

JUKO ry  
Pardia ry  
VTY ry

16.9.2005

Dnro 19/504/2005

## **OPETUSMINISTERIÖN TARJOUS YLIOPISTOJEN UUDEKSI PALKKAUSJÄRJESTELMÄKSI**

Ohessa opetusministeriön tarjous yliopistojen uudeksi palkkausjärjestelmäksi. Opetusministeriö kiinnittää huomiota seuraaviin tarjoukseen sisältyviin asiakohtiin ja varauksiin:

### **Tarjouksen rakenne**

Tarjoukseen sisältyvät yliopistojen uutta palkkausjärjestelmää koskeva tarkentava virka- ja työehtosopimus, allekirjoituspöytäkirjat, arviointijärjestelmien kuvaukset sekä arvio kokonaiskustannusvaikutuksesta, joka on 7,19 % yliopistojen palkkasummasta.

Syksyn 2005 aikana työnantaja täydentää tarjousta rahoitussuunnitelmalla.

### **Arviointijärjestelmät ja arvioinnit**

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmää on edelleen kehitetty ottaen huomioon opetus- ja tutkimustyön luonne. Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen suorituksen arviointiin tarkoitettujen järjestelmien soveltuvuutta juuri näiden tehtävien arviointiin on tarjoukseen valmisteluun liittyen muokattu.

Tieteellistä tutkimustyötä tekevä henkilöstö arvioidaan opetushenkilöstön vaativuus- ja suoritusjärjestelmissä.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävien vaativuusarviointi ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tehdään vähintään kolmen vuoden välein. Muun henkilöstön tehtävän vaativuusarviointi ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tehdään pääsääntöisesti vuosittain.

Keväällä 2005 suoritettujen tehtävien vaativuutta koskevat arvioinnit tarkennetaan yliopistoissa nykyisten tehtävien pohjalta vuoden 2005 loppuun mennessä. Tehtävien vaativuutta ja henkilökohtaista suoritusta koskevat arvioinnit käydään läpi ennen uuden järjestelmän mukaista ensimmäistä palkanmaksuajankohtaa.

Arviointien toteuttamiseen liittyvä menettely ottaa huomioon yliopistojen rakenteet ja erityispiirteet. Menettelyssä on yliopistokohtaista väljyyttä.

Henkilöstölle ilmoitetaan arviointitulokset yhteensovittamisen ja korjausten jälkeen kun kin yliopiston harkitsemana ajankohtana.

### **Virka- ja työehtosopimus uudesta palkkausjärjestelmästä**

Sopimus on osa yliopisto- ja tiedehallinnon tarkentavaa virkaehtosopimusta. Uuden palkkausjärjestelmän osalta se on myös työehtosopimus.

Sopimusmääräyksiin sisältyvät varaukset ilmenevät kustakin sopimuksen pykälästä, sopimuksen liitteistä ja allekirjoituspöytäkirjasta.

### **Vastaukset tarjoukseen**

Vastaukset tarjoukseen on toimitettava opetusministeriölle 5.10.2005 mennessä. Tarjous on kokonaisuus.

Kansliapäällikkö



Markku Linna

Opetusneuvos



Juhani Dammert

TIEDOKSI: Valtion työmarkkinalaitos

Pöytäkirja opetusministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Valtion yhteisjärjestö VTY ry:n neuvotteluista, jotka koskivat yliopistojen 1 päivästä joulukuuta 2005 sovellettavaa tarkentavaa virka- ja työehtosopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä.

**Varaus:**

*Pöytäkirjan sisältö täydennetään neuvottelujen kuluessa.*

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

**1 § Allekirjoituspöytäkirjan sisältö**

Neuvotteluosapuolet ovat uudesta palkkausjärjestelmästä x.x.2005 tehtyyn tarkentavaan virka- ja työehtosopimukseen liittyen sopineet eräistä sen käyttöönottoon ja soveltamiseen liittyvistä asioista tämän pöytäkirjan ja sen liitteiden mukaisesti.

**2 § Vaativuuden arviointijärjestelmät ja vaativuuden arviointia koskevat yleiset periaatteet**

Määräysten soveltaminen perustuu kahden arviointijärjestelmän käyttöön seuraavasti:

1. Opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmä (liite 1)
2. Muun henkilöstön arviointijärjestelmä (liite 2)

Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää käytetään tehtävän nimikkeestä riippumatta arvioitaessa opetus- ja tutkimustehtävissä työskentelevien henkilöiden tehtävien vaativuutta. Järjestelmässä arvioitavien tehtävien tulee painotua tieteelliseen tutkimukseen tai sen johtamiseen tai siihen perustuvaan yliopistolliseen tutkintoon johtavaan opetukseen tai näihin tutkintoihin sisältyvien opinnäytteiden ohjaukseen.

Henkilöön, jonka tehtävät kuuluvat opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmään, sovelletaan sitä edelleen, vaikka henkilö valittaisiin määrääjäksi johtamistehtävän, johon sisältyy huomattavasti hallinnollista työtä (esim. laitoksen johtajan, dekaanin tai vararehtorin tehtävät)

Järjestelmää sovelletaan myös yliopistoon palvelussuhteessa oleviin perustutkinto-opiskelijoihin, joiden tehtäviin kuuluu osallistuminen opetukseen tai tutkintoon tähtäävien opintojen suorittaminen.

Päätöksen käytettävän arviointijärjestelmän valinnasta tekee työnantaja näiden edellä määriteltyjen kriteerien puitteissa. Mikäli järjestelmän valinnasta syntyy erimielisyyttä, tulee työnantajan kuulla asianomaisen henkilöstöjärjestön edustajaa ennen päätöksen tekoa. Arviointijärjestelmän valinta ei vaikuta henkilöön sovellettavaan työaikajärjestelmään.

Tehtävien vaativuustasot määritellään liitteessä 1) vaativuustasokarttana opetus- ja tutkimushenkilöstölle ja liitteessä 2) vaativuuskehikkona muulle henkilöstölle.

Taidealoilla voidaan tarvittaessa soveltaa liitteessä 1) olevaa erillistä opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasokarttaa.

Tehtävänkuvauus laaditaan yhteistyössä virkamiehen tai työntekijän ja esimiehen kesken. Erimielisyyden sattuessa tehtävänkuvauksesta päättää esimies.

### **3 § Tehtävän vaativuuden arviointi**

#### **Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä:**

Tehtävän vaativuus arvioidaan tehtäväkuvausten ja noudatettavan arviointijärjestelmän mukaisesti. Käytännön arviointimenettelyt voivat poiketa yliopistokohtaisesti järjestelmän puitteissa. Arvioinnin voi tehdä myös useamman henkilön muodostama asiantuntijaryhmä. Tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioitavaksi, jos esimies katsoo tehtävän muuttuneen niin, että uusi arviointi on tarpeen sen selvittämiseksi, tuleeko vaativuustasoa muuttaa. Myös henkilö itse voi pyytää arvioinnin tekemistä.

#### **Muun henkilöstön järjestelmä:**

Tehtävän vaativuus arvioidaan esimiehen ja virkamiehen tai työntekijän välisessä vuotuisessa keskustelussa. Aikaisemmin arvioidun tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioitavaksi, jos esimies katsoo tehtävän muuttuneen niin, että uusi arviointi on tarpeen sen selvittämiseksi, tuleeko vaativuustasoa muuttaa. Myös henkilö itse tai hänen valtuuttamaan luottamusmies voi pyytää arvioinnin tekemistä

### **4 § Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi**

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi toteutetaan liitteessä 3) määritellyn arviointijärjestelmän mukaisesti.

Muun henkilöstön henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi toteutetaan liitteessä 4) määritellyn arviointijärjestelmän mukaisesti.

### **5 § Takuupalkka**

Takuupalkkaan sisältyvillä lisäpalkkioilla ei tarkoiteta sivutoimista maksettavia palkkioita, kuten projektinjohtolisiä.

### **6 § Arviointiryhmät**

Yliopistossa on kaksi työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteistä arviointiryhmää: oma ryhmä opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävien vaativuuden arviointia varten ja oma ryhmä muun henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointia varten.

Ryhmät käsittelevät tarvittaessa tai vähintään kerran vuodessa tehdyt tehtävien vaativuusarviointit ja antavat kannanottonsa niihin. Ryhmät käsittelevät vaativuusarviointin, mikäli siitä on syntynyt erimielisyys virkamiehen tai työntekijän ja hänen esimiehensä välillä tai mikäli esimiehen tekemä esitys vaativuustasosta poikkeaa merkittävästi muista vastaavista tehtävistä.

Yliopisto nimeää arviointiryhmiin työnantajan edustajat ja henkilöstöä edustavat järjestöt nimeävät omat edustajansa. Ryhmien puheenjohtajana toimii yliopiston nimeämä työnantajavirkamies. Ryhmien koon päättää kukin yliopisto.

## **7 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen**

Palkkausjärjestelmän kehittämistarpeita, yhdenmukaista soveltamista ja toimivuutta seurataan opetusministeriön asettamassa neuvotteluryhmässä, jossa on ministeriön, yliopistotyönantajan ja henkilöstöä edustavien järjestöjen edustus.

## **8 § Pöytäkirjan voimassaolo**

Tämä pöytäkirja on voimassa 1.12.2005 lukien ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:ssä mainittu tarkentava virka- ja työehtosopimus.

Tämä allekirjoittamispöytäkirja ei ole voimassa virka- ja työehtosopimuksena. Pöytäkirja ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

## **9 § Allekirjoitukset**

Tätä allekirjoituspöytäkirjaa on tehty neljä samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin allekirjoittajaosapuolelle.

Helsingissä ...päivänä ...kuuta 2005

Opetusministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Valtion yhteisjärjestö VTY ry

**Julkinen 16.9.2005**

**Liite 1**

## **VAATIVUUSTASOKARTTA**

Tehtävän kuvaus / dokumentointi liitteenä olevaa tehtäväkuvauslomaketta käyttäen  
Vaativuustasokartalle on kuvattu tyypillisesti eri tasoille kuuluvia tehtäviä

<b>TASO 1</b>
<b>Työn luonne ja vastuu:</b> Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö Jatko-opintojen suorittaminen
<b>Vuorovaikutustaidot:</b> Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus valvojan/ohjaajan ohjauksessa
<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b> Ylempi korkeakoulututkinto
<b>TASO 2</b>
<b>Työn luonne ja vastuu:</b> Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö tai täydentävällä rahoituksella toteutettava tutkimustyö Jatko-opintojen suorittaminen Vähäisissä määrin muita tehtäviä kuin omaan jatkotutkintoon liittyvää tutkimusta
<b>Vuorovaikutustaidot:</b> Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus tai projektimuotoisen työskentelyn edellyttämät vuorovaikutustaidot
<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b> Ylempi korkeakoulututkinto
<i>Keskeinen ero edelliseen: opetustehtävien vaativuuden lisääntyminen, mahdollisesti osallistuminen opetus- ja laitoshallinnon avustaviin tehtäviin</i>
<b>TASO 3</b>
<b>Työn luonne ja vastuu:</b> Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö Jatko-opintojen suorittaminen Perusopetukseen sekä opetus- ja laitoshallintoon liittyviä tehtäviä tai vaativampia projektitehtäviä
<b>Vuorovaikutustaidot:</b> Perustutkinto-opiskelijoiden ohjaukseen liittyviä tehtäviä tai vastuullisia tehtäviä tutkimusryhmässä
<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b> Ylempi korkeakoulututkinto
<i>Keskeinen ero edelliseen: osallistuminen opiskelijoiden ohjaukseen, vaativampia opetus- ja laitoshallinnon tehtäviä, tieteellisen pätevyyden hankkiminen, vastuuta projektiryhmän työn toteutuksesta</i>

