



Valvira

Sosiaali- ja terveysalan
lupa- ja valvontavirasto

Dnro V/8583/2019

Tarkentava virkaehtosopimus Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Ammattiliitto Pron välillä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston palkkausjärjestelmästä.

TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS VALVIRAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökoh-
taiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakil-
pailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin
tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehit-
tää asiantuntijuutta ja esimiestyötä ja parantaa johtamista.

Tämä sopimus korvaa 2.7.2018 allekirjoitetun tarkentavan virkaehtosopimuksen Sosiaali- ja ter-
veysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran palkkausjärjestelmästä (Dnro V/17713/2018), koska
tässä sopimuksessa huomioitu virastoerän 0,75 % kohdentaminen 1.4.2019 lukien Sosiaali- ja ter-
veysalan lupa- ja valvontavirastossa. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran ja
Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Ammattiliitto PRO ovat 29. päivänä huhti-
kuuta 2019 saaneet neuvottelutuloksen valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskauden 2018–
2020 mukaisesti toteutettavan 0,75% virastoerän kohdentamisesta 1.4.2019 lukien.

2 § Soveltamisala

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

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virka-
suhteeseen nimitettyihin virkamiehiin, joiden virkasuhde yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyk-
settä liittyvissä osissa kestää yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta so-
velletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Palvelussuhdetta ei katsota keskeyty-
neeksi, mikäli keskeytyminen on kestänyt enintään 31 päivää.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai palkkatuella pal-
kattavaan henkilöstöön.

3 § Virastoerän kohdentaminen 1.4.2019 lukien

Virastoerä 0,75% kohdennetaan kolmentoista ylitarkastajan vakituisen tehtävän siirtämiseen vaati-
vuustasosta 12 vaatavuustasoon 13 ja seitsemän ryhmäpäällikön tehtävän siirtämiseen vaativuus-
tasosta 17 vaatavuustasoon 18.

Virastoerän kohdentamista kuvaava taulukko vaatavuustasoittain on tämän pöytäkirjan liitteenä 2.

Virastoerän kohdentamisessa on painotettu palkkakilpailukykyä keskeisten asiantuntijahenkilöstön osalta. Lisäksi virastoerän kohdentamisella on reagoitu havaittuihin vaativuusluokkien epäjohtonmukaisuuksiin tehtävittäin. Kohdentamisella pyritään varmistamaan viraston eri vaativuusluokkiin sijoitettujen tehtävien laadukas, tehokas ja tuloksellinen toteuttaminen.

4 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta Valvirassa käytössä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 3 ja 4 olevien taulukoiden mukaisesti. Palkkataulukossa liite 3 on huomioitu 1.4.2019 lukien voimaantullut yleiskorotus.

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.

5 § 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.

Vaativuustasoille 12 ja 13 sisältyy välitasot 12A ja 13A, joille virkamies voidaan toistaiseksi tai määräajaksi 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 arviointit 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. 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 tarkoitettuun tavoin.

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

6 § 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 vaativuustason tai välitason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euromääränä 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, vaativuustason tai välitason muuttumisesta taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarviointista.

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 suoritusasteen 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 viivytystä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritusaste ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritusaste alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

7 § 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 mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä yleisemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

8 § Palkkatason turvaaminen

Valviran palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön 1.3.2010 lukien. Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönoton johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa virkamieheen, joka palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksittä 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 suoritusasteen 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 rajoitettuna ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen taikka määräajaisesti korkeamman vaativuustason 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 Terveystieteiden tutkimuskeskuksen palveluksessa olleilla virkamiehillä, jotka silloin siirtyivät Valviraan ja sen jälkeen ovat keskeytykseltä 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.

9 § 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-, väli- ja suoritustasolle ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuus- ja välitasomuutoksistaan sekä tilastotiedot virkamiesten kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuus- 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 tarkoitettuina 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.

10 § 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.

11 § 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.

12 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, 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.

13 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2019 ja on voimassa 31.3.2020 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. kesäkuuta 2019

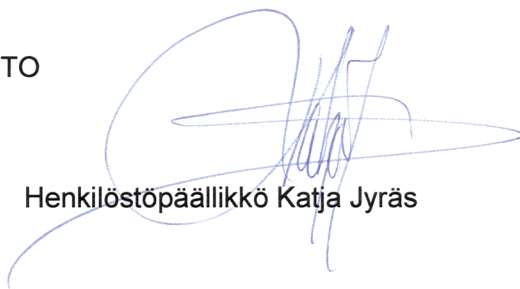
SOSIAALI- JA TERVEYSALAN LUPA- JA VALVONTAVIRASTO

Ylijohtaja



Markus Henriksson

Henkilöstöpäällikkö Katja Jyräs



JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO R.Y.



