

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 Julkisan 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
Sibelius-Akatemia
Taideteollinen korkeakoulu
Teatterikorkeakoulu

3 § Korotusvaikutus

Sopimuksen korotusvaikutukseksi on laskettu 7,24 prosenttia. 15.3.2006 mennessä tapahtuvien tehtävien vaativuutta ja henkilökohtaista suoritusta koskevien arviointikeskustelujen 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, 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
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 virkasuhteiseen ja työsopimussuhteiseen henkilöstöön. Tämän sopimuksen voimaan tullessa voimassa olevia työehtosopimuksia sovelletaan edelleen niiltä osin, jotka eivät koske säännöllisen kuukausi- tai tuntipalkan määräytymistä ja sen perusteita.

Kommentti [T1]: järjestelmän osalta

Kommentti [T2]: eritellyin poikkeuksin

Kommentti [T3]: Lisäsehdotus

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissuhteissa, 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 tämän sopimuksen soveltamisalalla Lyhyt katkos palvelussuhteiden välillä ei katkaise yhdenjaksoisuutta, tällaisena lyhyenä katkoksena on pidettävä katkosta, joka on enintään 30 päivän tai kalenterikuukauden mittainen (tai 31 päivää) Katkoksena ei pidetä myöskään apurahakautta.

Kommentti [T4]: kuusi kuukautta

Kommentti [T5]: kuusi kuukautta

Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaissuhteissa 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.

Kommentti [T6]: kuuden kuukauden ajan

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

Kommentti [T7]: POISTETTAA

Määräyksiä ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, harjoittelukoulujen opetushenkilöstöön eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

Mikäli asianomainen jatkaa harjoittelutehtävien tai työllistämistukijakson jälkeen yhdenjaksoisesti yliopistolaitoksen palveluksessa, katsotaan hänelle tämän sopimuksen mukaisia palvelusaikoja tarkasteltaessa hyväksi palvelus harjoittelutehtävässä tai tukityöllistettynä.

3 § Palkkaustekijät

Virkamiehen ja työntekijän palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 8 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa takuupalkasta. Henkilökohtaiseen palkansaamiseen kuuluvat lisäksi kokemusosa (ja olosuhdelisä).

Kommentti [T8]: Mikä li vaikeiden olosuhteiden huomioon ottamisesta tehtävän vaativuuden arvioinnissa päästään yhteisymmärrykseen ja asia kirjataan sopimukseen, erillisestä lisästä voidaan luopua.

Kommentti [T9R8]:

4 § Tehtäväkohtainen palkansa

Tehtäväkohtainen palkansa 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.

Kommentti [T10]: Tarpeettomana voidaan poistaa

Tehtävien vaativuutta arvioidaan liitteenä olevien järjestelmäkuvausten mukaisesti. 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.

Kommentti [T11]: Yleiskommentti: järjestelmien erityispiirteet eivät oikein selvästi näy, järjestystä muuttamalla voisi ryhmitellä opetus- ja tutkimushenkilöstön ja muun henkilöstön järjestelmää koskevat kohdat omiksi kokonaisuuksikseen. Tai edes kappalejako auttaisi. Tai kursivointi tai lihavointi.

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 tehtäväkuvaukseen ja tehtävään sovellettavaan arviointijärjestelmään. Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä arviointikeskusteluissa. Näissä keskusteluissa tarkastellaan tehtäviä, niissä tapahtuneita muutoksia, tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa. Esimies tekee keskustelun yhteydessä suorittamansa vaativuustekijöittäisen arvioinnin pohjalta ehdotuksen vaativuustasosta. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Kommentti [T12]: muun henkilökunnan järjestelmä. kannattaisi ryhmitellä järjestelmät omiksi kokonaisuuksikseen.

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

Kommentti [T13]: kuitenkin kolmen vuoden kuluessa edellisestä arviointikeskustelusta.

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. Arviointiryhmät tekevät ehdotuksen tehtävän vaativuustasoksi.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja arviointiryhmien ehdotukset saatuaan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät ~~muuttuvat~~ ovat muuttuneet 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. Arviointiryhmä määrittelee kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräraajan kestoaikana.

Kommentti [T14]: Tehtävän vaativuus arvioidaan samoja menettelyjä noudattaen myös silloin, kun henkilön tehtävät ovat muuttuneet olennaisesti.

Kommentti [T15]: neuvotteluryhmän käsittelyn jälkeen lisätty, poistetaan

Kommentti [T16]: 6 momentin mukaisten (määräajoin toistuvaan arviointiin perustuvien)

Kommentti [T17]: (tehtävien olennaisen muutoksen perusteella tehtyyn arviointiin perustuvien)

Kommentti [T18]: mallisopimus!

5 § Henkilökohtainen palkansa

Henkilökohtainen palkansa määräytyy henkilön suoritusasteen 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. Vastavasti Muun henkilöstön arviointijärjestelmän pääarviointitekijät ovat ammatinhallinta, vastuullisuus työssä ja toiminta työyhteisössä sekä laatu ja tuloksellisuus.