#### **TASO 4**

##### **Työn luonne ja vastuu:**

Jatko-opintoihin liittyvä tutkimustyö  
Perusopetukseen, opetus- ja/tai yliopistohallintoon liittyviä itsenäisesti toteutettavia tehtäviä  
Vaihtoehtoisesti: Itsenäinen tutkimustyö, johon kuuluu menetelmien hyvä hallinta

##### **Vuorovaikutustaidot:**

Opetusta avustavia tehtäviä

##### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet**

Lisensiaatintutkintoa vastaavat opinnot

*Keskeinen ero edelliseen: tieteellisen pätevyyden kasvu, itsenäisemmin suoritettavia opetus- ja hallintotehtäviä tai projektitehtävien vaativuuden ja mahdollisesti vastuulla olevan projektiryhmän koon kasvu*

#### **TASO 5**

##### **Tutkimuspainotteiset tehtävät**

##### **Työn luonne:**

Itsenäinen tieteellinen tutkimustyö  
Perusopetukseen ja tai yliopistohallintoon liittyvät tehtävät

##### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Kandidaatin tutkielmien ohjaus omalta tutkimusalueelta  
Tutkimusprojektien suunnittelu ja toteutus  
Tutkimusryhmän vastuullisena tutkijana toimiminen  
Yhteiskunnallisia ja tieteellisiä asiantuntijatehtäviä

##### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Tohtorin tutkinto tai muu tutkijakoulutus

*Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa, tieteellisen pätevyyden saavuttaminen, opetuksen monipuolistuminen, asiantuntijatehtävien mukaan tuleminen*

##### **Opetuspainotteiset tehtävät**

##### **Työn luonne:**

Itsenäinen opetustehtävä  
Tehtävään kuuluu arviointia ja kehittämistä  
Laitostehtäviä

##### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Opintokokonaisuuksien suunnittelu ja toteutus  
Perusopintotasoista opetusta  
Perustutkintotasoista opetusta  
Perustutkinto-opiskelijoiden ohjausta

##### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Hyvä opetustaito  
Edellyttää opetusalueen kokonaisuuden hallintaa

*Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa*

## **TASO 6**

### **Tutkimuspainotteiset tehtävät**

#### **Työn luonne:**

Itsenäinen tieteellinen tutkimustyö  
Perus- ja erityisesti jatko-opetukseen, yliopistohallintoon liittyvät tehtävät

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Tutkimuksen vastuullisia organisointitehtäviä ja tutkimusryhmän johtamiseen liittyviä tehtäviä  
Tutkimusrahoituksen hankkiminen  
Perustutkinto-opiskelijoiden opinnäytetutkimuksen ohjaaminen  
Tieteellisiä ja yhteiskunnallisia asiantuntijatehtäviä

#### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Tohtorin tutkinto

*Keskeinen ero edelliseen: tieteellinen pätevyys, jatkokoulutusvastuuta, asiantuntijatehtävät monipuolistuvat, taloudellinen vastuu kasvaa*

### **Opetuspainotteiset tehtävät**

#### **Työn luonne:**

laaja opetusvastuu  
Yliopistoyhteisön arvostama opetustyö  
Laitos- ja organisointitehtäviä

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Opetusta perustutkintotasolla  
Opinnäytteiden ohjausta  
Oppiainevastuuta  
Laajojen opetuskurssien vetämistä  
Vastuuta koulutuksen kehittämisestä

#### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Opetus- ja ohjauskokemusta vaativa tehtävä  
Hyvä opetustaito

*Keskeinen ero edelliseen: kokemusvaatimus lisääntyy, oppiainevastuun mukaantulo, kehittämistehtävät vaativoituvat, opinnäytteiden ohjaus*

## **TASO 7**

#### **Työn luonne:**

Tiedeyhteisön arvostama opetus- ja tutkimustyö

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen tieteen ja opetuksen alalla  
Tutkimushankkeiden suunnittelu ja organisointi  
Vastuu resurssien käytöstä  
Vastuuta koulutusohjelmasta  
Jatkokoulutusvastuu / hyvin laaja koulutusvastuu  
Akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

#### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen  
Valmiudet vastuuseen tieteenalasta

*Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät samassa kuvauksessa, vastuun merkitys korostuu toiminnassa, monipuolisuus joko tieteellisessä työssä tai opetuskokemuksessa, yhteistyötarpeen ja ulkoisen toiminnan lisääntyminen*

## TASO 8

### Työn luonne:

Tiedeyhteisön korkealle arvostama opetus- ja tutkimustyö

### Vuorovaikutustaidot ja vastuu:

Tieteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, myös kansainvälisesti

Laaja vastuu tieteenalasta ja sen kehittämisestä

Tutkimushankkeiden ja verkostojen suunnittelu, organisointi ja koordinointi

Vastuu tutkimusresurssien käytöstä

Laaja koulutusohjelmavastuu tai vastuu tutkimuksen johtamisesta ja kehittämisestä

Laaja jatkokoulutusvastuu

Laajat akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

### Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:

Professorin kelpoisuus

Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen

*Keskeinen ero edelliseen: tehtävien monipuolisuus, tehtävien ja vastuun laaja-alaisuus, syvälinen osaaminen ja tieteellisen arvostuksen korostuminen, kansainvälinen ulottuvuus, professorin kelpoisuus.*

## TASO 9

### Työn luonne:

Tiedeyhteisön korkealle arvostama opetus- ja tutkimustyö

### Vuorovaikutustaidot ja vastuu:

Laajan tieteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti

Laaja vastuu tieteenalasta ja sen kehittämisestä

Tutkimushankkeiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi

Laaja vastuu tutkimusresurssien käytöstä

Laaja koulutusohjelmavastuu tai laaja vastuu tutkimuksen johtamisesta ja kehittämisestä

Laaja jatkokoulutusvastuu

Vaativat akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

### Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:

Professorin kelpoisuus

Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen

*Keskeinen ero edelliseen: Tieteellisen arvostuksen, tehtävien, vastuiden ja yhteistyöverkostojen monipuolisuus ja laajuus korostuvat.*

## TASO 10

### Työn luonne:

Tiedeyhteisön erittäin korkealle arvostama opetus- ja tutkimustyö

### Vuorovaikutustaidot ja vastuu:

Laaja tieteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti

Laaja vastuu tieteenalasta ja sen kehittämisestä

Suurten tutkimushankkeiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi

Laaja vastuu tutkimusresurssien käytöstä

Laaja koulutusohjelmavastuu tai laaja vastuu tutkimuksen johtamisesta ja kehittämisestä

Laaja jatkokoulutusvastuu, myös jatkokoulutusorganisaation johtaminen

Erittäin vaativat akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

### Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:

Professorin kelpoisuus

Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen

*Keskeinen ero edelliseen: Kaikkein vaativin taso, eteneminen tasolle edellyttää erittäin laaja-alaisia vastuita ja tehtävän vaatimuksia*

# Opetus- ja tutkimushenkilöstöä koskeva vaativuustasokartta, taideala

Työnantajan tarjous 15.9.2005

Tehtävän kuvaus / dokumentointi liitteenä olevaa tehtäväkuvauslomaketta käyttäen  
Vaativuustasokartalle on kuvattu tyypillisesti eri tasoille kuuluvia tehtäviä

## TASO 1

### **Työn luonne ja vastuu:**

Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ

Jatko-opintojen suorittaminen

### **Vuorovaikutustaidot:**

Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus valvojan/ohjaajan ohjauksessa

### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Ylempi korkeakoulututkinto

## TASO 2

### **Työn luonne ja vastuu:**

Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ tai täydentävällä rahoituksella toteutettava tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ

Jatko-opintojen suorittaminen

Vähäisissä määrin muita tehtäviä kuin omaan jatkotutkintoon liittyvää tutkimusta

### **Vuorovaikutustaidot:**

Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus tai muu opetustyö tai projektimuotoisen työskentelyn edellyttämät vuorovaikutustaidot

### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Ylempi korkeakoulututkinto

*Keskeinen ero edelliseen: opetustehtävien vaativuuden lisääntyminen, mahdollisesti osallistuminen opetus- ja laitoshallinnon avustaviin tehtäviin*

## TASO 3

### **Työn luonne ja vastuu:**

Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ

Jatko-opintojen suorittaminen

Perusopetukseen sekä opetus- ja laitoshallintoon liittyviä tehtäviä tai vaativampia projektitehtäviä

### **Vuorovaikutustaidot:**

Perustutkinto-opiskelijoiden ohjaukseen liittyviä tehtäviä tai vastuullisia tehtäviä projektiryhmässä

### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Ylempi korkeakoulututkinto

*Keskeinen ero edelliseen: osallistuminen opiskelijoiden ohjaukseen, vaativampia opetus- ja laitoshallinnon tehtäviä, taiteellisen ja/tai tieteellisen pätevyyden hankkiminen, vastuuta projektiryhmän työn toteutuksesta.*

#### **TASO 4**

##### **Työn luonne ja vastuu:**

Jatko-opintoihin liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ

Perusopetukseen, opetus- ja/tai yliopistohallintoon liittyviä itsenäisesti toteutettavia tehtäviä

Vaihtoehtoisesti: Itsenäinen tutkimustyö, johon kuuluu menetelmien hyvä hallinta

##### **Vuorovaikutustaidot:**

Opetusta avustavia tehtäviä tai vähäisessä määrin itsenäisiä opetustehtäviä

##### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet**

Lisensiaatintutkintoa vastaavat opinnot

*Keskeinen ero edelliseen: yhä itsenäisemmin suoritettavia opetus- ja hallintotehtäviä, taiteellisen ja/tai tieteellisen pätevyyden kasvu*

## TASO 5

### Tutkimuspainotteiset tehtävät

#### **Työn luonne:**

Itsenäinen tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ  
Perusopetukseen ja/tai yliopistohallintoon liittyvät tehtävät

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Kandidaatin opinnäytteiden ohjaus omalta tutkimusalueelta ja/tai taiteellisen toiminnan alueelta  
Tutkimusprojektien suunnittelu ja toteutus  
Tutkimusryhmän ja/tai taiteellisen projektin vastuullisena tutkijana tai vastuullisena jäsenenä toimiminen  
Tieteellisiä ja/tai taiteellisia ja yhteiskunnallisia asiantuntijatehtäviä

#### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Tohtorin tutkinto tai muu tutkijakoulutus

*Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa, tieteellisen ja/tai taiteellisen pätevyyden saavuttaminen, opetuksen monipuolistuminen, asiantuntijatehtävien mukaan tuleminen*

### Opetuspainotteiset tehtävät

#### **Työn luonne:**

Itsenäinen opetustehtävä  
Tehtävään kuuluu arviointia ja kehittämistä  
Laitostehtäviä

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Opintokokonaisuuksien suunnittelu ja toteutus  
Perusopintotasosta opetusta  
Perustutkintotasosta opetusta  
Perustutkinto-opiskelijoiden ohjausta

#### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Hyvä opetustaito  
Taiteelliset ansiot  
Edellyttää opetusalueen kokonaisuuden hallintaa

*Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa*

## TASO 6

### Tutkimuspainotteiset tehtävät

#### **Työn luonne:**

Itsenäinen tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ  
Perus- ja erityisesti jatko-opetukseen, yliopistohallintoon liittyvät tehtävät

