



Valvira

Sosiaali- ja terveystalun
lupa- ja valvontavirasto

Dnro 1592/01.03.00.00/2012

Tarkentava virkaehtosopimus Sosiaali- ja terveystalun lupa- ja valvontavirasto Valviran sekä Julkistalun koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä Sosiaali- ja terveystalun lupa- ja valvontaviraston palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen tarkoitus

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyteen 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 15.10.2010 allekirjoitetun virkaehtosopimuksen Sosiaali- ja terveystalun lupa- ja valvontavirasto Valviran palkkausjärjestelmästä, sekä mitä 15.6.2011 allekirjoitetun tarkentavan virkaehtosopimuksen 4 §:ssä on todettu edellä mainitun palkkausjärjestelmänsopimuksen muuttamisesta.

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

2 § Soveltamisala

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

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määrääjäksi 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 noudatettaviin 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 tehtäväkuvaukseen.

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.

Sopimusallalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Ryhmä käsittelee muuttuneiden ja uusien tehtävien vaativuusarvioinnit 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 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 arviointi- ja kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittele 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 tarkoitettu tavoin.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

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

Tehtävien vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euro-määränä kuin se oli vanhassa tehtävässä.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen 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 tai vaativuustason nousemisesta taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista.

Jos virkamies 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 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 vaativuustasolle 11. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, 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 terveysalan lupa- ja valvontaviraston virkaan nimitettynä.

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 vaativuus- 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 määräaikaisesti korkeamman vaativuustason 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 Terveysturvakeskuksen 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 virka- ehtosopimuksissa.

8 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

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.

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 vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot virkamiesten kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinnain, henkilöstöryhmittäin, ammattijärjestöittäin, koulutustasoinnain 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 ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että virkamies=henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa 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.

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 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 uusiin, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaatavuusarviointia 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 1.3.2012 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 ¹⁴ .maaliskuuta.2012

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

Tarkentavan virkaehtosopimuksen dnro 1592/01.03.00.00/2012

LIITE 1

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

Pisteet	Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (euroa kuukaudessa)
4	1	1684,37
5	2	1837,92
6	3	1939,50
7	4	2099,50
8	5	2179,90
9	6	2268,10
10	7	2337,19
11	8	2561,77
12	9	2699,59
13	10	2896,09
14	11	3097,00
15	12	3316,02
16	13	3504,60
17	14	3688,78
18	15	3841,63
19	16	4137,14
20	17	4279,80
21	18	4604,16

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