

TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN UDESTA PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

Sosiaali- ja terveysministeriö sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Palkansaajajärjestö PARDIA ry ja Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry ovat tehneet 26 päivänä lokakuuta 2004 tarkentavan virkaehtosopimuksen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta sosiaali- ja terveysministeriössä.

1 § Sopimuksen peruste ja tavoite

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 30.11.2002 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti.

Uuden palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa sosiaali- ja terveysministeriön palkkakilpailukykyä työnantajana, tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä entistä parempiin työsuorituksiin sekä parantaa esimiestyötä ja johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan sosiaali- ja terveysministeriön vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissä palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaissä palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina (*muutettu 1.3.2012*).

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, tasa-arvovaltuutettuun, lapsiasiavaltuutettuun eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön (*muutettu 1.6.2005*).

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta on sovittu 8 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa ja tehtävän vaativuuden arviointi

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuusluokan perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat

- tehtävän edellyttämä koulutus
- harkinnan, ongelmanratkaisun ja päätöksenteon vaikeus
- vuorovaikutustilanteiden ja vaikuttamisen vaikeus
- esimies- ja työjohtovastuun laajuus

Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

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 vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja sosiaali- ja terveysministeriössä noudatettavaan arviointijärjestelmään. *(muutettu 1.3.2011)*

Tehtävien vaativuutta ja vaativuusluokkaa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -luokat sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointiryhmän ehdotukset saatuaan. Arviointiryhmän kokoonpanosta sovitaan tämän virkaehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuusluokkien muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun 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 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 tarkoitetuin tavoin. *(muutettu 1.3.2011)*

5 § Henkilökohtainen palkanosa ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritusluokan perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat

- ammatinhallinta, osaaminen, pätevyys
- aikaansaavuus, tehokkuus
- vastuunotto, sitoutuminen, luotettavuus
- yhteistyötaito ja aktiivisuus työyhteisön ja työilmapiirin kehittämisessä.

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu sosiaali- ja terveysministeriössä noudattettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritusluokkaa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritusluokaksi.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja -luokat sekä henkilökohtaiset palkanosat.

Henkilön tullessa uutena sosiaali- ja terveysministeriön palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Samoin menetellään kun henkilö palaa yli vuoden pituiselta virkavapaalta.

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 vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. 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 seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 8 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä 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.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 7 §:ssä vaiheiden 2 – 4 tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

6 § Työaikakorvausraja

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin ovat oikeutettuja ne virkamiehet, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuusluokkaan 7. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylempään vaativuusluokkaan, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä syyskuuta 2004. 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 palkkauserusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen.

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

Vaihe 1 (käyttöönotto 1.9.2004 lukien):

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

- a) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan; sekä lisäksi
- b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 25 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Jos jonkun kohdalla siirtymäkauden kokonaiskorotus on enintään 35 euroa, tarkistus maksetaan hänelle kokonaisuudessaan 1.9.2004 lukien.

Vaiheet 2 – 4:

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2005 30 prosentilla, vuonna 2006 40 prosentilla ja vuonna 2007 50 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. Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten kehityskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

Vaihe 5 (siirtymäkauden lopputarkistus):

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1 päivästä maaliskuuta 2008 lukien.

Vaiheissa 1 – 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuusluokan ja henkilökohtaisen suoritusluokan perusteella. Jos tehtävien vaativuusluokka tai henkilön suoritusluokka muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka luokkamuutoksen johdosta muuttuu.

Siirtymäkauden aikana uutena sosiaali- ja terveysministeriön palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 6 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, samoissa vaativuus- ja suoritusluokissa. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Vuoden 2004 liittoerä ja keskustason sopimukseen perustuvat käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettavat virastokohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen kokonaisuudessaan sitä mukaa kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat virastotasolla toteutettaviksi, yhteensä 2,41 prosentin määrään saakka. Siltä osin kun erien yhteismäärä ylittää sanotun prosenttimäärän, ylitykset kohdennetaan uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseen ottaen huomioon, mitä keskustasolla sovitaan.