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Tutkimuksen ja/tai taiteellisen toiminnan vastuullisia organisointitehtäviä ja tutkimusryhmän ja/tai taiteellisen projektin johtamiseen liittyviä tehtäviä  
Rahoituksen hankkiminen  
Perustutkinto-opiskelijoiden opinnäytetutkimuksen ohjaaminen  
Tieteellisiä ja/tai taiteellisia ja yhteiskunnallisia asiantuntijatehtäviä

#### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Tohtorin tutkinto

*Keskeinen ero edelliseen: tieteellinen ja/tai taiteellinen pätevyys, jatkokoulutusvastuuta, asiantuntijatehtävät monipuolistuvat*

### Opetuspainotteiset tehtävät

#### **Työn luonne:**

Yliopistoyhteisön arvostama opetustyö  
Laitos- ja organisointitehtäviä

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Opetusta perustutkintotasolla  
Maisterintutkintoon liittyvien opinnäytteiden ohjausta  
Oppiainevastuuta  
Laajojen tai vaativien opetuskurssien vetämistä  
Vastuuta koulutuksen kehittämisestä

#### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Opetus- ja ohjauskokemusta vaativa tehtävä  
Hyvä opetustaito  
Taiteelliset ansiot ja riittävä opetustaito

*Keskeinen ero edelliseen: kokemusvaatimus lisääntyy, oppiainevastuun mukaantulo, kehittämistehtävät vaativoituvat, maisterintutkintoon liittyvien opinnäytteiden ohjaus*

## TASO 7

#### **Työn luonne:**

Taideyhteisön arvostama taiteellinen työ ja opetus

#### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen taiteen ja opetuksen alalla  
Projektien suunnittelu ja organisointi  
Vastuu resurssien käytöstä  
Vastuuta koulutusohjelmasta  
Jatkokoulutusvastuu

Taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Monipuolinen opetuskokemus perus- ja/tai jatkokoulutukseen liittyen

Valmiudet vastuuseen taiteenalasta

*Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät samassa kuvauksessa, vastuun merkitys korostuu toiminnassa, monipuolisuus esimerkiksi opetuskokemuksessa tai taiteellisessa työssä, yhteistyötarpeen ja ulkoisen toiminnan lisääntyminen.*

**TASO 8**

**Työn luonne:**

Taideyhteisön korkealle arvostama taiteellinen työ ja opetus

**Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Taiteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpito ottaen huomioon kansainvälisyys

Laaja vastuu taiteenalan ylimmästä opetuksesta ja sen kehittämisestä

Projektien ja taideproduktioiden suunnittelu, organisointi ja koordinointi

Vastuu projektien ja taiteellisten produktioiden resurssien käytöstä

Jatkokoulutusvastuu

Laajat taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Professorin kelpoisuus

Monipuolinen opetuskokemus yliopistotasolla tai erikseen osoitettu opetustaito

*Keskeinen ero edelliseen: tehtävien monipuolisuus, tehtävien ja vastuun laaja-alaisuus, syvälinen osaaminen ja taiteellisen arvostuksen korostuminen, kansainvälinen ulottuvuus, professorin kelpoisuus.*

**TASO 9**

**Työn luonne:**

Taideyhteisön korkealle arvostama taiteellinen työ ja opetus

**Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Taiteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpito, erityisesti kansainvälisesti

Laaja vastuu taiteenalan ylimmästä opetuksesta ja sen kehittämisestä

Projektien ja taideproduktioiden ja -verkostojen suunnittelu, organisointi ja koordinointi

Laaja vastuu projektien ja taiteellisten produktioiden resurssien käytöstä

Jatkokoulutusvastuu

Vaativat taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Professorin kelpoisuus

Monipuolinen opetuskokemus yliopistotasolla tai erikseen osoitettu opetustaito

*Keskeinen ero edelliseen: Taiteellisen arvostuksen, tehtävien, vastuiden ja yhteistyöverkostojen monipuolisuus ja laajuus korostuvat.*

## TASO 10

### **Työn luonne:**

Taideyhteisön erittäin korkealle arvostama taiteellinen työ ja opetus

### **Vuorovaikutustaidot ja vastuu:**

Laaja taiteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti

Laaja vastuu taiteenalan ylimmästä opetuksesta ja sen kehittämisestä

Suurten projektien ja taideproduktioiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi .

Laaja vastuu projektien ja taiteellisten produktioiden resurssien käytöstä

Laaja jatkokoulutusvastuu, myös taiteenalan jatkokoulutusorganisaation johtaminen

Erittäin vaativat taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät

### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Professorin kelpoisuus

Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen

*Keskeinen ero edelliseen: Kaikkein vaativin taso, eteneminen tasolle edellyttää erittäin laaja-alaisia vastuuta ja tehtävän vaatimuksia*

## OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN TEHTÄVÄNKUVAUS- JA DOKUMENTOINTILOMAKE TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON MÄÄRITTÄMISTÄ VARTEN

### OHJE

Tutustu huolellisesti vaativuuskarttaan ennen lomakkeen täyttämistä ja tehtävän vaativuustason määrittämistä. Vaativuusarvioinnin tarkoituksena on löytää tehtävälle vaativuuskartasta tehtävän vaativuutta parhaiten vastaava vaativuustaso.

Vaativuusarviointi koskee tehtävän vaativuutta, ei työntekijän suoriutumista tehtävästään.

Työntekijä kuvaa tehtävänsä ja käy kuvauksen läpi yhdessä esimiehensä kanssa. Tavoitteena on yhteinen näkemys tehtäväkuvauksesta.

Mikäli työntekijän ja esimiehen näkemykset tehtäväkuvauksesta tai vaativuustasosta eroavat, kirjataan näkemyserot perusteluineen lomakkeen lopussa olevaan kohtaan "perustelut".

Esimies ja työntekijä saavat kumpikin oman allekirjoitetun kappaleensa tehtäväkuvaus- ja dokumentointilomakkeesta.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuustasosta. Yksikön johtaja esittää näkemyksensä vaativuustasosta suhteessa yksikön muihin tämän järjestelmän piirissä oleviin tehtäviin.

Yliopiston arviointiryhmä käsittelee yhteisesti sopimallaan tavalla vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin suhteuttaen arvioinnit tämän järjestelmän piiriin kuuluvien tehtävien kokonaisuuteen. Arviointiryhmä tekee ehdotuksensa työnantajalle vaativuustasoista. Työnantaja vahvistaa vaativuustason.

### YLEISTIEDOT

Nimike:		Työntekijä		Vastuualue (koodi)	
Pysyvä tehtävä:	<input type="checkbox"/>	Määrä-aikainen tehtävä:	<input type="checkbox"/>	Sijaisuus Kenen sijainen	<input type="checkbox"/>
		Muu <input type="checkbox"/>			
Määräaikaisen tehtävän alku- ja loppumispäivämäärä					

**TYÖN LUONNE JA VASTUU**

--

**TEHTÄVÄN EDELLYTTÄMÄT VUOROVAIKUTUSTAITOT**

--

**TEHTÄVÄN EDELLYTTÄMÄT TIEDOLLISET JA TAIDOLLISET VALMIUDET**

--

TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASO: ESIMIES \_\_\_\_\_ TYÖNTEKIJÄ \_\_\_\_\_

Täytetään vain tasojen 5 ja 6 kohdalla: Opetuspainotteinen arviointi   
Tutkimuspainotteinen arviointi

Arvioinnissa käytetään taidealan vaatitasokarttaa

**PERUSTELUT (KÄYTETÄÄN TARVITTAESSA)**

--

työntekijä	Pvm	Nimi
esimies	Pvm	Nimi

Vaativuuskehikkoa sovelletaan muissa kuin opetus- ja tutkimustehtävissä toimivan henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointiin. Kehikkoa sovelletaan tehtäviin, joihin kuuluu sellaisten kehittämis- ja selvityshankkeiden toteuttaminen, jotka eivät ole rinnastettavissa tieteelliseen perustutkimukseen (esimerkiksi täydennyskoulutuskeskuksissa tai vastaavissa yksiköissä). Kehikkoa sovelletaan myös tehtäviin, joihin tutkimuksen tekeminen liittyy vähäisesti, mutta jotka eivät perusluonteeltaan ole varsinaisia tutkimustehtäviä.

Vaativuuskehikossa vieraan kielen käytöllä viitataan tehtäviin, joissa henkilö joutuu käyttämään useampaa kuin yhtä kieltä.

Vaativuustekijöiden sisällä samantasoisten tekijöiden vaihtoehtoisuutta on kuvattu tai-sanalla. Esitetyt luettelot eivät ole tyhjentyviä, vaan esimerkinomaisia, joten kaikkien kohtien ei tarvitse täytyä arvioitavassa työssä.

Tiedollisissa ja taidollisissa valmiuksissa mainittua tyypillistä koulutusta osaamisen edellytyksenä ei tule ymmärtää kelpoisuusehtona, vaan sillä viitataan edellytyksiin, joihin osaaminen kullakin tasolla tavanomaisesti perustuu.

Arvioituihin tehtäviin voi kuulua vastuuta (esim. esimies- tai taloudellista vastuuta), joita ei ole mainittu ohjesäännöissä tai työjärjestyksessä. Tällöin vastuuden tulee kuitenkin ilmetä tarkemmin tehtäväkuvauksesta.

Vaativuustasosta 8 lähtien kirjastoalan asiantuntijatehtävissä osaaminen perustuu tyypillisesti informaatioalan opintoihin. Kirjastoalan asiantuntijatehtävissä toimivien osalta informaatioalan opinnot sisältyvät tyypillisesti yliopistotutkintoon tai ne ovat muun yliopistotutkimuksen lisäksi suoritettuja informaatioalan opintoja.

## VAATIVUUSKEHIKKO

### VAATIVUUSTASO 2

Vaativuustasolle 2 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden **ohjeistettuja käytännön tehtäviä**, jotka voidaan oppia lyhyellä perehdyttämisellä.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtävät hoidetaan annettujen ohjeiden ja annetun tärkeysjärjestyksen mukaan. Ohjeet ja toimintatavat ovat vakiintuneita.

**Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii suullisen ja kirjallisen viestinnän perustaitoja sekä tavanomaisia yhteistyötaitoja työyhteisön jäsenenä.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuu oman työn asianmukaisesta hoitamisesta.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Tehtävän hoitaminen edellyttää käytännön tietoja ja taitoja. Tehtävän edellyttämä osaaminen voidaan hankkia tehtävässäänkin.

### VAATIVUUSTASO 3

Vaativuustasolle 3 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden **käytännön tehtäviä**, joissa edellytetään oman toimintaympäristön tuntemusta sekä alan perusvälineiden käyttötaitoja tai alan vakiintuneiden työmenetelmien tuntemusta.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtävät hoidetaan annettujen ohjeiden mukaan, jotka muuttuvat ajoittain. Työtehtävistä ja työssä esiintyvistä tavanomaisista tilanteista ja ongelmista tulee selviytyä pääsääntöisesti itsenäisesti. Työssä voi olla samanaikaisesti useampia työtehtäviä, joiden erilaiset määräajat tai aikataulut tulee tuntea.

**Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii suullisen ja kirjallisen viestinnän perustaitoja sekä valmiutta ryhmässä työskentelyyn.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuuta omien työskentelytapojen ja -menetelmien kehittämisestä.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* ammatillisen peruskoulutuksen antamiin valmiuksiin *tai vaihtoehtoisesti* työkokemuksella hankittuihin vastaaviin tietoihin ja taitoihin. Työ vaatii valmiutta uusien asioiden oppimiseen.

