

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry  
Palkansaajajärjestö Pardia ry  
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

21.11.2005

## **OPETUSMINISTERIÖN TOINEN TARJOUS YLIOPISTOJEN UUDEKSI PALKKAUSJÄRJESTELMÄKSI**

Ohessa opetusministeriön toinen tarjous yliopistojen uudeksi palkkausjärjestelmäksi.

Tämä tarjous sisältää mm. tekstitarkistuksia tarkentavaan virka- ja työehtosopimukseen sekä uudet vaatavuustasoihin ja henkilökohtaisen työstä suoriutumisen osioihin liittyvät taulukot, tekstitarkistuksia allekirjoituspöytäkirjaan ja tarkistuksia arviointijärjestelmien kuvauksiin.

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

Tavoitteena on ollut yliopistolaitoksen osalta tasapainoinen ratkaisu, yhdenmukaisuus yliopistojen välillä sekä takuupalkkaisten määrän minimointi.

### **Arviointijärjestelmiin ja arviointeihin tehdyt tarkennukset**

Keväällä 2005 suoritettujen tehtävien vaatuvuutta koskevia arviointeja on tarkennettu yliopistoissa nykyisten tehtävien pohjalta. Palkkausjärjestelmän käyttöönottoon ja siirtymäkauteen liittyvät vaiheet ovat myös tässä tarjouksessa merkityt.

Henkilöstölle ilmoitetaan arviointitulokset yhteensovittamisen ja korjausten jälkeen kunkin yliopiston harkitsemana ajankohtana.

## **Vastaukset tarjoukseen**

Jotta sopimus voisi tulla voimaan 1.12.2005, neuvottelutulos on saavutettava joulukuun puoliväliin mennessä.

Vastaukset tarjoukseen on toimitettava opetusministeriölle 2.12.2005 mennessä.

Ylijohtaja

Arvo Jäppinen

Opetusneuvos

Juhani Dammert

TIEDOKSI: Valtion työmarkkinalaitos

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

**Tarjous 21.11.2005**

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 Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry 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  
Sibeliuksen Akatemia  
Taideteollinen korkeakoulu  
Teatterikorkeakoulu

### **3 § Korotusvaikutus**

Sopimuksen korotusvaikutukseksi on laskettu 7,24 prosenttia. 15.3.2006 mennessä tapahtuvien tehtävien vaativuutta ja henkilökohtaista suoritusta koskevien arviointi-

keskustelujen ja niiden perusteella tapahtuvien arviointien tarkistamisen jälkeen lasketaan korotusvaikutus uudestaan. Jos se poikkeaa 7,24 prosentista osapuolet neuvottelevat tämän sopimuksen muuttamisesta siten, että korotusvaikutus palautuu 7,24 prosentin määräiseksi. Jos asiasta ei päästä lopulliseen neuvottelutulokseen 15.5.2006 mennessä, muutetaan tehtäväkohtaisen palkanosan euromääriä sellaisella samansuuruisella prosenttimäärällä, että korotusvaikutus toteutuu 7,24 prosentin määräisenä.

#### **4 § 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.

#### **5 § Työrauhavelvoite**

##### **Virkaehtosopimusjärjestelmä**

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

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä 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, sulkoon 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  
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL 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 virkasuhteeseen ja työsuhteeseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osista kestävät yli 12 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 12 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n 2 momenttia vastaavasti kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

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

Määräyksiä ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, harjoittelukoulujen opetushenkilöstöön 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.

Tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät päävaativuustekijät ovat opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä työn luonne ja vastuu, vuorovaikutustaidot sekä tiedolliset ja taidolliset valmiudet. Muun henkilöstön järjestelmässä päävaativuustekijät ovat ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot, vuorovaikutustaidot, vastuu sekä tiedolliset ja taidolliset valmiudet.

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

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmään kuuluvien perustutkinto-opiskelijoiden, jotka eivät ole suorittaneet vaadittavaa ylempää korkeakoulututkintoa, tehtäväkohtaisen palkanosan määrä on vähintään 75 % kyseisen vaativuustason palkasta.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtävänkuvaukseen ja tehtävään sovellettavaan arviointijärjestelmään. Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä arviointikeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Arviointikeskustelut käydään vuosittain, opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta vähintään kolmen vuoden välein.

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 esimiesten ja arviointiryhmien ehdotukset saatuaan.

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

Tämän pykälän 8 momentin mukaisten vahvistettujen vaativuustason muutosten edellyttämät palkantarkistukset toteutetaan viimeistään kyseisen vuoden toukokuun alusta. Tämän pykälän 9 momentin mukaisten vahvistettujen vaativuustason muutosten edellyttämät palkantarkistukset tulevat voimaan arviointia seuraavan kuukauden alussa.