Henkilökohtainen palkansa on enintään 50 % kulloinkin maksettavasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Kommentti [T19]: 35 %

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

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritusastea tarkastellaan arviointikeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista

Kommentti [T20]: lisätään: kehitys/arviointikeskustelussa tai poistetaan sana 'hänelle'

tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksensa työsuorituksen arviointiksi ja suoritustasoksi.

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

Kommentti [T21]: tarkoittaako tämä enintään vai vähintään?

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.

Kommentti [T22]: poistetaan

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

Kommentti [T23]: pitäisikö myös olla aikaraja sille, miten pian saadaan arvioida uudelleen? Uusissa tehtävissä selviäminen voi tehtävien uutuuden vuoksi olla aivan alkuaikoina heikompi. Asia toki korjaantunee viimeistään vuotuisen arvioinnin yhteydessä.

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.

Kommentti [T24]: että henkilö hakemuksestaan nimitetään toiseen virkaan tai virkasuhteeseen tai otetaan työsopimussuhteeseen tehtävään.

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.

Kommentti [T25]: Harkitaan, mitä tämä tarkoittaa. Pykälä on sekava, koska se on kirjoitettu koskemaan kumpaakin järjestelmää ja niillä on erilaiset määräajat ja menettelyt !

Kommentti [T26]: Mallisopimus!

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 viivytystä 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.

Kommentti [T27]: Pitäisiköhän tässä olla siirtymäkautta koskeva maininta?

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 mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat tätä ylempälle 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 hallintotehtäväpalkkiota, luottamusmiespalkkiota ja työsuojeluvaltuutetun palkkiota.

Kommentti [T28]: ????????

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

Kommentti [T29]: Momentti kirjoitettava uusiksi. Verohallinnossa kirjoitettu auki nykyiset työehtosopimukset. "Kaikki lisät ja lisäpalkkiot" on ongelmallinen ilmaus. Tarkoitetaanko myöntämistä vai maksamista? Yk-palkkatekijäluettelo käydään läpi ja tarkennetaan sen perusteella muutenkin.

Vaihe 1 (käyttöönottoajankohdasta lukien)

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

Kommentti [T30]: myös luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio maksetaan

- 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.

Kommentti [T31]: maksusuunnitelma on liian takapainotteinen, tähän tulee löytää ratkaisu

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

Kommentti [T32]: pitää olla vähintään 50 euroa, tämä aiheuttaa vain turhaa vaivaa palkanlaskennassa

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 sopimuksiin 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.

Kommentti [T33]: näin on sovittu, mutta miten se toteuttaa tarkoitustaan, jos naisvaltaisimmat ryhmät ovat jo lähdössä pienimmän kustannusvaikutuksen piirissä???? taulukossa asia tulee korjata

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 saman yliopiston vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Kommentti [T34]: sopimuksen soveltamisalalla

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.

Kommentti [T35]: säännönmukaisine lisineen. Lisien, lisäpalkkioiden ym. kohtalo selvemäksi!

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.

Kommentti [T36]: 30.11.2006

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus 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 kalenterikuukautta.

Kommentti [T37]: myöskään sovellettaessa tämän pykälän 1 momenttia.

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 vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä yliopistoittain.

Kommentti [T38]: vuosittain ja tarvittaessa

Kommentti [T39]: poist.,

Kommentti [T40]: ammattialoitain, yksiköittäin, rahoituslähteittäin

Kommentti [T41]: tilastoyhteistyösopimuksessa myös koulutustasoinen, myös tarvittaessa ja myös siirtymävaiheen jälkeen!

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettussa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkaustekijöittäin eriteltyinä 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.

Kommentti [T42]: tarkistetaan, miten on tarve. Asia on ilmaistava täsmällisemmin, erityisesti kehittämisen ja koordinaation osalta. Tekstiehdotus myöhemmin.

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	

Kommentti [T43]: taulukkoon otetaan erikseen kantaa, tasolle 15 on määriteltävä palkka

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 %

Kommentti [T44]: taulukkoon otetaan erikseen kantaa. Enimmäisprosentiksi olemme ehdottaneet 35

Ehdotus kokemuslisäksi:

Kokemuslisää maksetaan neljän, kahdeksan ja kahdentoista vuoden joko sopimuksen soveltamisalalla tai vastaavanlaisissa tehtävissä suoritettun palveluksen jälkeen. Jokainen palvelusvuosisisä on 4% tehtäväkohtaisesta palkasta.

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

neuvotteluista, 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.

Kommentti [T45]: Lisätään edellisissä kommentteissa oleva periaate itsenäisistä työehtosopimuksesta

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 tutkintoon johtavaan opetukseen tai näihin tutkintoihin sisältyvien opinnäytteiden ohjaukseen.

Henkilöön, jonka tehtävät kuuluvat opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmään, sovelletaan sitä edelleen, vaikka henkilö valittaisiin määräajaksi luottamustoimiseen 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 tutkintoon tähtäävien opintojen suorittaminen.