8 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana sosiaali- ja terveysministeriön vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä sosiaali- ja terveysministeriön vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Henkilökohtainen lisäpalkkio, jonka peruste liittyy olennaisesti määräaikaiseen tehtävien järjestelyyn, lasketaan mukaan takuupalkkaan niin kauan kun tehtävien järjestely on voimassa.

Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Jos virkamies olisi 1.9.2004-28.2.2005 tullut oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta lukien.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kun hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan samoissa tehtävissä kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen näihin samoihin tehtäviin, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuusluokka on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohdana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö (muutettu 1.3.2011)

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 osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritusluokkiin ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuusluokittain, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -luokista ja 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 tarkoitetuin 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.

Arviointiryhmän 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.

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

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen (*muutettu 1.3.2011*)

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään 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 ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 7 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta ensin henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja sen jälkeen tarpeen mukaan hallinto- ja suunnitteluosaston työnantajaedustajan johdolla esimiehen esimiehen kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 5 momentissa ja 5 §:n 5 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, luokissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen 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.

10 a § Vaativuusluokkien sisäinen lisäerottelu (*lisätty 1.12.2009 alkaen*)

Tehtävä voidaan sijoittaa vaativuusluokan sisäiselle a-lisätasolle. Lisätasot ovat käytössä vaativuusluokissa VL4-VL5 ja VL7-VL11. Lisätasojen tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä.

Tehtävä voidaan sijoittaa lisätasolle pääsääntöisesti vuosittaisten kehityskeskustelujen tarkastelun perusteella. Asiaa voidaan käsitellä myös muulloin, mikäli tehtävä on muuttunut selvästi, mutta ei niin paljon, että se olisi siirrettävä seuraavaan vaativuusluokkaan.

Työnantaja vahvistaa tehtävän sijoittamisen vaativuusluokan sisäiselle lisätasolle.

Arviointiryhmän jäsenet saavat tiedot tehtävien sijoittumisesta vaativuusluokkien sisäisiin lisätasoihin. Arviointiryhmä seuraa lisätasoihin sijoitettavien tehtävien määrää ja käy tarvittavia keskusteluja lisäerottelun toimivuudesta. Arviointiryhmä ei käsittele yksittäisten tehtävien sijoittamista lisätasoihin.

Mikäli syntyy erimielisyys tehtävän sijoittamisesta lisätasoon, asia voidaan käsitellä henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta ensin henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja sen jälkeen tarpeen mukaan hallinto-osaston työnantajaedustajan johdolla esimiehen esimiehen kanssa.

11 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä 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.

Palkkausjärjestelmän kehittämistä ja seurantaan varten ministeriöön asetetaan palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä, jossa on työnantajan ja henkilöstöä edustavien järjestöjen edustus. Kehittämisryhmän kokoonpanosta sovitaan tämän virkaehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa.

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 1.9.2004 ja on voimassa 15.2.2005 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

14 § Allekirjoitukset

Tätä tarkentavaa virkaehtosopimusta on laadittu neljä samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 26 päivänä lokakuuta 2004

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO R.Y.

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA R.Y.

VALTION JA ERITYISPALVELUJEN AMMATTILIITTO VAL R.Y.

LIITE 1**TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA**

vaativuusluokka <i>ja vaativuusluokan sisäinen lisätaso</i> <i>(a-tasot)</i>	tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)
1	
2	
3	
4	
<i>4a</i>	
5	
<i>5a</i>	
6	
7	
<i>7a</i>	
8	
<i>8a</i>	
9	
<i>9a</i>	
10	
<i>10a</i>	
11	
<i>11a</i>	

LIITE 2**HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA 1.12.2009 alkaen**

suoritus pisteet	suoritusluokka	henkilökohtainen palkanosa (prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
alle 9	1	0
9-11	2	5
11,5-13	3	10
13,5-14,5	4	15
15-16	5	20
16,5-17,5	6	26
18-19	7	32
19,5-20,5	8	37
21-22	9	42
22,5-23,5	10	46
vähintään 24	11	50