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 annettun 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. Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä määräytyy sen mukaan, kumpaa vaativuuden arviointijärjestelmää henkilöön sovelletaan.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmän pääarviointitekijät ovat opetukselliset ansiot, tutkimukselliset ansiot sekä yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot. Vastaavasti muun henkilöstön arviointijärjestelmän pääarviointitekijät ovat ammatinhallinta, vastuullisuus työssä ja toiminta työyhteisössä sekä laatu ja tuloksellisuus.

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.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan arviointikeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksensa työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Arviointikeskustelut käydään vuosittain, opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta enintään kolmen vuoden välein.

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 hänen valtuuttamanaan 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. Tehtävän vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan siihenastisen suoritustason mukaisena uudesta tehtäväkohtaisesta palkanosasta laskettuna, kunnes suoritustaso uudessa tehtävässä on arvioitu. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Niissä tapauksissa missä opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvan henkilön osalta noudatetaan vuotta pidempää arviointijaksoa, noudatetaan 12 kuukauden määräaika.

Jos tehtävien vaativuustaso nousee sen johdosta, että henkilö nimitetään toiseen virkaan tai hän saa toisen virkamääräyksen tai vanha päättyy, ja tehtävien vaativuus nousee vähintään kahdella tasolla tai tapahtuu siirtyminen opetus- ja tutkimustehtävistä muihin tehtäviin tai päinvastoin, hänen henkilökohtainen palkanosansa maksetaan, edellisestä momentista poiketen, aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Kokonaispalkkaus ei tässä vaiheessa kuitenkaan saa alentua. Todellinen suoritustaso arvioidaan sitten siten kuin edellisessä momentissa on todettu.

Mikäli arviointikeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, keskusteluihin liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian, muun henkilöstön osalta 6 kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista sekä opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvan henkilön osalta, silloin kun noudatetaan vuotta pidempää arviointijaksoa, 12 kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

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 12 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 13 momentissa tarkoitetuissa molemmissa arvioinneissa suoritustason aleneminen voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

Tämän pykälän 7 momentin mukaisten vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkantarkistukset toteutetaan viimeistään kyseisen vuoden toukokuun alusta. Tämän pykälän 9 momentin mukaisten vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkantarkistukset tulevat voimaan arviointia seuraavan kuukauden alussa.

## **6 § Työaikakorvaukset**

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin korvauksiin ovat virastotyötä tekevästä oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat opetus- ja tutkimushenkilöstöllä enintään vaatavuustasolle x ja muulla henkilöstöllä enintään vaatavuustasolle y. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat tätä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

## **7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi**

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 virka- ja työehtosopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien

muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen lukuun ottamatta hallintotehtävöpalkkiota, luottamusmiesspalkkiota ja työsuojeluvaltuutetun palkkiota.

Tehtäväkohtainen palkanosa ja hallintotehtävöpalkkio 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) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 25,0 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja a-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Jos henkilön uuden ja vanhan järjestelmän palkkojen välinen erotus on käyttöönottoajankohtana enintään 30 euroa, tarkistus toteutetaan hänelle kokonaisuudessaan käyttöönottoajankohdasta lukien.

#### Vaiheet 2-4:

Palkkoja tarkistetaan 1.6.2006 29,5 prosentilla, 1.10.2007 36,2 prosentilla ja 1.10.2008 51,5 prosentilla kullekin silloin maksetun palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

#### Vaihe 5 (siirtymäkauden lopputarkistus)

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1 päivästä joulukuuta 2009 lukien.

Vaiheissa 1- 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso 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 vaativuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Vuoden 2005 liittoerä sekä keskustason sopimukseen perustuvat muutkin käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettavat virastokohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen kokonaisuudessaan sitä mukaa kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat virastotasolla toteutettaviksi, yhteensä 2,4 prosentin määrään saakka.

## 8 § Takuupalkka

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

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohdasta. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen. Jos määräaikainen etuus lakkaa tai alentuu, takuupalkkaa alennetaan vastaavasti.

Jos henkilö olisi 1.12.2005 - 31.5.2006 välisenä aikana tullut oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään tai palvelusvuosilisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta alkaen.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkka-oikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan samassa yliopistossa 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 kolmenkymmenen (30) päivän aikaa tai enintään täyttä kalenterikautta.