Maria Färkkilä

AMMATTILIITTO PRO



Anna-Maija Liedepohja

- LIITTEET
1. Laskentataulukko virastoerän suuruudesta 1.4.2019
 2. Vaativuustasojen korotukset 1.4.2019 virastoerä kohdentaen
 3. Tehtävien vaativuustasoon perustuva tehtäväkohtainen palkanosa
 4. Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen palkanosa

Valviran palkkausjärjestelmää koskeva virkaehtosopimus Dnro V/8583/2019

LIITE 1

Laskentataulukko virastoerän suuruudesta 1.4.2019 (palkkasummana käytetty tammikuun 2019 tietoa)

	Vaativuus- taso	Palvelus- suhteet, lkm	Teht.koht, €	Keskim. Heko %	Keskim. Heko €	Yht, €	Palkka- summa
1	0		1 765,34	0,0 %	0,00	0,00	0,00
2	0		1 923,23	0,0 %	0,00	0,00	0,00
3	3		2 057,68	20,0 %	411,54	2 469,21	7 407,63
4	9		2 192,19	25,3 %	554,62	2 746,82	24 721,37
5	4		2 304,86	25,6 %	590,05	2 894,91	11 579,64
6	8		2 395,55	19,1 %	457,55	2 853,11	22 824,84
7	9		2 466,59	22,8 %	562,38	3 028,98	27 260,79
8	6		2 667,51	23,3 %	621,53	3 289,04	19 734,26
9	8		2 860,51	24,1 %	689,38	3 549,89	28 399,13
10	2		3 065,94	32,5 %	996,43	4 062,37	8 124,75
11	4		3 250,51	31,7 %	1 030,41	4 280,92	17 123,69
12	29		3 499,60	23,6 %	825,90	4 325,50	125 439,54
12A	0		3 565,73	0,0 %	0,00	3 565,73	0,00
13	53		3 695,86	23,2 %	857,44	4 553,30	241 325,05
13A	1		3 758,96	27,5 %	1 033,71	4 792,67	4 792,67
14	28		3 854,06	26,7 %	1 029,03	4 883,09	136 726,55
15	3		4 046,90	30,0 %	1 214,07	5 260,97	15 782,92
16	0		4 292,62	0,0 %	0,00	4 292,62	0,00
17	9		4 471,94	33,3 %	1 489,16	5 961,09	53 649,84
18	8		4 774,89	32,2 %	1 537,51	6 312,40	50 499,22
€	3				0,00	1 733,00	5 199,00
YHT	187,00		59 221,90		13 900,73		800 590,88
					Virastoerä	0,75 %	6 004,43

Valviran palkkausjärjestelmää koskeva virkaehtosopimus Dnro V/8583/2019

LIITE 2

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira

Allekirjoituspöytäkirjan liite 2

Dnro V/8583/2019

VAATIVUUSTASOJEN KOROTUKSET 1.4.2019 VIRASTOERÄ KOHDENTAEN

	Nykytila	Vaikutukset 1.4.2019						Vaikutukset 1.10.2019					
		Esitykset	Korotus €	Nainen kpl	Nainen €	Mies kpl	Mies €	Korotus €	Nainen kpl	Nainen €	Mies kpl	Mies €	
Ryhmäpäällikköt	VT 17 ja VT 18	VT 18	2 141,65 €	5	1 529,75 €	2	611,90 €	718,99 €	5	535,42 €	2	183,57 €	
Hero/Luvat ylitarkastajat	VT 12	VT 13	1 177,56 €	3	588,78 €	3	588,78 €	299,30 €	3	152,10 €	3	147,20 €	
Toto/Ato ylitarkastajat	VT 12	VT 13	1 373,82 €	7	1 373,82 €	0	0,00 €	363,07 €	7	363,07 €	0	0,00 €	
Yhteensä			eurot 1.4.2019		4 693,03 €			eurot 1.10.2019		1 381,36 €			
			naiset kpl		15			naiset kpl		15			
			miehet kpl		5			miehet kpl		5			
			hlöt yhteensä		20			hlöt yhteensä		20			
			% viraston henkilöstöstä		11,76 %			% viraston henkilöstöstä		11,76 %			
			naiset €		3 492,35 €	74,42 %		naiset €		1 050,59 €	76,05 %		
			miehet €		1 200,68 €	25,58 %		miehet €		330,77 €	23,95 %		
Jaettava summa					6 004,43 €								
Jaettu summa					6 074,39 €								
Jäljelle jäävä summa					- 69,96 €								

Valviran palkkausjärjestelmää koskeva virkaehtosopimus Dnro V/8583/2019

LIITE 3

TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASOON PERUSTUVA TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA**Palkkataulukko 1.4.2019 lukien (sisältää yleiskorotuksen 1,10% tai 30 €)**

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (euroa kuukaudessa) 1.4.2019 lukien
1	1789,34
2	1947,23
3	2080,68
4	2216,30
5	2329,20
6	2420,93
7	2492,71
8	2696,85
9	2889,95
10	3099,67
11	3283,23
12	3535,06
12A	3604,95
13	3733,48
13A	3800,31
14	3896,45
15	4091,42
16	4339,84
17	4518,10
18	4827,41

Valviran palkkausjärjestelmää koskeva virkaehtosopimus Dnro V/8583/2019

LIITE 4

HENKILÖKOHTAISEEN TYÖSUORITUKSEEN PERUSTUVA 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