Kommentti [T46]: .. joiden tehtävänä on osallistua opettamiseen tai joiden On syytä selostaa tarkemmin käsikirjassa

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.

Taideoiloille 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 jatkokoulutusvastuun sijasta voi korostua perusopetus.

Tehtäväkuvaus laaditaan yhteistyössä virkamiehen tai työntekijän ja esimiehen kesken. Erimielisyyden sattuessa tehtäväkuvauksesta päättää esimies.

Kommentti [T47]: Virkamies tai työntekijä kuvaa tehtävänsä ja käy kuvauksen läpi yhdessä esimiehensä kanssa. Tavoitteena on yhteinen näkemys tehtäväkuvauksesta. (tämä teksti on suoraan yhdessä tehdystä ohjeesta)

3 § Tehtävän vaativuuden arviointi

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä:

Tehtävän vaativuus arvioidaan tehtäväkuvauksen perusteella ja noudatettavan arviointijärjestelmän mukaisesti. Käytännön arviointimenettelyt voivat poiketa yliopistokohtaisesti järjestelmän puitteissa. Arvioinnissa voidaan käyttää apuna myös useamman henkilön muodostamaa asiantuntijaryhmää. 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 valtuuttamanaan häntä edustava luottamusmies voi pyytää arvioinnin tekemistä.

Kommentti [T48]: neuvotteluryhmässä hyväksytyt muutokset ei sisältänyt sanoja 'hänen valtuuttamanaan', poistetaan

Muun henkilöstön järjestelmä:

Tehtävän vaativuus arvioidaan esimiehen ja virkamiehen tai työntekijän välisessä vuotuisessa arviointikeskustelussa. 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 valtuuttamanaan häntä edustava luottamusmies voi pyytää arvioinnin tekemistä

Kommentti [T49]: sama kuin edellä

4 § Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi toteutetaan 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 palkkioita.

6 § Arviointiryhmät

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

Ryhmät käsittelevät vähintään kerran vuodessa tehtävien vaatavuusarvioinnit ja antavat kannanottonsa niihin. Ryhmät käsittelevät vaatavuusarvioinnin, mikäli siitä on syntynyt erimielisyys virkamiehen tai työntekijän ja hänen esimiehensä välillä tai mikäli esimiehen tekemä esitys vaatavuustasosta poikkeaa merkittävästi muista vastaavista tehtävistä.

Kommentti [T50]: ja tarvittaessa

Kommentti [T51]: käsittelevät vaatavuusarvioinnin ja tekevät ehdotuksen vaatavuustasoksi, mikäli....

Kommentti [T52]: myös yksikön johtajan, dekaanin tms. tekemä esitys voi olla erimielisyyden kohde.

Yliopisto nimeää arviointiryhmiin työnantajan edustajat ja näille varaedustajat ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt nimeävät omat edustajansa ja näille varaedustajat. Ryhmien puheenjohtajana toimii yliopiston nimeämä työnantajavirkamies. Työnantajan ja työntekijöiden nimeämiä edustajia on yhtä suuri määrä. Mahdollisuuksien mukaan kokoonpanossa otetaan huomioon tasa-arvonäkökulma. Ryhmien koon päättää kukin yliopisto.

Kommentti [T53]: tasamääräinen edustus on sovitettava, tärkeä tasa-arvonäkökulma on täysin unohtunut, se voi mahdollisesti olla myös ohjeessa, mieluummin kuitenkin tässä.

7 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen

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

Tarkentavan virkaehtosopimuksen xx §:ään liittyen sopimusosapuolet tekevät yhteistyötä arviointimenettelyn kehittämiseksi. Kaikissa arvioinneissa tulee toimia virkamiesten ja työntekijöiden oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi. Arviointien tulee olla mahdollisimman yhteismitallisia ja käytettävien arviointiperiaatteiden kaikkien osalta yhteneviä.

Kommentti [T54]: Tähän tulisi lisätä myös neuvotteluryhmän ohjaus- ja kehittämisvelvollisuus, ei pelkästään seuranta. Mallisopimus: Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhdessä 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.

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

Kommentti [T55]: teksti on peräisin hiljattain voimaan tulleesta sopimuksesta

Esimiestyön kehittämistä koskeva kohta tulee lisätä sopimuksen johonkin osioon. Samoin tulee lisätä palkkausjärjestelmäkoulutus ja se, että henkilöstöjärjestöt osallistuvat koulutuksen suunnitteluun. (mallisopimus).

Asianmukaiseen kohtaan lisätään menettely, jolla luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkka määräytyy. Erikseen tulee käsitellä osittain, vähintään puolet ja kokonaan vapautettujen luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkan määräytyminen.

Lisäksi sovitaan (tästä on jo saavutettu periaatteellinen yksimielisyys) arviointiryhmien jäsenten toimintaedellytyksistä (ajankäytöstä, tiedonsaannista ym).

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