#### VAATIVUUSTASO 4

Vaativuustasolle 4 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden **ohjeistettuja ammattitehtäviä**, jotka edellyttävät alan vakiintuneiden työmenetelmien hallintaa. Tehtäviin liittyy tehtäväalalle tyypillisten määräysten, ohjeiden, sopimusten tms. soveltamista.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtäviin on esimerkkejä, säännöksiä tai käytäntöjä, joita sovelletaan samankaltaisina toistuvissa tilanteissa. Työtehtävistä ja työssä esiintyvistä tavanomaisista tilanteista ja ongelmista tulee selviytyä itsenäisesti. Työssä voi olla samanaikaisesti useampia työtehtäviä, joiden erilaiset aikataulut ja määräajat tulee tuntea.

**Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii vuorovaikutustaitoja jossakin seuraavista: yleinen asiakaspalvelu tai neuvonta, asiakirjojen käsittely tai asian jäsenetty esittäminen. Työ voi edellyttää myös vieraan kielen käyttämistä.

**Vastuu:**

Tehtäviin sisältyy vastuuta toimintojen tai palvelujen sujumisesta osana kokonaisuutta, esimerkiksi tietojen tai tulosten luotettavuus, aikataulujen tai määräaikojen noudattaminen tai käytettävien aineiden, työvälineiden tai työtapojen soveltuvuus.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* soveltuvan ammatillisen koulutuksen antamiin valmiuksiin *tai vaihtoehtoisesti* ammattialan työkokemuksella hankittuihin vastaaviin tietoihin ja taitoihin. Työ edellyttää oma-aloitteista tietojen ja taitojen ylläpitämistä. Tehtävissä voidaan edellyttää jonkin yliopistotoiminnon sisällön tuntemista omaa yksikköä laajemmin tai useamman toiminnon tuntemista lähimmän työympäristön tasolla.

#### VAATIVUUSTASO 5

Vaativuustasolle 5 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden **ammattitehtäviä**, jotka edellyttävät alan työmenetelmien hallintaa.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtäviin on säännöksiä tai käytäntöjä, joita sovelletaan vaihtelevissa tilanteissa. Työssä on samanaikaisesti useita tehtäviä, jotka tulee asettaa tärkeysjärjestykseen huomioiden vaikutukset.

**Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii vuorovaikutustaitoja jossakin seuraavista: yksilölliset asiakaspalvelu-, neuvonta- tai ohjaustilanteet (myös ongelmatilanteissa), työskentely vaihtelevassa ympäristössä, kirjalliset valmistelutehtävät tai asiakokonaisuuksien suullinen tai kirjallinen esittäminen. Työ voi edellyttää myös vieraan kielen käyttämistä.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuuta oman tehtäväalueen kehittämisestä sekä tehtävien asianmukaisesta ja laadukkaasta hoitamisesta.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* tehtäväalueeseen liittyvään ammatilliseen koulutukseen, jonka lisäksi voidaan edellyttää työkokemusta ammattialalla tai vastaavissa tehtävissä *tai vaihtoehtoisesti* vahvalla ammattialan työkokemuksella hankittuihin vastaaviin tietoihin ja taitoihin. Työ edellyttää oma-aloitteista uuden tiedon hankintaa eri lähteistä ja uuden tiedon käytettävyyden arvioimista.

#### VAATIVUUSTASO 6

Vaativuustasolle 6 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden **vaativia ammattitehtäviä**, jotka edellyttävät alan työmenetelmien itsenäistä hallintaa.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtävät hoidetaan itsenäisesti asiaan liittyvää tietoa, säännöksiä ja toimintatapoja soveltaen ja työmenetelmät ja -tavat valiten. Omassa työssä tehdyillä ratkaisuilla voi olla vaikutusta toisten työmenetelmiin tai -sisältöihin.

**Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii vuorovaikutustaitoja jossakin seuraavista: erilaisten näkökantojen sovittelu, asiakokonaisuuksien valmistelu tai kokoaminen, yhteistyö yliopiston ulkopuolisten tahojen tai sidosryhmien tms. kanssa ammattialalla tai ryhmän töiden järjestely tasapuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Työ voi edellyttää vieraan kielen käyttämistä tehtävälle tyypillisissä tilanteissa.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuuta jostakin seuraavista: suunnittelu- tai kehittämisvastuuta, taloudellista vastuuta tai vastuuta toiminnan asianmukaisuudesta, oikeellisuudesta ja laadusta. Työhön voi sisältyä käytännön lähiesimies- tai työnjohtovastuuta.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* tehtäväalueeseen soveltuvan ammatillisen koulutuksen tai ammattikorkeakoulututkinnon antamiin tietoihin ja taitoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää työkokemusta ammattialalla tai vastaavissa tehtävissä. Työ edellyttää oma-aloitteista osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä.

#### VAATIVUUSTASO 7

Vaativuustasolle 7 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden **erityisammattitaitoa vaativia tehtäviä**.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtävät hoidetaan itsenäisesti tietoa, säännöksiä ja toimintatapoja soveltaen ja ammatillisesti erikoistuneita tai tieteellisiä menetelmiä käyttäen. Ratkaisut voivat edellyttää selvitystyötä.

**Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii vuorovaikutustaitoja jossakin seuraavista: asiakokonaisuuksien esittäminen suullisesti tai kirjallisesti oman valmistelun pohjalta, verkostomainen työskentely tai ryhmän töiden järjestely tasapuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Työ voi edellyttää vieraan kielen käyttämistä ammattialalle tyypillisissä tilanteissa.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuuta jostakin seuraavista: jonkin tehtäväkokonaisuuden suunnittelu- tai kehittämisvastuuta, taloudellista vastuuta tai vastuu jonkin kokonaisuuden päivittäisestä toiminnasta. Työhön voi sisältyä käytännön lähiesimies- tai työnjohtovastuuta.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* korkeakoulututkinnon antamiin tietoihin ja taitoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää työkokemusta vastaavissa tehtävissä. Työ edellyttää oma-aloitteista osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä sekä eri lähteistä saatavan tiedon käytettävyyden ja oikeellisuuden arviointia.

## VAATIVUUSTASO 8

Vaativuustasolle 8 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **asiantuntijatehtäviä**, kuten selvitys-, suunnittelu- tai kehittämistehtäviä tai tehtäväkokonaisuuden vastuutehtäviä.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

### **Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtävät hoidetaan itsenäisesti soveltaen asiaan liittyvää tietoa ja säännöksiä tai tieteellisiä tai asiantuntijuusalan menetelmiä. Tehtävä edellyttää lisäksi kykyä tietojen analysointiin ja luovaan ajatteluun tietyn asiakokonaisuuden luomiseksi.

### **Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii vuorovaikutustaitoja jossakin seuraavista, tarvittaessa myös vieraalla kielellä: itsenäisesti luotujen asiakokonaisuuksien esittäminen suullisesti tai kirjallisesti, yhteistyö-, viestintä-, ohjaus- tai opetustaitoja erilaisissa tilanteissa tai verkostojen ylläpitäminen ja hyödyntäminen myös yliopiston ulkopuolelle. Sidosryhmäyhteistyössä voidaan edellyttää neuvottelutaitoja.

### **Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuu jostakin seuraavista:

- laajat seuranta- ja raportointitehtävät
- selvitysten tekeminen
- tehtäväkokonaisuuden, toiminnon, palvelun, sovelluksen, asiakkuusprosessin tms.
  - suunnittelu
  - kehittäminen
  - koordinointi ja ohjeistus
  - markkinointi
  - hallinta
  - tietoaineistojen hallinta
- tietyn asiakokonaisuuden hallinta omaa yksikköä laajemmin tai koko yliopiston tasolla

Työhön voi sisältyä esimies- tai työnjohtovastuuta.

### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* yliopistossa suoritetun tutkinnon <sup>1</sup> antamiin tietoihin ja taitoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää monipuolista työkokemusta tai alan asiantuntemusta. Työ voi vaatia jonkin yliopistotoiminnon ja sen toimintatapojen ja verkostojen kokonaisvaltaista tuntemista. Työ edellyttää oma-aloitteista osaamisen ylläpitämistä, laajentamista ja syventämistä.

## VAATIVUUSTASO 9

Vaativuustasolle 9 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **vaativia asiantuntijatehtäviä**, kuten vaativia suunnittelu-, tai kehittämistehtäviä tai tehtäväkokonaisuuden vastuu- tai esimiestehtäviä.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

### **Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:**

Työtehtävät hoidetaan itsenäisesti asiantuntijuusalan erikoistuneita tai tieteellisiä menetelmiä soveltaen ja tilanteeseen liittyviä tietoja analysoiden ja kehittämistarpeet tunnistaen. Työhön sisältyy itsenäisiä asiantuntija-, organisointi-, koordinointi-, suunnittelu-, tai esimiestehtäviä.

### **Vuorovaikutustaidot:**

Työ vaatii vuorovaikutustaitoja jossakin seuraavista, tarvittaessa myös vieraalla kielellä: itsenäisesti luotujen laajojen asiakokonaisuuksien esittäminen suullisesti tai kirjallisesti, yhteistyö-, esimies-, viestintä-, ohjaus- tai opetustaitoja erilaisissa tilanteissa tai verkostojen ylläpitäminen ja hyödyntäminen myös yliopiston ulkopuolelle. Sidosryhmäyhteistyössä edellytetään usein neuvottelutaitoja.

### **Vastuu:**

Työhön sisältyy kokonaisvastuu jostakin seuraavista:

- laajat seuranta- ja raportointitehtävät
- itsenäiset selvitystehtävät
- laajan tehtäväkokonaisuuden, toiminnon, palvelun, sovelluksen, asiakkuusprosessin tms.
  - suunnittelu
  - kehittäminen
  - koordinointi ja ohjeistus
  - markkinointi
  - hallinta
  - tietoaaineiston laaja tai syvälinen hallinta
- vastuu toiminnasta ja toimintojen kehittämisestä asiantuntemusalueella
- tietyn asiakokonaisuuden hallinta omaa yksikköä laajemmin tai koko yliopiston tasolla

Työhön voi sisältyä esimies- tai työnjohtovastuuta tai taloudellista vastuuta kokonaistoiminnasta.

### **Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti ylemmän korkeakoulututkinnon antamiin tietoihin ja taitoihin*, joiden lisäksi voidaan edellyttää laajaa ja monipuolista työkokemusta tai syvällistä asiantuntemusta. Työ voi vaatia jonkin yliopistotoiminnon ja sen toimintatapojen ja verkostojen kokonaisvaltaista tuntemista. Työ edellyttää jatkuvaa ja oma-aloitteista osaamisen kehittämistä, laajentamista ja syventämistä.

#### VAATIVUUSTASO 10

Vaativuustasolle 10 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **erityisasiantuntija- tai päällikkötehtäviä** kuten suunnittelu- tai kehittämistehtäviä tai tietyn alueen tai kokonaisuuden päällikkö- tai esimiestehtäviä.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu-, organisointi- ja vuorovaikutustaidot:**

Tehtävä sisältää yksikköön, toimintoon tai kokonaisuuteen vaikuttavien suunnitelmien tai valintojen tekemistä. Ratkaisujen perustaksi on luotava tulkintoja. Tehtävässä edellytetään kykyä monimutkaisten kokonaisuuksien organisointiin sekä erilaisten näkökohtien yhteen sovittamiseen.

