samassa suhteessa kuin virkamiehen tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Virkamiehen vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 31.8.2011 saakka.

Lisäksi virkamiehellä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen taikka määräajaisesti korkeamman vaatavuustason tai välitason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1-3 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 1-3 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen viran, johon virkamies on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, palkkatason mukaiseksi.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi 31.12.2008 Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskuksen ja Terveystalouden oikeusturvakeskuksen palveluksessa olleilla virkamiehillä, jotka silloin siirtyivät Valviraan ja sen jälkeen ovat keskeytyksettä olleet sen palveluksessa, on oikeus em. virastojen aikaisempien palkkausjärjestelmien mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisten virastojen palkkausjärjestelmää koskevissa virkaehtosopimuksissa.

8 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

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

Valviran sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä toimialallaan, on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus-, väli- ja suoritustasolle ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuus- ja välitasomuutoksistaan sekä tilastotiedot virkamiesten kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuus- ja välitasoittain, henkilöstöryhmittäin, ammattijärjestöittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Tilastotiedot tulee toimittaa kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastovuoden päättymisen jälkeen.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja –tasoista, välitasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustaso- ja välitasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että virkamies on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuin edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuus- ja välitasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä vaativuustasojen perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

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

9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen suorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia sekä välitasolle sijoittamista koskeva asia käsitellään virkamiehen tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta Valviran arviointi- ja kehittämisryhmässä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään virkamiehen tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

10 § Seuranta ja kehittäminen

Valvirassa on työnantajan ja palkansaajaosapuolen yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä, joka seuraa ja varmistaa palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta.

Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

11 § 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.

12 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2013 ja on voimassa 31.3.2014 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi Valviran tarkentavat virkaehtosopimukset.

Helsingissä 6. toukokuuta.2013

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN LUPA- JA VALVONTAVIRASTO

Ylijohtaja


Marja-Liisa Partanen

Henkilöstöpäällikkö


Jussi-Pekka Moisio

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO R.Y.


Elina Uusitalo

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA R.Y.


Minna Kymäläinen

LIITTEET

1. Tehtäväkohtainen palkanosa
2. Henkilökohtainen palkanosa

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

Pisteet	Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (euroa kuukaudessa)
4	1	1707,95
5	2	1863,65
6	3	1966,65
7	4	2128,89
8	5	2210,42
9	6	2299,85
10	7	2369,91
11	8	2597,63
12	9	2757,38
13	10	2990,55
14	11	3140,36
15	12	3384,94
16	13	3577,66
17	14	3764,42
18	15	3953,78
19	16	4195,06
20	17	4339,72
21	18	4668,62

Taulukon lisäksi seuraavat välitasot:

- 12A: 3481,30 €
- 13A: 3671,04 €

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan asteikolla 1,0 – 5,0. Arviointi tehdään 0,5 pisteen välein. Arviointikriteereitä on painotettu siten, että kriteerien 1.1 – 2.3 pistemäärä vaikuttaa kokonaispisteisiin 2-kertaisena ja kriteerien 3.1 – 3.2 1,5-kertaisena. Henkilökohtainen suoriutuminen ilmoitetaan keskiarvona asteikolla 1,0 – 5,0.

Suorituspisteiden keskiarvo	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa (prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
1,0 – 1,1	1	0,00
1,2 – 1,3	2	2,50
1,4 – 1,5	3	5,00
1,6 – 1,7	4	7,50
1,8 – 1,9	5	10,00
2,0 – 2,1	6	12,50
2,2 – 2,3	7	15,00
2,4 – 2,5	8	17,50
2,6 – 2,7	9	20,00
2,8 – 2,9	10	22,50
3,0 – 3,1	11	25,00
3,2 – 3,3	12	27,50
3,4 – 3,5	13	30,00
3,6 – 3,7	14	32,50
3,8 – 3,9	15	35,00
4,0 – 4,1	16	37,50
4,2 – 4,3	17	40,00
4,4 – 4,5	18	42,50
4,6 – 4,7	19	45,00
4,8 – 4,9	20	47,50
5,0	21	50,00