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 suoritusasteille tilastotietona, tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä yliopistoittain.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettussa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtävänkuvauksista, 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 mukaisista 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**

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)
1	1 412
2	1 516
3	1 696
4	1 957
5	2 343
6	2 709
7	3 134
8	3 675
9	4 051
10	4 581
11	

**LIITE 3****Muun henkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko**

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)
2	1 296
3	1 400
4	1 476
5	1 541
6	1 656
7	1 786
8	2 025
9	2 320
10	2 608
11	2 938
12	3 337
13	3 818
14	4 423
15	

**LIITE 4****Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko**

Arviointitulos	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa
1,00 – 1,88	1	0 %
1,89 – 2,77	2	4,5 %
2,78 – 3,66	3	11 %
3,67 – 4,55	4	17,5 %
4,56 – 5,44	5	24 %
5,45 – 6,33	6	30,5 %

6,34 – 7,22	7	37 %
7,23 – 8,11	8	43,5 %
8,12 – 9,00	9	50 %

## LIITE 5

### Muun henkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko

Arviointitulos	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa
9,00 - 11,99	1	0 %
13,00 – 16,99	2	4,5 %
17,00 – 20,99	3	11 %
21,00 – 24,99	4	17,5 %
25,00 – 28,99	5	24 %
29,00 – 32,99	6	30,5 %
33,00 – 36,99	7	37 %
37,00 – 40,99	8	43,5 %
41,00 – 45,00	9	50 %

Työnantajan tarjous 21.11.2005

Pöytäkirja opetusministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n neuvotteluisista, jotka koskivat yliopistojen 1 päivästä joulukuuta 2005 sovellettavaa tarkentavaa virka- ja työehtosopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä.

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 painottua tieteelliseen tutkimukseen tai sen johtamiseen tai siihen perustuvaan yliopistolliseen tutkimukseen tai siihen perustuvaan opetukseen tai näihin tutkimuksiin sisältyvien opinnäytteen ohjaukseen.

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

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmää sovelletaan myös yliopistoon palvelussuhteessa oleviin perustutkinto-opiskelijoihin, joiden tehtäviin kuuluu osallistuminen opetukseen tai joiden tehtävänä on tutkimukseen 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.

Taidealoille on laadittu yleisen opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasokartan lisäksi erillinen opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasokartta (liite 1). Tehtävien vaativuustasoa määriteltäessä sovelletaan sitä vaativuustasokarttaa, joka parhaiten soveltuu asianomaiseen tehtävään. Esimerkiksi professorien tehtävissä jatkokoulutusvas- tuun sijasta voi korostua perusopetus.

Tehtävänkuvauksia laaditaan yhteistyössä virkamiehen tai työntekijän ja esimiehen kes- ken. Erimielisyyden sattuessa tehtävänkuvauksesta päättää esimies.

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

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

Tehtävän vaativuus arvioidaan tehtäväkuvauksen perusteella ja noudatettavan arviointi- järjestelmän mukaisesti. Käytännön arviointimenettelyt voivat poiketa yliopistokohtai- sesti järjestelmän puitteissa. Arvioinnissa voidaan käyttää apuna myös useamman hen- kilön muodostamaa asiantuntijaryhmää. Tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioita- vaksi, jos esimies katsoo tehtävän muuttuneen niin, että uusi arviointi on tarpeen sen selvittämiseksi, tuleeko vaativuustasoa muuttaa. Myös henkilö itse tai hänen valtuutta- manaan häntä edustava luottamusmies voi pyytää arvioinnin tekemistä.

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

Tehtävän vaativuus arvioidaan esimiehen ja virkamiehen tai työntekijän välisessä vuo- tuisessa arviointikeskustelussa. Arvioidun tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioi- tavaksi, jos esimies katsoo tehtävän muuttuneen niin, että uusi arviointi on tarpeen sen selvittämiseksi, tuleeko vaativuustasoa muuttaa. Myös henkilö itse tai hänen valtuutta- manaan häntä edustava luottamusmies voi pyytää arvioinnin tekemistä

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

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi toteute- taan liitteessä 3) määritellyn arviointijärjestelmän mukaisesti.

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

### **5 § Takuupalkka**

Takuupalkkaan sisältyvillä lisäpalkkioilla ei tarkoiteta sivutoimista maksettavia palkki- oita.

## **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 vähintään kerran vuodessa tehtävien vaativuusarvioinnit ja antavat kannanottonsa niihin. Ryhmät käsittelevät vaativuusarvioinnin, 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 näille varaedustajat ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt nimeävät omat edustajansa ja näille varaedustajat. 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.

Yliopistot vastaavat osaltaan uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ja tilastoyhteistyöhön liittyvästä esimiesten ja henkilöstön koulutuksesta ja perehdyttämisestä sekä tiedottamisesta henkilöstölle.

## **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

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