Työ vaatii monipuolisesti yhteistyö-, verkosto- ja viestintätaitoja sekä neuvottelutaitoja, tarvittaessa myös vieraalla kielellä. Esimiestehtävissä vaaditaan johtamistaitoja.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy kokonaisvastuu jostakin seuraavista:

- kokonaisvastuu omalla erityisalalla
- laajan tehtäväkokonaisuuden suunnittelu- ja kehittämisvastuu
- erityisasiantuntemusta edellyttävät itsenäiset selvitystehtävät
- yksikön tai laajan kokonaisuuden esimies- tai johtovastuu
- tietyn asiakokonaisuuden hallinta yleensä yliopiston tasolla

Työhön voi liittyä toimintaa yksikön tai yliopiston edustajana omalla asiantuntijuusalalla tai -verkostossa.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* joko ylemmän korkeakoulututkinnon antamiin tietoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää laajaa ja monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisasiantuntemusta tai vaihtoehtoisesti tieteelliseen jatkotutkintoon. Työ edellyttää jatkuvaa toiminnan arviointia ja kehittämistä.

#### VAATIVUUSTASO 11

Vaativuustasolle 11 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **vaativia erityisasiantuntijatehtäviä** tai ryhmän, yksikön, vastuualueen tms. **vaativia päällikkö- tai esimiestehtäviä**, joihin voi liittyä henkilöstö- tai taloudellista vastuuta.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu-, organisointi- ja vuorovaikutustaidot:**

Tehtävä sisältää yksikköön tai toimintoon vaikuttavien keskeisten suunnitelmien tai valintojen tekemistä. Ratkaisujen perustaksi on luotava uusia tulkintakäytäntöjä tai toimintatapoja. Tehtävässä edellytetään kykyä monimutkaisten kokonaisuuksien organisointiin sekä erilaisten näkökohtien yhteen sovittamiseen.

Työ vaatii monipuolisesti yhteistyö-, verkosto- ja viestintätaitoja sekä neuvottelutaitoja, tarvittaessa myös vieraalla kielellä. Esimiestehtävissä vaaditaan johtamistaitoja.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy kokonaisvaltainen suunnittelu- ja kehittämisvastuu tai taloudellinen ja esimiesvastuu omalla erityisalalla, yksikössä taikka laajassa tehtäväkokonaisuudessa tai toiminnossa. Työhön voi liittyä toimintaa yliopiston edustajana omalla erityisalalla.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* joko ylemmän korkeakoulututkinnon antamiin tietoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää laajaa ja monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisasiantuntemusta tai vaihtoehtoisesti tieteelliseen jatkotutkintoon. Työ edellyttää jatkuvaa toiminnan arviointia ja kehittämistä.

#### VAATIVUUSTASO 12

Vaativuustasolle 12 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **johtavia erityisasiantuntijatehtäviä** tai yksikön, toiminnon tms. esimies- tai **johtotehtäviä**.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu-, organisointi- ja vuorovaikutustaidot:**

Tehtävä sisältää yksikköön tai toimintoon vaikuttavien strategisten linjausten ja päätösten tekemistä, myös ilman muodollista esimiesasemaa.

Työ vaatii johtamistaitoa ja vaikuttamista päättäjiin, viranomaisiin, tiedeyhteisöön tai muihin sidosryhmiin.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy kokonaisvastuu toimintayksikön tai muun kokonaisuuden kehittamisestä tai johtamisesta.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* ylempään korkeakoulututkintoon tai tieteelliseen jatkotutkintoon. Lisäksi edellytetään monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisosaamista.

#### VAATIVUUSTASO 13

Vaativuustasolle 13 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **johtavia erityisasiantuntijatehtäviä** tai laajahkon yksikön, toiminnon tms. **johtotehtäviä**.

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu-, organisointi- ja vuorovaikutustaidot:**

Tehtävä sisältää yksikköön tai toimintoon vaikuttavien strategisten linjausten ja päätösten tekemistä.

Työ vaatii johtamistaitoa ja laajaa vaikuttamista päättäjiin, viranomaisiin, tiedeyhteisöön tai muihin sidosryhmiin.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuu laajahkon toimintayksikön tai muun kokonaisuuden kehittamisestä tai johtamisesta ja tarvittavista resursseista.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä *osaaminen perustuu tyypillisesti* ylempään korkeakoulututkintoon tai tieteelliseen jatkotutkintoon. Lisäksi edellytetään monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisosaamista. Tehtävä edellyttää kokemusta asiantuntijaorganisaation esimiestehtävistä.

#### VAATIVUUSTASO 14

Vaativuustasolle 14 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **erittäin vaativia kansainvälisiä tai niihin rinnastettavia asiantuntijatehtäviä tai erittäin vaativia johtotehtäviä.**

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu-, organisointi- ja vuorovaikutustaidot:**

Tehtävä sisältää strategisten päätösten ja valintojen tekemistä ja edellyttää päätöksentekoon liittyvien riskien tunnistamista, punnitsemista, valintaa ja perustelua ristiriitatilanteissa.

Työhön sisältyy laajaa vuorovaikutusta sidosryhmien kanssa, myös kansainvälisesti. Työ vaatii hyvää johtamistaitoa.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuu suuren toimintayksikön, laajojen kokonaisuuksien tai hankkeiden koordinoinnista ja johtamisesta sekä tarvittavista resursseista. Tehtävään sisältyy erittäin laaja vastuu organisaation toimintaan, asiantuntija-alueeseen tai tehtävälään vaikuttavista pitkäkestoisista tai laajoista strategisista ratkaisuista.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Työn edellyttämä osaaminen perustuu tyypillisesti ylempään korkeakoulututkintoon tai tieteelliseen jatkokutkintoon. Lisäksi edellytetään monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisosaamista. Tehtävä edellyttää kokemusta asiantuntijaorganisaation johtamisesta.

#### VAATIVUUSTASO 15

Vaativuustasolle 15 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan **erittäin vaativia kansainvälisiä asiantuntijatehtäviä tai erittäin vaativia johtotehtäviä**

Työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:

**Ongelmanratkaisu-, organisointi- ja vuorovaikutustaidot:**

Kuten vaativuustaso 14.

**Vastuu:**

Työhön sisältyy vastuu laajan organisaation tai kansainvälisen hankkeen strategiasta. Tehtävään sisältyy erittäin laaja henkilöstö- ja johtamisvastuu.

**Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:**

Kuten vaativuustaso 14.

## MUUN HENKILÖSTÖN TEHTÄVÄNKUVAUS- JA DOKUMENTOINTILOMAKE TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON MÄÄRITTÄMISTÄ VARTEN

### OHJE

Tutustu huolellisesti vaativuuskehikkoon ennen lomakkeen täyttämistä ja tehtävän vaativuustason määrittämistä. Vaativuusarvioinnin tarkoituksena on löytää tehtävälle vaativuuskehikosta tehtävän vaativuutta parhaiten vastaava vaativuustaso.

Vaativuusarviointi koskee tehtävän vaativuutta, ei työntekijän suoriutumista tehtävästään.

Työntekijä kuvaa tehtävänsä ja käy kuvauksen läpi yhdessä esimiehensä kanssa. Tavoitteena on yhteinen näkemys tehtäväkuvauksesta.

Tehtävän vaativuus arvioidaan vertaamalla tehtäväkuvausta kunkin vaativuustason luonnehdintaan ja vaativuustekijöiden sisältöjen kuvauksiin. Sijoitettaessa tehtävää vaativuustasoille tulee edetä vaativuustekijöittäin. Mikäli jossakin vaativuustekijässä tehtävä asettuu muista vaativuustekijöistä poikkeavalle tasolle, tulee tämä (vaativuustaso) merkitä tehtäväkuvaus- ja dokumentointilomakkeelle. Jos tehtäväkuvauksessa on piirteitä useammasta vaativuustasosta, tehtävän kokonaisvaativuus määräytyy sen mukaisesti, mille tasolle tehtävät pääsääntöisesti sijoittuvat. Ratkaisevaa vaativuustason valinnassa on vaativuustason luonnehdinnan ja eri vaativuustekijöiden antama kokonaiskuva.

Mikäli työntekijän ja esimiehen näkemykset tehtäväkuvauksesta tai vaativuustasosta eroavat, kirjataan näkemyserot perusteluineen lomakkeen lopussa olevaan kohtaan "perustelut"

Esimies ja työntekijä saavat kumpikin oman allekirjoitetun kappaleensa tehtäväkuvaus- ja dokumentointilomakkeesta. Esimies tekee ehdotuksen vaativuustasosta. Yksikön johtaja esittää näkemyksensä vaativuustasosta suhteessa yksikön muihin tämän järjestelmän piirissä oleviin tehtäviin.

Yliopiston arviointiryhmä käsittelee yhteisesti sopimallaan tavalla vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin suhteuttaen arvioinnit tämän järjestelmän piiriin kuuluvien tehtävien kokonaisuuteen. Arviointiryhmä tekee ehdotuksen työnantajalle vaativuustasoista. Työnantaja vahvistaa vaativuustason.

### YLEISTIEDOT

Nimike:		Työntekijä:		Vastuualue (koodi)	
Pysyvä tehtävä:	<input type="checkbox"/>	Määrä-aikainen tehtävä:	<input type="checkbox"/>	Sijaisuus Kenen sijainen	<input type="checkbox"/>
Muu <input type="checkbox"/>					
Määräaikaisen tehtävän alku- ja loppumispäivämäärä					

## TYÖN JA SIHEN SISÄLTÄVIEN KESKEISTEN TEHTÄVÄKOKONAISUUKSIEN YLEISKUVAUS

--

## ONGELMANRATKAISU - JA ORGANISOINTITAITOT

Kuvaile lyhyesti, miten ja millaisissa työtehtävissä tai –tilanteissa tarvitset *ongelmanratkaisu- ja organisointitaitoja*.

--

## VUOROVAIKUTUSTAITOT

Kuvaile lyhyesti, millaisia *vuorovaikutustaitoja* tarvitset tehtävissäsi.

--

## VASTUU

Kuvaile lyhyesti, millaista *vastuuta* työhösi sisältyy.

--

## TIEDOLLISET JA TAIDOLLISET VALMIUDET

Kuvaile lyhyesti millaisia tiedollisia ja taidollisia valmiuksia tehtäväsi edellyttää

TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASO:

ESIMIES

TYÖNTEKIJÄ

PERUSTELUT (KÄYTETÄÄN TARVITTAESSA)

--

Työntekijä	Pvm	Nimi
Esimies	Pvm	Nimi

**VAATIVUUSTASON MÄÄRITTELY**

YKSIKÖN JOHTAJA	Pvm	Nimi
VAATIVUUSTASO		

PERUSTELUT (käytetään tarvittaessa)

--

ARVIOINTIRYHMÄ			
VAATIVUUSTASO			
Käsitelty arviointiryhmässä	Hyväksytty	Muutettu	Palautettu
Pvm			

PERUSTELUT (Käytetään tarvittaessa)

--

TYÖNANTAJAN PÄÄTÖS
VAATIVUUSTASOKSI VAHVISTETTU
Pvm
Allekirjoitus

PERUSTELUT (Käytetään tarvittaessa)

--

**Julkinen 16.9.2005, kello 11.00**

**LIITE 3**

**Yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä**

**Työnantajatarjous 15.9.2005**

## **OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ**

Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisjärjestelmällä tarkoitetaan niitä kriteerejä ja menettelytapoja, joiden avulla kyetään määrittämään, miten henkilö on suoriutunut työsuunnitelmaansa kuuluvista tehtävistään ja millä perusteilla hänen suoriutumisensa vaikuttaa hänen palkkansa muodostumiseen. Henkilökohtainen palkanosa on se osa palkasta, jonka suuruus määräytyy hänen henkilökohtaisen tehtävästä suoriutumisensa perusteella. Tätä arviointijärjestelmää sovelletaan sekä virka- että työsuhteessa oleviin opetus- ja tutkimustehtävissä toimiviin henkilöihin.

