



11.1.2023

Tarkentava virka- ja työehtosopimus Väyläviraston sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä Väyläviraston palkkausjärjestelmästä

1 § Sopimuksen tavoite ja tarkoitus

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellisuutta tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä tehtäväkiertoon, hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esihenkilötyötä, asiantuntijuutta ja johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Väyläviraston vakinaisissa palvelussuhteissa oleviin virkamiehiin ja työsopimussuhteisiin työntekijöihin jäljempänä kerrotuin poikkeuksin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määrääjäksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan ja virkasuhteeseen nimitettyihin virkamiehiin ja työntekijöihin, joiden palvelussuhde yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestää yli kuusi kuukautta. Palvelussuhdetta ei katsota keskeytyneeksi, mikäli keskeytyminen on kestänyt enintään 31 päivää. Alle kuusi kuukautta kestävässä virka- ja työsuhteissa työnantaja vahvistaa euro-määräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liittein 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat

1. tehtävään liittyvä osaamis- ja vuorovaikutusympäristö;
2. tehtävään liittyvä vastuu ohjauksesta ja päätöksenteosta; sekä
3. tehtävän rooli ja vastuu

11.1.2023

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitehtäjät ovat

1. osaaaja ja tuloksetekijä;
2. työyhteisön jäsen; ja
3. eteenpäin katsoja

Arvioinnit perustuvat noudatettaviin vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 §

Palkkauksen määräytymismenettely

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

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 virkamiehen tai työntekijän tehtäväkuvaukseen.

Esihenkilö tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan.

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

5 §

Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

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

Tehtävien vaativuustason noustessa henkilön suoritustasoa lasketaan vähintään yhdellä pisteellä. Tehtävien vaativuustason alentuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä.

11.1.2023

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

Edellä 1–3 momenteissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. mom.) tai vaativuustason muuttumisesta (2. mom.) taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista (3. mom.).

Jos virkamies tai työntekijä 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 tai työntekijän pätevyyttä ja työkoke-musta sekä suoriutumista.

Jos virkamies tai työntekijä 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 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.

5 a § Luontoisedun vaikutus kokonaispalkkaan

Työnantaja voi virkamiehen tai työntekijän siihen suostuessa myöntää virkamiehelle valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 5 §:n 2 momentin 2 kohdan nojalla ja työntekijälle päätöksellään luontoisedun siten, että se on osa virkamiehen tai työntekijän palkkausta. Virkamiehen tai työntekijän tämän sopimuksen mukainen palkka määräytyy tällöin siten, että kokonaispalkan euromäärä pienenee luontoisedun verotusarvon määrällä.

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

7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.3.2010 lukien.

11.1.2023

1 momentin toinen virke on kumottu.

2–5 momentit on kumottu.

8 § Palkkausjärjestelmän loppuunsaattaminen

8 § on kumottu.

9 § Palkkatason turvaaminen

9 § on kumottu.

9 a § Palkkatason turvaaminen fuusiotapauksissa

Organisaatiomuutoksessa lakanneen Liikenneviraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä ollut henkilö eli Liikennevirastossa 31.12.2018 työskennellyt henkilö, joka silloin siirtyi organisaatiomuutoksessa perustettuun Väylävirastoon, ja joka sen jälkeen on keskeytykseltä ollut viimeksi mainitun viraston palveluksessa, säilyttää oikeutensa uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana maksettuun palkkaan.

Tämä pykälä on luonteeltaan informatiivinen viittaus sopimuskaudelle 2023–2025 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan liitteeseen.

10 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Virkamiehellä ja työntekijällä 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.

Väyläviraston sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä toimialueensa osalta, on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihinsa perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä tilastotiedot virkamiesten ja työntekijöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen 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 virkamiesten ja työntekijöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihinsa perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden

11.1.2023

perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että virkamies tai työntekijä on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettu edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointiryhmän 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 vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaatavuusarviointia koskeva asia käsitellään virkamiehen/työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen/työntekijän esihenkilön tai muun palkkausjärjestelmäsasiosta vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta Väyläviraston palkkausjärjestelmän arviointiryhmässä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään virkamiehen/työntekijän tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen/työntekijän esihenkilön tai muun palkkausjärjestelmäsasiosta vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa ja valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 55 §:n 1 momentissa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

12 § Seuranta ja kehittäminen

Väylävirastossa on työnantajan ja palkansaajaosapuolen yhteinen palkkausjärjestelmän arviointiryhmä, joka seuraa ja varmistaa palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmu-
kaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti:

11.1.2023

- miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan;
- sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon; sekä
- järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 11 §:n 2 momentissa sovituihin tapauksissa.

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 tarkoitettuihin tapoihin.

Lisäksi arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa Väylävirastossa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

13 § Työrauhavelvoite

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, 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.

Työehtosopimusjärjestelmä

11.1.2023

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

14 §

Voimassaolo

Tämän sopimus tulee voimaan 11.1.2024 ja on voimassa 28.2.2025 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. Sopimuksen voimaan tulo edellyttää, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Tämä sopimus korvaa aikaisemmin 31.12.2010 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen. Aikaisemmin 31.12.2010 tehdyn virkaehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjasta (Liikenneviraston palkkausjärjestelmästä tehdyn virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamis-pöytäkirja, 5809/012/2010, 31.12.2010) kumotaan 6–9 §:t ja 10 §:n 2 momentin ensimmäinen virke. Pöytäkirja jää muilta osin voimaan liitteineen ja on voimassa saman ajan kuin tämä sopimus.

Helsingissä tammikuun 11. päivänä 2024

Väylävirasto

Laura Kuistio
Lakiasiat-toiminnon johtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Aki Härkönen

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Tapio Salakari

Ammattiliitto Pro ry

Arto Muukkonen

LIITE 1 Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko

LIITE 2 Henkilökohtaisen palkanosan taulukko



ASIAKIRJA / HANDLING / DOCUMENT

Tämä asiakirja on allekirjoitettu Väyläviraston sähköisen allekirjoituksen palvelussa.
Voit varmistaa Adobe Acrobatilla sähköisen allekirjoituksen eheyden.

Denna handling är undertecknad i Trafikledsverkets tjänst för elektroniska underskrifter.
Du kan verifiera den elektroniska underskriften med Adobe Acrobat.

This document has been signed at Finnish Transport Infrastructure Agency's service for
electronic signatures.
You can verify the authenticity of the signature by using Adobe Acrobat.

ALLEKIRJOITUKSET / UNDERSKRIFTER / SIGNATURES

Allekirjoittaja	Laura Kuistio
Allekirjoitusaika	11.01.2024 16:56
Allekirjoittaja	Aki Härkönen
Allekirjoitusaika	16.01.2024 09:28
Allekirjoittaja	Tapio Salakari
Allekirjoitusaika	16.01.2024 12:48
Allekirjoittaja	Arto Muukkonen
Allekirjoitusaika	17.01.2024 14:09

ASIAKIRJAT

Asiakirja	Tarkentava virka- ja työehtosopimus Väyläviraston palkkausjärjestelmästä 11.1.2024.pdf
-----------	---