### **1 . Arviointikriteerit**

Yliopistolain 4 § määrittelee yliopistojen tehtävät. Opettajien tehtävät todetaan korkeakoulujen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia ja tehtäviä koskevan asetuksen 19 §:ssä. Näiden mukaisesti opettajien ja tutkijoiden henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteerit, joiden pohjalta heidän ansionsa luokitellaan, ovat:

- 1. Opetukselliset ansiot**
- 2. Tutkimukselliset ansiot**
- 3. Yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot**

Liitteessä 1 tarkennetaan täsmentävät vaativuustasokohtaiset kriteerit, joiden pohjalta arvioidaan opettajien ja tieteellistä tutkimusta tekevien tutkijoiden työsuoritus.

**Pääkriteerit** liitteen 1 vasemman sarakkeen esimerkkitekijöineen ovat yhteisiä kaikille yliopistoille. Taideyliopistoissa ja taideoiloilla pääkriteerien suoriutumisessa arvioitavat tekijät määräytyvät kuitenkin ottaen huomioon taideoilojen erityispiirteet.

**Täsmentävät tasokohtaiset kriteerit**, jotka ilmenevät liitteen 1 oikeanpuoleisesta sarakkeesta, ovat myös lähtökohtaisesti yhteisiä kaikille yliopistoille. Täsmentäviä tasokohtaisia kriteereitä voidaan kuitenkin lisäksi täsmentää ja täydentää yliopistokohtaisesti. Tällöin voidaan ottaa huomioon esimerkiksi yliopistossa käytössä olleet, toimiviksi todetut arviointimallit ja -käytännöt, kuten yliopistoportfoliot ja tutkijankoulutuslisien kohdentamisperusteet sekä taideyliopistoissa ja taidealoilla niissä käytetyt arviointimallit ja -käytännöt. Näiden yliopistokohtaisten täsmentävien kriteerien tulee kuitenkin olla pääkriteereiden ja suoriutumisessa arvioitavien tekijöiden sekä myös liitteessä 1 mainittujen tasokohtaisten täsmentävien kriteereiden yleislinjan mukaisia.

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan suhteessa työtehtäviin ja työsuunnitelmaan. Työtehtävien vaativuuden perusteella määritellään tehtävän vaativuustaso, joka puolestaan ohjaa ao. henkilöön sovellettavien henkilökohtaisen suorituksen kriteerien valintaa liitteen 3a mukaisesti.

## **2. Työsuorituksen arviointi**

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy sen perusteella, miten henkilö on suoriutunut työtehtävistään ja hänelle työsuunnitelmassa tai vastaavalla tavalla asetetuista tehtävistä.

Kunkin opettajan ja tutkijan tasokohtaisten kriteerin mukaiset ansiot kerätään ja dokumentoidaan työsuorituksen arvioinnin pohjaksi lomakkeelle (liite 3b). Edellä mainitut mahdolliset yliopistokohtaiset täsmentävät tasokriteerit tulee määrittää jo ennen suoritusarvioinnin käynnistämistä. Käyttöön otettujen täsmennysten dokumentoimisesta tulee huolehtia osana yliopiston opetushenkilöstön työsuorituksen arviointijärjestelmää.

Arviointi suoritetaan kunkin arvioitavan pääkriteerin (opetukselliset ansiot, tutkimukselliset ansiot, yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot) osalta asteikolla 1-9. Arvioinnissa 9 vastaa erinomaisia tai hyvin merkittäviä ansioita, 5 hyviä ansioita ja 1 hyvin vähäisiä ansioita.

## 2.1. Arviointiprosessi

Kukin opettaja ja tutkija listaa liitteen 3a mukaisten täsmentävien tasokriteerien ja työtehtäviensä mukaiset ansionsa (julkaisujen määrät, opetukselliset ansiot tms.) lomakkeelle (liite 3b). Laitosjohtaja tai lähiesimies tarkistaa ansiot ja antaa niistä alustavan lausuntonsa liitteenä 3b olevalle lomakkeelle.

Tämän jälkeen yliopiston arviointikäytännön mukaisesti työnantajan määräämä elin tai virkamies (esimerkiksi dekaani, henkilöstöhallinto, tieteellisen laadun arviointipaneeli, rehtori) vertailee tehtävätyypeittäin, tieteenalaryhmittäin ja liitteen 1 mukaisesti vaativuustasoinnain koottuja ansioita siten, että kunkin opettajan ja tutkijan ansiot suhteutetaan muiden saman vertailuryhmän vastaavissa tehtävissä toimivien ansioihin. Tältä pohjalta ansiot arvioidaan kunkin työtehtävän mukaisen pääkriteerin osalta asteikolla 1-9.

Suoriutuminen arvioidaan vertaamalla virka- tai työtehtäviin liittyviä ansioita muiden vastaavilla aloilla, samoissa vaativuusryhmissä ja vastaavan tyyppisissä tehtävissä toimivien ansioihin.

Esimerkiksi vaativuustasolla 5-6 toimivan opettajan ansioita verrataan muiden yhtä vaativissa tehtävissä toimivien ansioihin. Mikäli henkilöllä on vain yhden pääkriteerin mukaisia tehtäviä (ts. vain tutkimusta tai opetusta), otetaan hänen ansioitaan arvioitaessa huomioon vastaavia tehtäviä yksinomaan tekevien saman tieteenala- ja vaativuustasoryhmää edustavien henkilöiden suoriutuminen. Toisin sanoen, esimerkiksi ainoastaan tutkimusta tekevän vaativuustason 4 tutkijan tutkimusmeriittejä verrataan lähtökohtaisesti toisten vastaavien tutkijoiden ansioihin.

Arvioinnissa otetaan myös huomioon tieteenalaerot / ja taideyliopistojen erityisluonne siten, että toisistaan perusluonteensa nojalla poikkeavien alojen (esimerkiksi luonnon-tieteet ja humanistiset tieteet) opettajien tai tutkijoiden ansioita ei verrata keskenään, vaan arviointi tehdään suhteessa muiden vastaavien alojen opettajiin tai tutkijoihin.

## 2.2. Arviointituloksen määräytyminen

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan suhteessa työtehtäviin ja työsuunnitelmaan kappaleessa 2.1. kuvatulla tavalla. Henkilöön sovellettavat täsmentävät suorituskriteerit määräytyvät virka- tai työtehtävien vaativuustason perusteella ao. vaativuustasoryhmää vastaaviksi liitteen 1 osoittamalla (tai, mikäli täsmentävissä kriteereihin on tehty yliopistokohtaisia muutoksia, yliopiston erikseen päättämällä) tavalla.

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteereitä painotetaan työtehtävien mukaisesti. Mikäli henkilön virka- tai työtehtäviin kuuluu vain tutkimusta tai opetusta, arvioidaan työsuoritus vain näiden tehtävien pohjalta. Mikäli henkilön virka- tai työtehtäviin tehtäviin kuuluu tutkimusta, opetusta ja yliopistoyhteisöllisiä tehtäviä, painottuvat näitä kuvaavat ansiot arvioinnissa niiden suhteellisen osuuden mukaisesti.

Henkilökohtaisen suorituksen arviointi muodostuu tehtävien suhteellisilla osuuksilla painotetusta summasta seuraavan *esimerkin* mukaisesti:

### Esimerkki:

Tehtävät	Osuus virka- tai työtehtävistä = painotus	Ansioihin pohjautuva arvio (skaalalla 1-9)	Painotettu tulos
Opetukselliset tehtävät	60 %	6	$0,6 \times 6 = 3,6$
Tutkimukselliset tehtävät	30 %	5	$0,3 \times 5 = 1,5$
Yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot	10 %	4	$0,1 \times 4 = 0,4$
		Arviointitulos:	5,5

Arviointi dokumentoidaan liitteenä 3c olevalle lomakkeelle. Työnantaja vahvistaa henkilökohtaisen suorituksen arvion.

**OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖKUNNAN HENKILÖKOHTAISEN  
TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ (Tarjous 15.9.2005)  
LIITE 3a: Pääkriteerit ja täsmentävät tasokohtaiset kriteerit**

<b>PÄÄKRITERIT</b>	<b>TÄSMENTÄVÄT TASOKOHTAISET KRITERIT</b>
<b>1. OPETUKSELLISET ANSIOT</b>	
<p><b>Suoriutumisessa arvioitavia tekijöitä tehtävän opetus- ja tutkimuspainotteisuus huomioon ottaen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opetukselliset ansiot esim. oman opettajuuden kehittäminen, opetusmenetelmien ja -materiaalin kehittäminen,</li> <li>- positiivinen opiskelijapalaute</li> <li>- opetukseen liittyvät palkinnot ja huomionsoitukset</li> <li>- pedagoginen koulutus</li> <li>- suoritettut tutkinnot ja hankittu tieteellinen, taiteellinen ja pedagoginen pätevyys, dosentin pätevyys erityisesti tasoilla 6 ja 7</li> <li>- laaja-alaisuus osaamisessa/ monitaitoisuus</li> <li>- pitkäaikainen opetuskokemus</li> <li>- opettaja- ja oppimateriaaliverkostojen ylläpitäminen</li> <li>- opetusportfolio: jäsentynyt, toimiva ja onnistunut opetuksellinen lähestymistapa</li> <li>- opiskelijoiden ohjaukseen liittyvien tehtävien määrä, henkilökohtaisista opintosuunnitelmista erilaisten opinnäytteiden ohjaukseen.</li> </ul>	<p><b>Vaativuustasot 1-4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminta opetustehtävissä</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustasot 5-6, tutkimuspainotteiset tehtävät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opetus- ja ohjausansiot</li> <li>- pätevytyminen,</li> <li>- yliopistopedagogiset opinnot</li> <li>- perusopetuksen kehittäminen</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustasot 5-6, opetuspainotteiset tehtävät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opetusansiot ja opetuksen kehittäminen</li> <li>- yliopistopedagogiset opinnot</li> <li>- opetus- ja koulutusteknologiset taidot, kehittämistoiminta</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustaso 7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opetusansiot ja opetuksen kehittäminen</li> <li>- yliopistopedagogiset opinnot</li> <li>- pitkäaikainen opetuskokemus</li> <li>- opettajaverkostot</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustaso 8-10</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ansiot alan opetustoiminnassa ja sen kehittämisessä</li> <li>- opetus- ja koulutusteknologiset taidot, kehittämistoiminta</li> <li>- opetukseen liittyvät palkinnot ja huomionsoitukset</li> </ul>
<b>2. TUTKIMUKSELLISET ANSIOT</b>	
<p><b>Suoriutumisessa arvioitavia tekijöitä työsuunnitelman painotusten mukaan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- menestyminen opinnäytteen suorittamisessa, opinnäytteen eteneminen</li> <li>- tieteelliset ja taiteelliset julkaisut</li> <li>- tieteelliset ja taiteelliset ansiot</li> <li>- tiede- tai yliopistoyhteisössä ansaittu arvostus</li> <li>- suoritettut tutkinnot ja hankittu tieteellinen tai taiteellinen pätevyys, dosentin pätevyys, erityisesti tasoilla 6 ja 7</li> <li>- tieteellisiin ja taiteellisiin ansioihin liittyvät palkinnot ja huomionsoitukset</li> <li>- asiantuntijatehtävät, vastaväitökset, pyydetyt lausunnot, yms.</li> <li>- ohjatut opinnäytteet</li> <li>- ulkopuolinen rahoitus</li> </ul>	<p><b>Vaativuustasot 1-4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- väitöskirjatyön eteneminen suunnitelman mukaan</li> <li>- julkaisu-toiminta</li> <li>- ansiot projektitehtävissä</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustasot 5-6, tutkimuspainotteiset tehtävät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- julkaisu-toiminta</li> <li>- tieteellinen asiantuntijuus, asiantuntijatehtävät</li> <li>- budjettirahoituksen ulkopuolisen rahoituksen määrä</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustasot 5-6, opetuspainotteiset tehtävät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tutkimustyö</li> <li>- julkaisu-toiminta</li> <li>- opinnäytetöiden ohjaus</li> <li>- suoritettut tutkinnot</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustaso 7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- referee-julkaisut ja muu julkaisu-toiminta</li> <li>- ohjattujen tutkintojen määrä</li> <li>- tieteelliset ansiot</li> <li>- suoritettut tutkinnot</li> <li>- budjettirahoituksen ulkopuolisen rahoituksen määrä</li> </ul>
	<p><b>Vaativuustasot 8-10</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ohjattujen tutkintojen määrä</li> <li>- tieteellinen julkaisu-toiminta (erit. referee-julkaisut) ja muut merkittävät tieteelliset ansiot</li> <li>- budjettirahoituksen ulkopuolisen rahoituksen määrä</li> </ul>
<b>3. YHTEISKUNNALLISET JA YLIOPISTO-YHTEISÖLLISET ANSIOT</b>	
<p><b>Suoriutumisessa arvioitavia tekijöitä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteiskunnalliset ansiot</li> <li>- Yhteistyötaidot, tarvittaessa esimiestäidot</li> <li>- Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön</li> <li>- Sidosryhmäosaaminen</li> </ul>	<p><b>Kaikki vaativuustasot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- yliopistoyhteisölliset tehtävät</li> <li>- merkittävät yhteiskunnalliset ansiot ja asiantuntijatehtävät</li> </ul> <p><b>Vaativuustasot 1-7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-yliopistoyhteisölliset ansiot arvioidaan arviointikeskustelun yhteydessä</li> </ul>





**LIITE 3. OPETTAJIEN JA TUTKIJOIDEN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN  
YHTEENVETOLOMAKE**

15.9.2005

Työntekijä:  
Esimies:  
Työnantajan edustaja:  
Arvioinnin pvm:

**Ohjeet arvioinnin suorittavalle esimiehelle:**

Merkitse arviot kohtiin 1-3, ao. ansiovertailut dokumentoidaan ja tallennetaan erikseen.  
Arviointi tehdään suhteessa vaativuustasoryhmään ja tieteenalaan.  
Arvioinnin pääkriteereitä (1-3) painotetaan suhteessa työtehtäviin.  
Arviointiasteikko: 1-9  
Tarkemmat ohjeet arviointijärjestelmään liittyvästä ohjeistuksesta.

**1. Opetukselliset ansiot**

Arvio liitteen 1 pää- ja tasokriteerien mukaan

	Painotus	Ansioihin pohjautuva arvio	Painotettu Tulos
Esimies (tarvittaessa):			
Työnantaja:			

**2. Tutkimukselliset ansiot**

Arvio liitteen 1 pää- ja tasokriteerien mukaan

	Painotus	Ansioihin pohjautuva arvio	Painotettu Tulos
Esimies (tarvittaessa):			
Työnantaja:			

**3. Yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot**

Arvio liitteen 1 pää- ja tasokriteerien mukaan

	Painotus	Ansioihin pohjautuva arvio	Painotettu Tulos
Esimies (tarvittaessa):			
Työnantaja:			

**Työnantajan päätös**

Yhteenlaskettu arviointitulos: \_\_\_\_\_

Henkilökohtaisen suorituksen arvio: \_\_\_\_\_

Työnantajan allekirjoitus (voidaan antaa myös erillisellä koontilomakkeella):

\_\_\_\_\_

Perustelut (tarvittaessa):
----------------------------

Arkistointipaikka

Julkinen 15.9.2005, kello 11.00

## Liite 4

### MUUN HENKILÖSTÖN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN ARVIOINTI

Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä sisältää ne menettelytavat, joilla henkilön työstä suoriutumista arvioidaan, arvioinnissa käytettävät arviointitekijät ja arviointiasteikon. Tarkentavassa virkaehtosopimuksessa ja työehtosopimuksissa sovitaan siitä, miten henkilön suoriutuminen vaikuttaa henkilökohtaiseen palkanosaan.

#### Arvioinnin menettelytavat

Työntekijän henkilökohtaista työstä suoriutumista arvioidaan vuotuisen arviointikeskustelun yhteydessä. Arvioinnin kohteena on henkilön suoriutuminen omista työtehtävistään ja hänelle edellisen kehityskeskustelun yhteydessä asetuista tavoitteista. Kehityskeskustelu on tärkeä osa esimiestyötä ja henkilöstöjohtamista sekä työntekijän ja hänen esimiehensä välistä vuorovaikutusta.

Onnistunut kehityskeskustelu edellyttää huolellista valmistautumista. Työntekijä voi valmistautua esim. arvioimalla etukäteen omaa suoriutumistaan. Kummankin on varattava keskustelua varten muilta työtehtäviltä rauhoitettu aika.

Arvioinnissa käytetään yhteisesti sovittua arviointijärjestelmää. Työntekijän työstä suoriutumisen arvioinnista vastaa esimies. Esimies kirjaa arvioinnin tuloksen ja perustelut lomakkeelle, josta työntekijä saa oman kappaleensa. Mikäli arviointituloksella ei työntekijän mielestä vastaa hänen omaa käsitystään työstä suoriutumisesta, työntekijän oma käsitys perusteluineen kirjataan arvioinnin yhteenvetoon. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen suoritustasosta. Suoritusarvioinnin ja suoritustason vahvistaa työnantaja mm. suhteessa yksikön tuotokseen, suoritusarvioinnin perusteluihin ja yleiseen arviointilinjaan.

#### Arviointitekijät

##### 1. AMMATINHALLINTA

###### 1.1. Osaaminen, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö hallitsee oman tehtäväalueensa kokonaisuuden; tiedot, taidot, menetelmät ja välineet
- miten henkilö ylläpitää ammattitaitoaan
- miten henkilö osaa keskittyä olennaiseen

###### 1.2 Kehittyminen, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö vastaa uusiin haasteisiin ja ideoihin ja suhtautuu uusiin tehtäviin ja toimintatapoihin
- aktiivisuutta oman työn kehittämisessä
- miten henkilö kehittää omaa osaamistaan

###### 1.3 Moniosaaminen/erityisosaaminen , jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- onko henkilöllä työyhteisöä hyödyttävää, omaa perustehtäväänsä laajempaa osaamista taikka erityisosaamista tai -asiantuntemusta
- työntekijän osaamisen yleinen monipuolisuus tai erityisosaaminen, jota hyödynnetään työyhteisössä

## 2. VASTUULLISUUS TYÖSSÄ JA TOIMINTA TYÖYHTEISÖSSÄ

### 2.1 Oma-aloitteisuus, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten oma-aloitteinen henkilö on työssään
- miten oma-aloitteinen henkilö on toimintatapojen ja työyhteisön kehittämisessä

### 2.2 Yhteistyötaidot, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö toimii yhteistyössä työyhteisössä ja ulkopuolisten toimijoiden ja sidosryhmien kanssa
- miten henkilö edistää yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä
- miten henkilö toimii ristiriitatilanteissa

### 2.3 Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö osallistuu työyhteisön kehittämiseen
- kuinka henkilö noudattaa yhdessä sovittuja toimintatapoja
- kuinka henkilö sitoutuu työtehtäviinsä ja työyhteisönsä tavoitteisiin

Arvioitaessa esimiestehtävissä olevien yhteistyötaitojen ja työhön ja työyhteisöön sitoutumista otetaan lisäksi huomioon mm.

- miten esimies tukee, kannustaa ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa
- miten esimies luo myönteistä, toimivaa ja aikaansaavaa työyhteisöä

## 3. LAATU JA TULOKSELLISUUS

### 3.1 Aikaansaavuus, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- työntekijälle asetettujen esim. määrällisten tai aikataulutavoitteiden toteutumista

### 3.2 Työn laatu, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- työn laatua suhteessa työtehtävien vaatimuksiin ja tavoitteisiin

### 3.3 Taloudellisuus, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- kokonaistaloudellisuutta työtehtävien hoidossa
- huolellisuutta resurssien käytössä
- tehtävien tekeminen kerralla oikein

## Arviointiasteikko

Henkilökohtaista työstä suoriutumista arvioidaan yhdeksänportaisella arviointiasteikolla alatekijäkohtaisesti (kohdat 1.1 - 3.3) sen perusteella, miten henkilö suoriutuu työtehtävistään.

Henkilölle asetetuilla tavoitteilla tarkoitetaan hänelle kehityskeskustelun tai muussa yhteydessä työnjohdollisesti asetettuja tavoitteita.

Erityisesti odotuksia vastaavasta suorituksesta poikkeavat arviot on perusteltava. Kokonaisarvioinnin ollessa tyydyttävä tai kehittymistä edellyttävä, on yhdessä sovittava niistä toimenpiteistä, joilla suoriutumisen paranemista voidaan tukea. Asteikko on seuraava, myös arviointitulokset 8,6,4 ja 2 ovat käytettävissä.

### 9 pistettä

**Erinomainen suoriutuminen.** Henkilön työstä suoriutuminen ylittää selvästi kaikki työstä suoriutumisen vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.

### 7 pistettä

**Odotukset ylittävä suoriutuminen.** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää erinomaisesti kaikki työstä suoriutumisen vaatimukset. Työstä suoriutuminen ylittää monilta osin henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.

### 5 pistettä

**Odotuksia vastaava, hyvä suoriutuminen.** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää työstä suoriutumisen vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet. Laadullisesti tasokas suoritus keskeisimmillä tehtäväalueilla.

### 3 pistettä

**Tyydyttävä suoriutuminen.** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää työstä suoriutumisen perusvaatimukset ja keskeiset henkilölle asetetut tavoitteet. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistarpeita joillakin osa-alueilla.

### 1 piste

**Kehittymistä edellyttävä suoriutuminen.** Henkilön työstä suoriutumisessa on merkittävää kehittämistarvetta. Työstä suoriutuminen ei täytä henkilölle asetettuja tavoitteita tai häneltä kohtuudella edellytettävää työstä suoriutumisen tasoa.



## TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN YHTEENVETO

Työntekijä	Esimies
Vastuualue (koodi)	
Yksikkö	Tehtävä
Vaativuustaso	Suoritustaso

Vahvistamme henkilökohtaisen työstä suoriutumista koskevan keskustelun käydyksi

Päiväys \_\_\_\_\_

Allekirjoitukset \_\_\_\_\_  
Esimies (nimen selvennys) Työntekijä (nimen selvennys)

Edellä oleva alustava arviointitulos ei vastaa omaa käsitystäni suoritustasostani

Perustelut:

Allekirjoitus \_\_\_\_\_  
Työntekijä (nimen selvennys)

Työnantajan päätöksen perustelut (tarvittaessa):

Päiväys \_\_\_\_\_

Allekirjoitus \_\_\_\_\_ Suoritustaso \_\_\_\_\_  
(Työnantajan allekirjoitus voidaan antaa erilliselle koontilomakkeelle)

Arkistointipaikka \_\_\_\_\_

**Julkinen 16.9.2005, klo 11.00**

**TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS JA  
TYÖEHTOSOPIMUS  
OPETUSMINISTERIÖ  
YLIOPISTO- JA TIEDEHALLINTO  
Yliopistot**

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta yliopistoissa

Sopimus on tehty x päivänä xkuuta 2005 opetusministeriön ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n sekä Valtion yhteisjärjestö VTY ry:n välillä

**1 § Sopimuksen perusteet**

Tämä sopimus on tehty uusien palkkausjärjestelmien kattavasta toteutuksesta valtionhallinnossa 14.12.2004 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

**2 § Sopimuksen soveltamisala ja aineellinen sisältö**

Seuraavissa yliopistoissa otetaan 1.12.2005 käyttöön uusi palkkausjärjestelmä, jota koskevat sopimusmääräykset ovat liitteinä 1-5.

Helsingin kauppakorkeakoulu  
Helsingin yliopisto (ja Svenska social- och kommunalhögskolan)  
Joensuun yliopisto  
Jyväskylän yliopisto  
Kuopion yliopisto  
Lapin yliopisto  
Lappeenrannan teknillinen yliopisto  
Oulun yliopisto  
Svenska handelshögskolan  
Tampereen teknillinen yliopisto  
Tampereen yliopisto  
Teknillinen korkeakoulu  
Turun kauppakorkeakoulu  
Turun yliopisto  
Vaasan yliopisto  
Åbo Akademi  
Kuvataideakatemia  
Sibelius-Akatemia  
Taideteollinen korkeakoulu  
Teatterikorkeakoulu

### 3 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.12.2005 ja on voimassa 30.9.2007 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kun joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

**Varaus:**

*Sopimuksen korotusvaikutukseksi on arvioitu 7.19 %.*

*Keväällä 2005 suoritettujen tehtävien vaativuutta koskevat arvioinnit tarkennetaan yliopistoissa nykyisten tehtävien pohjalta vuoden 2005 loppuun mennessä. Lisäksi tehtävien vaativuutta ja henkilökohtaista suoritusta koskevat arvioinnit käydään läpi ennen uuden järjestelmän mukaista ensimmäistä palkanmaksuajankohtaa. Mikäli korotusvaikutus poikkeaa sovitusta, osapuolet neuvottelevat tämän sopimuksen muuttamisesta siten, että korotusvaikutus palautuu sovitun mukaiseksi.*

*Sopimuksen voimassaoloaika on tarjouksessa esitetty keskustasolla sovitun aikataulun perusteella (mm. Virka- ja työehtosopimus uusien palkkausjärjestelmien kattavasta toteutuksesta valtionhallinnossa).*

### 4 § Työrauhavelvoite

#### **Virkaehtosopimusjärjestelmä**

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 yhdistyksille 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**

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

Helsingissä x päivänä x kuuta 2005

Opetusministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Valtion yhteisjärjestö VTY ry

## Sopimusmääräykset yliopistojen uudesta palkkausjärjestelmästä

### 1 § Sopimusmääräysten tavoitteet

Yliopistojen uuden palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana sekä tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

### 2 § Soveltamisala ja rakenne

Määräyksiä sovelletaan yliopistojen vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen ja työsopimussuhteiseen henkilöstöön.

Määrääjäksi palkattuun henkilöstöön sovelletaan näitä määräyksiä siten, että uudelle virkamiehelle tai työntekijälle maksetaan työnantajan harkinnan mukainen tiettyyn vaativuustasoon perustuva palkanosa sekä henkilöön pätevyyteen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen perustuva henkilökohtainen palkanosa ilman suoritusarviointia. Ensimmäinen tämän sopimuksen mukainen palkkaukseen vaikuttava arviointi on tehtävä viimeistään silloin kun kaksitoista (12) kuukautta on kulunut palvelussuhteen alkamisesta.

Täydentävällä rahoituksella toteutettavien hankkeiden osalta uutta palkkausjärjestelmää sovelletaan tämän sopimuksen käyttöönottoajankohdan jälkeen alkavien hankkeiden määräaikaisiin palvelussuhteisiin.

Määräyksiä ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, harjoittelukoulujen C-palkkaiseen henkilöstöön eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

### 3 § Palkkaustekijät

Virkamiehen ja työntekijän palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 8 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa takuupalkasta.

### 4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Yliopistoissa on käytössä kaksi arviointijärjestelmää, opetus- ja tutkimushenkilöstöön sovellettava arviointijärjestelmä sekä muuhun henkilöstöön sovellettava arviointijärjestelmä. Työnantaja päättää kumpaa arviointijärjestelmää henkilöön sovelletaan.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2 ja muun henkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 3.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtävänkuvaukseen ja tehtävään sovellettavaan arviointijärjestelmään.

Jokaisessa yliopistossa on kaksi työnantaja- ja palkansaajaosapuolten välistä arviointiryhmää, toinen opetus- ja tutkimushenkilöstölle ja toinen muulle henkilöstölle. Arviointiryhmät käsittelevät uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelevät kantansa niihin.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat.

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

Opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointikeskusteluissa vahvistettujen vaativuustason muutosten edellyttämät palkantarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden xxxxkuun alusta. Muun henkilöstön vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustasojen muutosten edellyttämät palkantarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden xxxxkuun alusta.

***Varaus:***

*Sopimusmääräys siirtymäkauden järjestelyistä täydennetään myöhemmin. Samoin arviointi- ja kehityskeskusteluiden sekä palkantarkistusten ajankohdat.*

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuustaso säilyy ennallaan. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräyksen kestoaikana.

## **5 § Henkilökohtainen palkanosa**

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella.

Yliopistoissa on käytössä kaksi arviointijärjestelmää, opetus- ja tutkimushenkilöstöön sovellettava arviointijärjestelmä sekä muuhun henkilöstöön sovellettava arviointijärjestelmä. Työnantaja päättää kumpaa arviointijärjestelmää henkilöön sovelletaan.

Henkilökohtainen palkanosa on enintään 50 % kulloinkin maksettavasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 4 ja muun henkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 5.

**Varaus:**

*Työsuorituksen ja suoritustason arvioinnin menettelytavat sekä tarkasteluajankohdat täydennetään myöhemmin.*

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja –tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat, myös muissa alla mainituissa tapauksissa.

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

Henkilön tullessa uutena yliopiston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kahdentoista kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointikeskustelussa ja muun henkilöstön vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, keskusteluihin liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian viimeistään x kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

**Varaus:**

*Uuden arvioinnin ajankohta täsmennetään myöhemmin.*

Kohtien A) ja B) määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa henkilö on ollut arvioinnin kohteena olevalla ajalla sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettävällä vapaalla.

A) Jos henkilö on ollut osan arviointijakson tai vuotuisen kehityskeskustelun jakson ajasta sairauslomalla tai edellä sanotulla vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt yli kuusi kuukautta, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 8 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A)-kohdassa tarkoitettulla sairauslomalla tai 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 8 momentissa tarkoitetuissa molemmissa arvioinneissa suoritustason aleneminen voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

**Varaus:**

*Sopimusmääräys siirtymäkauden järjestelyistä täydennetään myöhemmin. Samoin arviointi- ja kehityskeskusteluiden sekä palkantarkistusten ajankohdat.*

## 6 § Työaikakorvaukset

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin korvauksiin ovat virastotyötä tekevästä oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuu muun henkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukossa enintään vaatavuustasolle x. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat tätä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

**Varaus:**

*Työaikakorvausten vaatavuustaso määritellään myöhemmin.*

## 7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

**Varaus:**

*Käyttöönottoa ja siirtymäkautta koskeva määräys täydennetään myöhemmin mallisopimuksen mukaisesti.*

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön kaikissa yliopistoissa 1.12.2005 lukien.

Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat euromääräisiksi ja silloin lakkaavat A-palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen lukuun ottamatta seuraavia vanhan palkkausjärjestelmän sopimusperusteisia palkkioita:

**Varaus:**

*Täydennetään valmistelun kuluessa.*

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

Vaihe 1 (käyttöönottoajankohdasta lukien)

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

a) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan; sekä lisäksi

b) **Varaus:**

*Henkilökohtaisen palkanosan määrä käyttöönottoajankohdasta täydennetään myöhemmin*

**Varaus:**

*Vaiheet 2-x:*

*Siirtymäkauden muut tarkistukset täydennetään myöhemmin.*

Vaihe y (siirtymäkauden lopputarkistus)

**Varaus**

*Siirtymäkauden lopputarkistus täydennetään myöhemmin.*

Vaiheissa 1-x tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaatavuustaso tai henkilön suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana arviointikeskustelun, vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Yliopiston palvelukseen siirtymäkauden aikana tulevalle uudelle henkilölle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 7 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, vastaavilla vaatavuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

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 x,x prosentin määrään saakka.

**Varaus:**

*Palkantarkistuserien prosenttimäärä tarkennetaan myöhemmin.*

## **8 § Takuupalkka**

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

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen. Henkilökohtainen lisäpalkkio, joka on määräaikainen,

lasketaan mukaan takuupalkkaan määräajan loppuun saakka. Henkilökohtaisilla lisäpalkkioilla ei tarkoiteta tässä sivutoimista maksettavia palkkioita.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua. Keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän mittaista keskeytystä.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

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

## **9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö**

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 tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille tilastotietona, tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinnain, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettussa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkaustekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteista koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan maksutta.

## 10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään jäljempänä esitetyllä tavalla.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään kussakin yliopistossa henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä.

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

Työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta noudatetaan soveltuvin osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

## 11 § Palkkausjärjestelmän 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.

LIITE 2 Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko

LIITE 3 Muun henkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko

LIITE 4 Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko

LIITE 5 Muun henkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko

## LIITE 2

### Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko

**Varaus:**

*Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.*

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)
1	1 477
2	1 565
3	1 752
4	2 071
5	2 389
6	2 687
7	3 021
8	3 736
9	4 225
10	4 854

## LIITE 3

### Muun henkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko

**Varaus:**

*Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.*

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)
2	1 380
3	1 425
4	1 491
5	1 558
6	1 673
7	1 810
8	2 025
9	2 313
10	2 643
11	3 022
12	3 450
13	3 945
14	4 540

## LIITE 4

### Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko

**Varaus:**

*Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.*

Arviointitulos	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa
1,00 – 1,88	1	2 %
1,89 – 2,77	2	8 %
2,78 – 3,66	3	14 %
3,67 – 4,55	4	20 %
4,56 – 5,44	5	26 %
5,45 – 6,33	6	32 %
6,34 – 7,22	7	38 %
7,23 – 8,11	8	44 %
8,12 – 9,00	9	50 %

## LIITE 5

### Muun henkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko

**Varaus:**

*Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.*

Arviointitulos	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa
9,00 – 16,99	1	2 %
17,00 – 24,99	2	8 %
25,00 – 32,99	3	14 %
33,00 – 40,99	4	20 %
41,00 – 48,99	5	26 %
49,00 – 56,99	6	32 %
57,00 – 64,99	7	38 %
65,00 – 72,99	8	44 %
73,00 – 81,00	9	50 %